

# PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

## COP 2016/2017

### Renouvellement de l'engagement du Groupe OBJECTWARE

### Communication sur le Progrès



COMMUNICATION ON  
PROGRESS

This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.

## Engagement de la Direction

Adhérent depuis août 2013, j'ai le plaisir de renouveler mon engagement à soutenir les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies et à promouvoir toutes les actions favorisant la prise de conscience et d'initiatives liées à notre responsabilité sociale et environnementale.

Nous vous exprimons de plus notre volonté de faire progresser ces principes dans notre zone d'influence et de les intégrer dans la stratégie de notre compagnie, sa culture commerciale, et ses modes opératoires. Nous reconnaissons que notre active participation dans le partenariat mondial pour le développement est primordiale afin de faire avancer les objectifs des Nations Unies, en particulier les objectifs du millénaire pour le développement.

Dans ce rapport annuel, nous décrivons les actions que nous prenons pour toujours améliorer l'intégration des dix principes dans la stratégie de notre entreprise, notre culture et nos actions quotidiennes.

Nous nous engageons également à partager ces informations et à les diffuser à l'ensemble de nos collaborateurs pour poursuivre nos efforts et améliorer notre performance.

Depuis notre engagement, nous progressons chaque jour et nos efforts portent leurs fruits sur des sujets très concrets du développement durable.

Conscient des enjeux, le Groupe OBJECTWARE veut être un acteur reconnu dans sa démarche d'amélioration de sa stratégie de développement durable.



David PINTO  
Directeur Associé



## Présentation Groupe OBJECTWARE

Le groupe fondé en 1999, se positionne comme une ESN spécialisée dans le conseil IT associé à une expertise sectorielle (Finance, Banque, Assurance, Utilities, Télécoms, ...).

Notre dimension à taille humaine (330 collaborateurs en France et à l'étranger), associée à une croissance régulière depuis 17 ans, nous positionne comme un pure player du conseil et de l'ingénierie dédié aux Systèmes d'Information.

Le groupe Objectware a réussi à développer au fil des années une expertise tant métiers que technologiques sur des items à forte valeur ajoutée.

Les offres phares du groupe sont :

- Offre dans le domaine du Pilotage et de la gouvernance de projets
- Offre autour des ETL avec une expertise sur les technologies Informatica
- Offre autour de la gestion du risque et des projets réglementaires

Une offre au sein du groupe se définit en plusieurs points :

- La constitution d'une équipe de consultants ayant un niveau d'expertise élevé sur l'offre concernée
- Le suivi de chacune de nos offres par un Directeur de mission capable d'assurer un suivi des consultants et des projets mis en œuvre chez nos clients
- La capacité pour le groupe de s'engager sur un projet de bout en bout

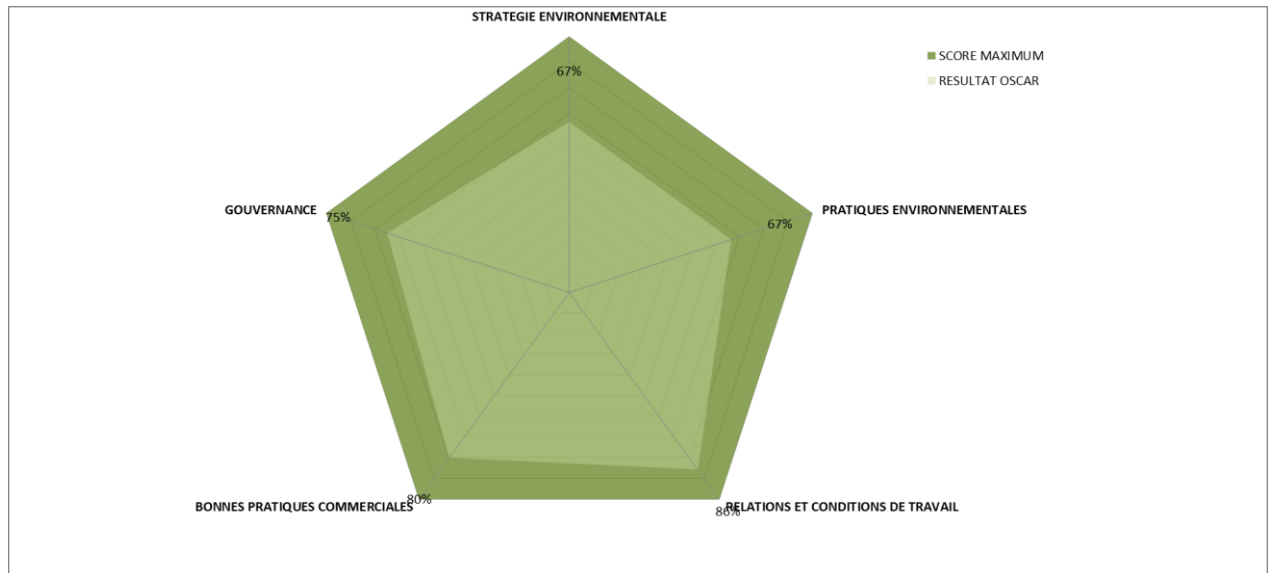
Objectware a réussi à développer au fil des années une expertise tant métiers que technologiques sur des items à forte valeur ajoutée.

La réussite d'Objectware repose sur les hommes et les femmes qui la composent et les valeurs que nous partageons : tous experts, spécialistes du conseil métier ou IT, attentifs, exigeants et innovants.

- Experts dans les métiers de nos clients au sens large : Banque / Activités de Marchés / Assurances / Caisses de retraites / Mutuelle / Prévoyance, Utilities, Telecom, Industrie,...
- Spécialistes du conseil IT et de l'ingénierie en systèmes d'informations (SI) associés à une expertise sectorielle.
- Attentifs au développement personnel et professionnel de chacun de nos collaborateurs et nouveaux embauchés.
- Exigeants et innovants pour garantir des prestations de haute technologie et répondre aux préoccupations métiers de nos clients : intégration à la fois de la dimension fonctionnelle/opérationnelle et technique.

## Synthèse analyse RSE 2016-2017 :

### Résultat de l'analyse BPCE sur notre RSE :



### Résultat de l'analyse ECOVADIS sur notre RSE :

Statut « GOLD »

# 1. DROITS DE L'HOMME

*Principe 1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme,*

*Principe 2 : Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme.*

## Objectifs 2014-2015

Nous nous engageons à respecter les dispositions de la Déclaration universelle des droits de l'homme et de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux du travail.

Nous exigeons de nos sous-traitants qu'ils s'engagent sur ces mêmes valeurs.

Dès notre création nous nous sommes engagés dans un processus de respect de la diversité et de lutte contre les discriminations au travail, aussi bien dans les processus de recrutement, d'évolution professionnelle, que dans la gestion des rémunérations, horaires de travail...

Dans le respect de la convention européenne des droits de l'homme, nous respectons le droit de constituer, d'adhérer et de refuser d'adhérer à une association.

## Actions 2014-2015

L'engagement de nos sous-traitants est matérialisé dans nos conditions générales d'achat.

Le processus de recrutement a été modifié :

- CV soumis à étude sans les données personnelles
- Transparence et homogénéisation des salaires à emploi identique

De nombreux stages sont organisés favorisant l'insertion dans la vie active des jeunes et se concluent fréquemment par un Contrat à Durée Indéterminé (CDI).

Nous participons à l'emploi des personnes en situation de handicap au travers de fournisseurs de consommables favorisant les emplois aux personnes handicapées.

Nous sommes en relation avec la Maison de l'emploi de Paris pour favoriser l'action d'insertion.

Conscients de notre responsabilité sociétale et environnementale, qui représente un axe fort de notre développement, nous menons plusieurs actions pérennes avec différents partenaires :



- Partenariats avec des écoles d'ingénieurs et des universités
- Actions de sponsoring (Equipe de Football interne)
- Actions de cooptation pour favoriser l'intégration de personnes en situation précaire

### **Résultat des actions 2014-2015**

Nous n'avons relevé aucune violation des droits de l'Homme, et nous n'avons été passible d'aucune condamnation judiciaire ou amende à ce titre.

100% de nos salariés bénéficient d'une défense de leurs droits et intérêts par nos représentants du personnel.

### **Objectifs 2016-2017**

Notre soutien au global compact et notre COP seront publiés sur notre site Intranet.

Notre politique de vente et d'achat restera basée sur une exigence forte de respect des législations nationales et internationales concernant les droits de l'homme.

Nos actions de partenariat avec la société civile seront poursuivies et développées.

Notre communication sur les droits de l'homme sera renforcée.

## 2.CONDITIONS DE TRAVAIL

*Principe 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective*

*Principe 4 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire,*

*Principe 5 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants,*

*Principe 6 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.*



### Objectifs 2014-2015

Nous instituons avec nos clients, comme avec nos fournisseurs, des relations solides et durables, fondées sur la confiance.

Nous agissons avec intégrité en respectant les lois et règlements en vigueur des pays dans lesquels nous sommes implantés.

Nous appliquons les conventions internationales de l'Organisation Internationale du Travail, en particulier celles relatives à la protection des travailleurs, à l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants.

Nous respectons les normes comptables et de reporting et soutenons la lutte contre la corruption.

Nous veillons à maintenir de façon permanente un dialogue social efficace avec nos partenaires sociaux, afin de garantir une optimisation des conditions de travail de nos salariés, intégrant qualité de vie et bien-être au travail.

OBJECTWARE est très attentif à ce que tous les collaborateurs du Groupe respectent des valeurs essentielles comme :

- application des lois, règlements et normes internes, et externes
- respect
- honnêteté, équité et transparence
- sincérité et fiabilité
- loyauté vis-à-vis de l'entreprise, notamment en évitant les conflits d'intérêts
- les manquements à la confidentialité
- esprit de solidarité
- souci de la qualité et du développement durable

## Actions 2014-2015

Nous respectons notre convention SYNTEC et nos accords collectifs.

Nos collaborateurs bénéficient d'un certain nombre de mesures collectives (intéressement, participation, plan d'épargne...)

Des réunions mensuelles sont mises en œuvre avec les représentants du personnel et le comité d'entreprise.

Des points individuels mensuels sont effectués pour préserver l'équilibre vie professionnelle / vie privée.

Mise en place de moyens techniques pour favoriser le travail à distance.

Outre les garanties apportées par la Mutuelle Prévoyance Santé obligatoire pour l'ensemble des salariés, un dispositif d'information des Plans Sécurité de nos clients est mis en œuvre afin de prévenir tout risque inhérent à notre profession.

Nous avons initié des actions préventives au sein de tous nos établissements et auprès de tous nos salariés, sur les risques relatifs aux troubles musculo-squelettiques et sur les risques lors des déplacements.

Afin de rompre l'anonymat de l'entreprise, et se familiariser avec le staff du siège : Direction Générale, RH, Ingénieurs d'Affaires, les nouveaux consultants dès leur recrutement, sont invités à une journée découverte de l'entreprise ainsi qu'à deux journées de formation aux métiers de la finance.

Ils participent également à des soirées festives organisées à leur intention plusieurs fois par an.

Des conférences thématiques, un outil extranet d'échanges des best practices ainsi que la publication d'un magazine « Objectif » contribuent à fédérer l'ensemble des équipes.

Les évolutions fonctionnelles et salariales sont analysées en fonction des résultats, lors des entretiens annuels, et font l'objet d'un suivi régulier pendant toute la vie du salarié au sein de l'entreprise.

OBJECTWARE propose des modules de formation personnalisés à ses collaborateurs afin de les aider à progresser et acquérir des compétences en adéquation avec les besoins évolutifs du marché.

### Module fonctionnel :

Les métiers du monde bancaire, financier et de l'assurance sont multiples et complexes.





Il est donc du rôle d'OBJECTWARE de permettre à ses collaborateurs d'accroître leurs connaissances par des cycles de formation allant de l'initiation à l'expertise métier.

#### Module technologique :

OBJECTWARE propose des formations sur les dernières technologies de pointe permettant un perfectionnement ou un élargissement du panel de compétences de ses consultants. Ces formations sont dispensées par des organismes agréés par OBJECTWARE.

#### Module linguistique :

L'axe métier d'OBJECTWARE nécessite aujourd'hui des compétences linguistiques internationales.

Elle propose aux collaborateurs utilisant une langue étrangère dans le cadre de leur mission, des formations linguistiques permanentes et personnalisées permettant d'améliorer leur niveau et de répondre ainsi aux exigences de leurs missions.

Nous avons mis en place des "Training Evening" permettant à nos salariés d'échanger sur leurs expertises fonctionnelles ou techniques.

### **Résultat des actions 2014-2015**

Tous nos salariés dépendent des dispositions Syntec et de nos accords collectifs internes.

Nous maintenons une politique active et permanente de dialogue avec nos partenaires sociaux.

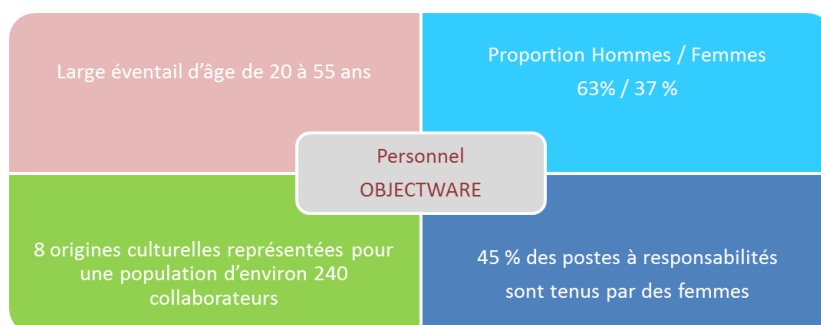
Nous sommes adhérents au Syntec et participons activement à de nombreuses commissions.

Nos salariés participent, sur la base du bénévolat, à toute action de communication auprès de la communauté locale comme par exemple les campagnes de recrutement.

Mise en place de moyens techniques pour favoriser le travail à distance.

Aucun accident de travail à déplorer depuis notre création.

Nous n'avons relevé aucune violation des droits des salariés, et nous n'avons été passible d'aucune condamnation judiciaire ou amende au titre de nos relations sociales.



## Objectifs 2016-2017

Nous souhaitons favoriser le travail à distance afin de concilier qualité de vie et performance professionnelle.

Par ailleurs, certaines mesures doivent permettre de faciliter l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale.

L'entreprise a la volonté d'impliquer ses collaborateurs dans la mise en œuvre du respect de l'égalité professionnelle, en les rendant acteurs de cette égalité.

Notamment, chaque femme et chaque homme doit :

- s'intéresser aux potentielles inégalités vécues par tous les salariés (femmes et hommes) dans l'exercice de leurs fonctions
- promouvoir la suppression des stéréotypes
- fédérer tous les salariés autour des sujets qui les concernent : l'accès au marché du travail, le développement de leur employabilité, de leurs compétences et de leur carrière, la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle
- s'impliquer à part égale dans la prise de décision liée à leurs responsabilités
- s'assurer de la performance de l'organisation et des processus et de la performance opérationnelle au service de nos clients, pour une performance globale de l'entreprise

En matière d'emploi, l'entreprise a pour objectif :

- d'identifier et de lutter contre les stéréotypes mis en œuvre lors des procédures de recrutement, par le biais d'une communication adaptée auprès des acteurs du recrutement et la diversité des supports de recrutement
- d'accroître la part des femmes parmi les candidats retenus, afin qu'elle reflète à compétences, expériences et profils équivalents, celle relevée dans les candidatures reçues
- de faire progresser le nombre de candidatures de femmes, en supprimant toute mention dans les supports de recrutement et en promouvant la non-discrimination auprès de nos écoles et universités partenaires.

En matière de formation, l'entreprise a pour objectif :

- de développer l'accès à la formation professionnelle des salariés en prenant en compte les contraintes familiales et /ou de temps partiel
- de favoriser la formation pour les salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé maternité, d'adoption ou parental.

En matière d'évolution et de rémunération, l'entreprise a pour objectif :

- d'accroître le nombre de femmes promues, notamment à des postes de direction, notamment par le biais du processus d'entretien professionnel et du comité carrière



et en s'assurant de la « neutralisation » des congés maternité, d'adoption ou parental, ainsi que des absences pour temps partiel, dans l'évolution des femmes

- de s'assurer de l'égalité de rémunération à l'embauche entre les hommes et les femmes, à compétences et expériences équivalentes
- de s'assurer de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, tout au long de leur carrière dans l'entreprise à compétences et expériences équivalentes
- de réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

En matière de conditions de travail, l'entreprise a pour objectif :

- d'accompagner le recours au temps partiel, tant pour les femmes que les hommes, en mettant en oeuvre des actions permettant de répondre favorablement aux demandes
- de rechercher des modes d'organisation du temps de travail permettant de mieux articuler l'activité professionnelle et la vie personnelle
- d'accompagner les mobilités géographiques.

L'ensemble de ces objectifs seront évalués chaque année au travers d'indicateurs de suivi :

- Analyse sur la répartition des recrutements effectués par sexe
- Analyse sur le ratio de candidatures d'hommes et de femmes sélectionnés sur l'ensemble des candidatures reçues
- Analyse des rémunérations des salariés embauchés sur l'année (par catégorie, échelon, type de formation, emploi, expérience...et ce conformément aux pratiques d'analyses de la cartographie GPEC des effectifs)
- Analyse du nombre d'augmentations par genre et tranche de salaire
- Analyse des autres versements, primes,...

En complément, une enquête sera menée fin 2014 auprès de l'ensemble des salariés du Groupe OBJECTWARE pour évaluer les différents axes d'amélioration relatifs aux 10 principes du Pacte Mondial.

## 3. ENVIRONNEMENT

*Principe 7 : les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement,*

*Principe 8 : Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement*

*Principe 9 : Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement*

### Objectifs 2014-2015

Le Groupe OBJECTWARE s'engage durablement non seulement dans la gestion des compétences et des carrières internes, mais également dans le respect de l'environnement.

Notre métier d'accompagnement des entreprises dans la mise en œuvre et l'optimisation de leurs systèmes d'information nous met au cœur du respect et de la protection de l'environnement notamment par la réduction des documents papier émis, l'optimisation de la performance économique et énergétique des systèmes informatiques,...

Nous nous assurons également que nos fournisseurs et sous-traitants respectent les mêmes obligations.

Nos activités d'exploitation et de maintenance systèmes, nous permettent d'utiliser du matériel, dans le respect des normes en vigueur et de la législation, moins coûteux en terme de consommation d'énergie tout en garantissant une performance optimale.

Bien que l'activité du Groupe OBJECTWARE ne soit pas de nature à avoir un impact, « industriel » du terme, sur l'environnement, nous sommes soucieux de le mesurer et de le maîtriser.

Notre comité RSE se réunit régulièrement pour définir notre stratégie en matière de Développement Durable, et pour déployer les plans d'actions nécessaires à l'amélioration de notre performance environnementale.

Ces plans d'actions sont communiqués à l'ensemble des salariés afin de promouvoir les « Eco-gestes ».

### Actions 2014-2015

Nous retraçons les mesures mises en œuvre :

- Poubelles à tri sélectif
- Utilisation cahiers et ramettes de papier recyclé
- Utilisation d'un maximum de consommables recyclés (Cartouches d'encre,...)

- Matériel informatique hors service confié à des entreprises de recyclage
- Utilisation des fonctions d'économie d'énergie pour l'ensemble de nos matériels
- Sélection du matériel en fonction des critères énergétiques et de recyclage.
- Matériel à faible consommation d'énergie
- Arrêt du matériel et non mise en veille
- Ampoules à économie d'énergie, lumière éteinte dès sortie du bureau
- Isolation des locaux (fenêtres double vitrage)
- Chauffage à récupération de chaleur
- Déplacement minimisé au profit des Conf call et Visio conférence
- Utilisation du Cloud
- Utilisation des transports en commun, Utilisation de coursiers à vélo
- Sous-traitant du nettoyage appliquant le tri sélectif et le nettoyage écologique
- Chasse d'eau à économie d'eau,...

### **Résultat des actions 2014-2015**

En termes d'impression :

- 2 imprimantes dont 1 multifonction pour plus de 20 collaborateurs
- Sensibilisation pour n'imprimer que le strict nécessaire, et en recto/verso autant que possible
- Utilisation maximale d'outils électroniques et au minimum d'échanges papier
- Dématérialisation des feuilles de paie notamment
- Réduction de 9 % du coût des impressions

En terme énergétique :

- Isolation
- Eclairage basse consommation
- Chauffage économique
- Réduction de 8 % de la facture énergétique

En terme de consommables et gain de recyclage :

- Réduction de 12 % de la facture

### **Objectifs 2016-2017**

Nous développerons la virtualisation des serveurs afin de répondre à la problématique de réduction d'espace et de maîtrise des consommations d'énergie.

Tous les locaux participeront à la démarche Haute Qualité Environnementale.

Nous favoriserons le covoiturage et les transports en commun.

Zéro papier pour les réunions.

Minimiser l'envoi de documents papiers au profit des documents électroniques signés.

## 4. LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

*Principe 10 : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin*

### Objectifs 2014-2015

Le Groupe OBJECTWARE s'appuie sur la Convention des Nations Unies pour la lutte contre la corruption.

Toute demande d'investissement et de quelque nature qu'elle soit est étudiée et validée par le Top Management.

Cela permet de contrôler et d'encadrer les relations commerciales de nos équipes.

### Actions 2014-2015

Notre outil de gestion interne trace tous les éléments constitutifs d'une relation d'affaire et l'ensemble des engagements que tous nos salariés prennent vis-à-vis de nos clients et fournisseurs.

Ces relations que nous construisons avec nos clients et fournisseurs doivent être durables, et fondées sur la confiance et le respect mutuel.

Les contrôles d'investissement sont systématiques et font l'objet d'une « vérification croisée » pour éviter les conflits d'intérêt.

Toutes nos procédures d'achat appliquent la mise en concurrence.

Tous nos salariés sont informés des risques encourus.

### Résultat des actions 2014-2015

Nous respectons le droit de la concurrence, en pratiquant avec nos clients et fournisseurs un commerce loyal et respectueux des législations et des pratiques en vigueur.

Nous établissons des relations de coopération mutuelle avec nos fournisseurs.

Nous nous interdisons d'accorder toute libéralité, avantages pécuniaires, ou autres cadeaux de toute nature à nos clients.

Nous sommes exempts de toute amende ou sanction qui aurait pu nous être délivrée à ce titre.

## Objectifs 2016-2017

Un Code de déontologie sera établi et diffusé sur l’Intranet, et systématiquement annexé à tous nos contrats commerciaux.