

# **Communication sur le Progrès - Pacte Mondial des Nations Unies**

Décembre 2016



NOUS SOUTENONS  
LE PACTE MONDIAL

# SOMMAIRE

Le mot du Président -----	3
Quelques mots sur Optimind Winter -----	3
<i>Notre société</i> -----	3
<i>Nos partenariats et engagements</i> -----	4
<i>Les références client</i> -----	4
Quelques mots sur le Pacte Mondial -----	5
<i>Présentation</i> -----	5
<i>Les 10 principes universels</i> -----	5
Nos engagements -----	6
<i>Droits de l'Homme</i> -----	6
<i>Conditions de travail</i> -----	7
<i>Environnement</i> -----	10
<i>Lutte contre la corruption</i> -----	12



## Le mot du Président



“ En 2010, Optimind Winter a choisi d'adhérer au Pacte Mondial des Nations Unies et s'est engagé à adopter, soutenir et appliquer, au sein de sa sphère d'influence, des valeurs fondamentales dans les domaines des droits de l'Homme, des conditions de travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Ainsi, depuis 6 ans, notre société s'efforce au quotidien de prendre en compte les 10 principes universellement reconnus du Pacte Mondial dans son activité, sa stratégie et son processus de prise de décisions. De plus, afin de partager notre conviction relative à l'importance du respect de bonnes pratiques pour contribuer à un marché plus stable, plus équitable et plus ouvert, nous communiquons régulièrement sur les actions que nous mettons en place, notamment auprès de nos parties prenantes (clients, fournisseurs, prestataires, etc.) pour les inviter à s'engager dans cette initiative volontaire.

Cette année encore, au nom d'Optimind Winter et de l'ensemble de ses collaborateurs, nous confirmons le renouvellement de notre soutien au Pacte Mondial des Nations Unies et notre engagement à en respecter les dix principes fondamentaux et à en promouvoir les valeurs.

”

Christophe EBERLE  
Président d'Optimind Winter



## Quelques mots sur Optimind Winter

### Notre société

- Interlocuteur de référence pour les assureurs, mutuelles, administrations, banques et grandes entreprises qui souhaitent un partenaire métier les accompagnant dans leurs projets
- 180 collaborateurs dont 70 actuaires diplômés membres de l'Institut des actuaires
- Valeurs : expertise, méthode, intégrité, engagement, pragmatisme, innovation, anticipation et disponibilité
- L'offre Optimind Winter s'organise autour des métiers suivants :



Actuariat  
Conseil



Protection  
Sociale



Risk  
Management



Finance et  
Performance



Business  
Transformation



Financial  
Structuring

Première société de référence en actuariat conseil et gestion des risques



### :: Nos partenariats et engagements

- Relais français du réseau EURACS, European Actuarial & Consultancy Services
- Adhérant au Pacte Mondial, Optimind Winter est engagée et respecte les 10 principes universellement reconnus sur les droits de l'homme, les conditions de travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.

### :: Les références client

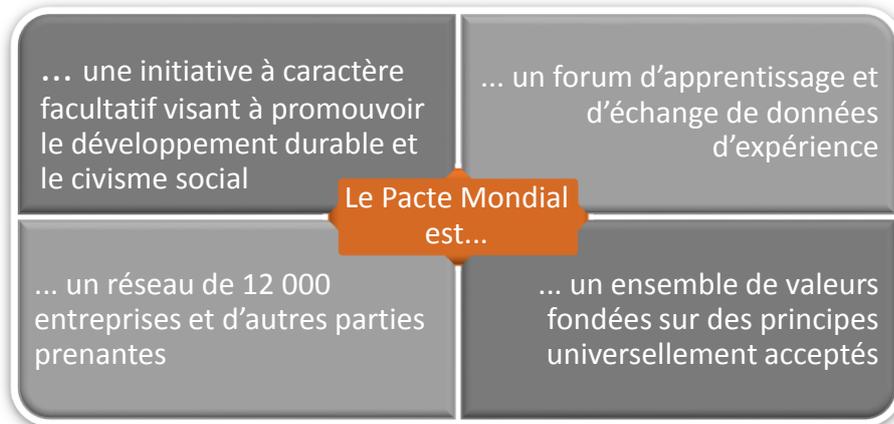
- Accompagnement des directions générales, financières et des ressources humaines sur les thèmes : Prévoyance, Santé, Retraite, Epargne Salariale et Passifs Sociaux IAS 19





## Quelques mots sur le Pacte Mondial

### Présentation



Le Pacte Mondial a été lancé en 2000 pour répondre à un double objectif :

- Inciter les entreprises dans le monde entier à conduire leurs activités en respectant les 10 principes présentés ci-dessous
- Mobiliser l'action à l'appui des grands objectifs des Nations Unies, y compris les objectifs du Millénaire pour le développement.

### Les 10 principes universels

#### Droits de l'Homme



Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme.



Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme.

#### Normes internationales du travail



Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.



Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.



Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.



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

### Environnement



Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement.



Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.



Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

### Lutte contre la corruption



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



## Nos engagements

---

### Droits de l'Homme

Optimind Winter s'engage à appliquer les lois, conventions et règlements en vigueur dans les pays où nous sommes implantés soit en France, au Portugal et en Irlande à ce jour. Nous respectons les principes de la Déclaration Universelle des droits de l'Homme et de l'Organisation Internationale du Travail.

Thèmes	Description de la politique	Exemples concrets
Egalité de traitement	<ul style="list-style-type: none"> <li>· <b>Lutter</b> au quotidien contre les <b>discriminations</b></li> <li>· Assurer à l'ensemble de nos collaborateurs une <b>égalité</b> de traitement, que ce soit en matière de rémunération, conditions de travail, d'accès à la formation etc.</li> <li>· <b>Respecter</b> leur liberté de pensée, d'expression et d'opinion</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Action de remise à niveau sur le poste de travail et les dossiers lors d'un retour de congé maternité ou parental</li> <li>· Critères d'évaluation <b>objectifs</b> et définis par une grille pour l'attribution des promotions (changement de statut, augmentation, ...)</li> </ul>
Equilibre entre vie privée et vie professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Mise en place <b>d'actions</b> pour que chaque collaborateur puisse trouver le meilleur <b>équilibre</b> entre activité professionnelle et responsabilité familiale et faire en sorte qu'être <b>parent</b> ne soit pas un obstacle à une vie professionnelle active et épanouie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· <b>Aménagement</b> des horaires</li> <li>· Mise en place des <b>temps partiels choisis</b></li> <li>· Accès à des places en crèche d'entreprise</li> <li>· Possibilité d'utiliser un jour de RTT entreprise pour une absence liée à un enfant malade</li> </ul>

Mesure de nos actions :



Les effets de nos actions sont difficilement mesurables, cependant ils sont appréciables au quotidien et contribue à la qualité des relations entre les collaborateurs quels que soient les liens hiérarchiques qui les lient et à l'ambiance conviviale qui règne dans la société. De plus, nous pouvons noter qu'aucun rapport ou jugement de violation des droits de l'Homme n'a été établi.

Conditions de travail

Dans notre société, nous avons coutume de dire :

**« Chez Optimind Winter, tout est RH ! »**

Parce que nos collaborateurs sont notre valeur ajoutée (société de conseil), nous avons placé la gestion des carrières au cœur du système. Outre, le respect des normes de travail, nous nous attachons à faire du volet social un axe prioritaire de notre stratégie.

Tout en luttant au quotidien contre les discriminations de toute sorte, nous donnons à chacun la possibilité d'être accompagné, d'acquérir des méthodes, un savoir-faire, un savoir-être et d'évoluer au fil des années dans un cadre permettant de faire preuve d'initiative.

## Représentation des collaborateurs

Description de la politique	Mesure de l'action
<ul style="list-style-type: none"> <li>Représentation des collaborateurs d'Optimind Winter par une <b>délégation unique du personnel</b> qui est conviée au minimum une fois par mois à une réunion avec la Direction : Les dernières élections professionnelles ont eu lieu en novembre 2014. A tout moment, les salariés ont la possibilité de transmettre des questions, suggestions à leurs représentants qui évoqueront le sujet en réunion. De plus, régulièrement des <b>enquêtes d'opinion</b> sont effectuées auprès des collaborateurs (ex : mise en place de chèques emploi service).</li> <li>Désignation d'un <b>Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)</b> ayant pour mission de contribuer à la protection de la santé et à la sécurité de tous les collaborateurs et d'améliorer leurs conditions de travail au quotidien</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>100%</b> des collaborateurs représentés par des délégations uniques du personnel</li> <li>Mesures <b>concrètes</b> mises en place suite à des demandes des collaborateurs (ex : adaptation des diners conférence aux régimes alimentaires)</li> </ul>

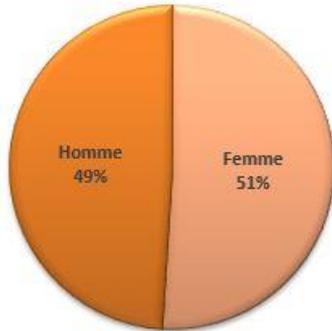
## Bien-être des collaborateurs

Description de la politique	Mesure de l'action
<p>Dans le cadre d'une amélioration continue des conditions de travail de ses collaborateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Mise à disposition une <b>salle de sport</b> accessible 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 pour favoriser le bien-être des salariés</li> <li>Organisation annuelle d'un <b>séminaire d'entreprise/d'équipe</b> et d'une <b>soirée de Noël</b> pour favoriser la cohésion d'équipe et contribuer à une ambiance conviviale et un climat serein dans la société</li> <li>Organisation d'un <b>Welcome Time</b> pour accueillir les nouveaux collaborateurs et les accompagner tout au long de leur intégration.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Effets ne pouvant pas facilement être mesurés</li> <li>Forts <b>taux de participation</b> au séminaire et à la soirée de Noël qui montrent la volonté des collaborateurs de <b>s'investir</b> dans la vie de l'entreprise et prouvent qu'ils s'y sentent bien</li> </ul>

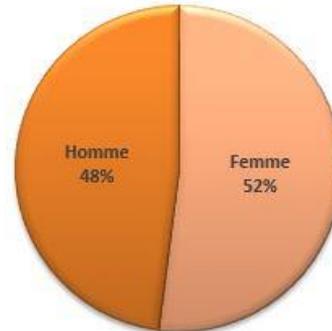
## Recrutement non discriminatoire

Description de la politique	Mesure de l'action
<p>En matière de recrutement, <b>l'équilibre entre les hommes et les femmes</b> est en permanence recherché</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Aucune discrimination</b> à l'embauche, égalité entre les sexes, critères de recrutement objectifs</li> <li>Notre engagement : la proportion de candidat(e)s recruté(e)s doit être le reflet de la <b>diversité</b> et de la <b>mixité</b> des candidatures proposées</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Caractéristiques de notre <b>secteur d'activité</b> qui est plutôt un univers masculin</li> <li>Répartition de notre effectif : <b>52% de femmes et 48% d'hommes</b></li> </ul>

Répartition Hommes / Femmes au 1er décembre 2015



Répartition Hommes / Femmes au 1er décembre 2016



### Egalité d'accès à la formation

#### Description de la politique

- Optimind Winter s'engage à ce que la **proportion de femmes** ayant accès à une formation reste au moins équivalente à la proportion d'hommes
- Accès équitable à la formation, critères de sélection objectifs

#### Mesure de l'action

- A ce stade en 2016, sur les 100 personnes ayant suivi une formation interne ou externe, **48%** étaient des femmes

### Engagement pour la Parentalité

#### Description de la politique

Afin de permettre à ses collaborateurs de **concilier** au mieux leur vie de parent avec leur carrière professionnelle, Optimind Winter a mis en place différents dispositifs :

- **Signataire de la charte de la parentalité<sup>1</sup>** depuis 2010 : volonté de faire en sorte qu'être parent ne soit pas un obstacle à une vie professionnelle épanouie et réussie
- **Partenariat** avec la société «**Ma place en crèche**» qui recherche à la place des futurs parents des berceaux disponibles proches de leur lieu de résidence avec des tarifs préférentiels



#### Mesure de l'action

- Plus d'une **douzaine de naissances** au cours des 12 derniers mois pour un effectif moyen de 160 collaborateurs
- **7** collaborateurs bénéficient du partenariat pour faire garder leur enfant et de **nouvelles demandes** de futurs parents sont en cours d'étude

<sup>1</sup> Pour plus d'informations, sur cette charte : [www.observatoire-parentalite.com](http://www.observatoire-parentalite.com)

## Action en faveur des travailleurs handicapés

Description de la politique	Mesure de l'action
<p>Afin de favoriser l'emploi des travailleurs handicapés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sous-traitance d'actions à des <b>entreprises adaptées (EA)</b> ou à des <b>établissements ou services d'aide par le travail (ESAT)</b></li> </ul>  <ul style="list-style-type: none"> <li>• Etude d'un <b>projet de partenariat</b> à long terme avec un ESAT pour la mise en place d'une <b>conciergerie</b> d'entreprise</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Maintien du partenariat</b> avec Handirect pour l'envoi de publipostages qui dure depuis de nombreuses années</li> </ul>

## Environnement

Conscient de l'importance de préserver un environnement sain et de limiter son impact environnemental, Optimind Winter agit et cherche à adopter au quotidien une attitude responsable en améliorant en continu sa politique de développement durable.

### Recyclage des déchets

Description de la politique	Mesure de l'action
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise en place d'un <b>partenariat</b> depuis plus de 5 ans avec Greenwishes, société de <b>tri, collecte et de recyclage</b> des déchets d'entreprises tertiaires.</li> </ul>  <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Equipped</b> des locaux avec des poubelles écologiques permettant le tri des déchets tels que les bouteilles plastiques, papiers, cartons, cannettes, cartouches d'encre, piles, ampoules, etc.</li> <li>• <b>Sensibilisation</b> des collaborateurs à l'importance du tri via une note d'informations remise à chaque nouvel arrivant</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Economie</b> de matière première et <b>préservation</b> des ressources naturelles de notre planète</li> <li>• <b>Réduction</b> du volume et du poids de nos poubelles</li> <li>• <b>Limitation</b> des risques de pollution de l'air et des sols</li> <li>• <b>Données chiffrées</b> (cf tableaux ci-dessous)</li> </ul>

### Les résultats de cette action en quelques chiffres :



- **60%** de nos fournitures administratives sont recyclables.

- **100%** de nos cartouches d'encre, des piles et des ampoules usagées dans le cadre de notre activité sont aujourd'hui recyclées.

- Entre novembre 2015 et octobre 2016, le recyclage de nos déchets a permis d'obtenir les résultats présentés dans le tableau ci-dessous

Déchets	Poids recyclé (de nov. 2015 à oct. 2016)	Evolution par rapport aux 12 mois précédents	Equivalence en nombre de produits finis
 Papiers de bureau	1 235.6 kg	+105%	 402 ramettes
 Cartons	507.6 kg	+75%	 1 102 cartons
 Bouteilles en plastique	6 kg	-76.7%*	 152 bouteilles de 150 cl

\* Cette diminution s'explique par le libre accès aux fontaines d'eau

- Sur cette même période, grâce aux produits recyclés, nous avons économisé :
  - 13.25 MWh d'énergie, soit la consommation annuelle d'un habitant
  - 68.37 m<sup>3</sup> d'eau, soit la consommation annuelle d'un habitant
  - 0.61 tonne équivalent CO<sub>2</sub> de CO<sub>2</sub> soit 2 454 km en petite citadine
  - 3.547 tonnes de bois.

## Dématérialisation

### Description de la politique

Pour limiter notre impact environnemental, nous nous efforçons de limiter les impressions et l'utilisation de documents papier :

- **Gestionnaire d'activité** développé en interne pour gérer en ligne les suivis d'activité de nos collaborateurs, les demandes de congés, les réservations d'équipement, etc.
- **Envoi de vœux électroniques** à nos contacts pour la 5<sup>ème</sup> année consécutive à la place des traditionnels courriers
- **Diffusion** de nos dossiers techniques et diverses publications exclusivement par **mail** ou par **téléchargement** sur notre site Internet
- **Accès aux informations** relatives à Optimind Winter via une **application** consultable sur des Ipads mis à la disposition des visiteurs et sur notre site Internet lors de forums ou d'évènements professionnels : plus de distribution et d'impression de plaquettes papier
- **Renouvellement** de notre parc d'imprimantes équipées de la technologie **PaperCut**, logiciel de gestion permettant de suivre le nombre d'impressions et d'en contrôler le coût: système d'identification par badge pour libérer les impressions
- **Projet** en cours d'étude sur l'envoi des **fiches de paie par mail** et non plus par courrier postal

### Mesure de l'action

- **Limitation et diminution** de notre consommation de **papier**
- **Préservation** des ressources naturelles de notre planète
- **Données chiffrées** (cf éléments ci-dessous)

Ne plus éditer nos dossiers techniques et nos publications en version papier signifie l'économie d'impression de :



- 6 000 exemplaires de dossiers techniques et des enveloppes utilisées pour l'envoi postal, chaque trimestre
- 1 000 exemplaires de la lettre et des enveloppes utilisées pour l'envoi postal, chaque semestre



## Déplacements responsables

Description de la politique	Mesure de l'action
<ul style="list-style-type: none"> <li>· Remplacement des voitures traditionnelles utilisées par les collaborateurs par des <b>voitures électriques ou hybrides</b></li> <li>· Privilégier au maximum les <b>transports en commun</b> dans le cadre des déplacements ponctuels et quotidiens (domicile - bureau)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Diminution des émissions de CO<sub>2</sub></li> <li>· Limitation de l'impact environnemental de nos déplacements</li> </ul>

## Lutte contre la corruption

Comme le traduit l'intégrité, valeur clef d'Optimind Winter, la société s'engage à son niveau dans la lutte contre la corruption et s'oppose à toute pratique illégale (pot-de-vin, extorsion de fonds). De plus, par son activité de gestion des risques (exemples : lutte anti-blanchiment, financement du terrorisme), elle est directement sensibilisée à ces problématiques.

Thèmes	Description de la politique	Exemples concrets
Rôles et responsabilités	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Définition précise des rôles et des <b>responsabilités</b> de chacun permettant la mise en place d'un système de <b>contrôle interne</b> pour détecter tout acte de corruption</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Rédaction d'un document sur l'<b>organisation interne</b> remis à chaque nouvel arrivant</li> <li>· Existence de différentes <b>chartes</b> signées par nos collaborateurs (ex: charte du consultant, charte de la practice)</li> </ul>
Clause sur la lutte contre la corruption	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Réflexion sur l'intégration d'une <b>clause</b> spécifique relative à la lutte contre la corruption dans nos <b>contrats</b> commerciaux</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· <b>Principe de non-sollicitation</b> du personnel figurant à l'article 10 de nos contrats cadres de prestations de services</li> </ul>
Sélection des partenaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>· <b>Sélection des partenaires</b> (clients, fournisseurs) en privilégiant ceux engagés dans la lutte contre la corruption</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· <b>Sensibilisation</b> à ces problématiques au quotidien via notre activité de conseil en gestion des risques</li> </ul>

**Mesure de nos actions :**

Les effets de nos actions sont difficilement mesurables.

Des axes de progrès pour l'année prochaine pourraient être de développer notre politique sur ce sujet (exemples : sensibilisation des collaborateurs, questionnaires pour la sélection des fournisseurs, etc.) et de mettre en place l'envoi des fiches de paies en version électronique.

Cette année encore, aucun acte de corruption n'a été rapporté.