



Communication sur le progrès (COP)

À nos parties prenantes :

Je suis heureux de confirmer que la société TECHNAX réitère son soutien envers les Dix principes du Global Compact des Nations Unies relatif aux droits de l'homme, aux conditions de travail, à la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Dans cette communication annuelle sur les progrès, nous décrivons les actions que nous mettons en œuvre pour améliorer constamment l'intégration du Global Compact et de ses principes à la stratégie, à la culture et aux opérations journalières de notre entreprise. Nous nous engageons également à partager ces informations avec nos parties prenantes par le biais de nos principaux canaux de communication.

En tant que Président, j'ai à cœur de faire vivre cette démarche au quotidien et d'y associer l'ensemble de mes équipes.

Bien sincèrement,

Christian LANTERNIER, Président.

## I. Droit de l'homme

### a. Evaluation, politique et objectifs

TECHNAX s'engage à adhérer aux principes de la déclaration universelle des droits de l'homme de 1948, de l'organisation internationale du travail et en particulier des conventions relatives à la protection des travailleurs, à l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants. TECHNAX est implanté en France où ces problèmes ne sont plus vraiment d'actualité. Cependant, notre société s'engage activement sur le sujet de l'insertion des personnes à handicap.

TECHNAX s'attache à sensibiliser l'ensemble de ses collaborateurs sur les droits de l'homme.

### b. Mise en œuvre

TECHNAX a mis en place un système d'alerte permettant à chacun de communiquer une anomalie rencontrée afin qu'elle soit traitée et qu'elle ne réapparaisse plus. Ces fiches d'alertes sont ensuite enregistrées dans une base de données.

### c. Mesure des résultats

Sur la période du COP, aucun jugement de violation des droits de l'Homme, ordonnance, amende ou autre événement, n'a été rapporté.

TECHNAX s'attache également à diversifier les profils de ses collaborateurs. Ainsi, on observe par exemple une diversité d'âge au sein de l'entreprise. La moyenne d'âge étant de 40 ans, on compte 24% de salariés de moins de 30 ans, 56% de salariés compris entre 30 et 50 ans et 20% de salariés de plus de 50 ans.

Le recrutement de 2 collaborateurs de nationalité étrangère, mexicaine et chinoise, démontre la volonté de TECHNAX de développer le multi-culturalisme.

Egalement, TECHNAX favorise l'insertion des travailleurs handicapés avec l'embauche à temps plein en contrat à durée indéterminée d'une personne pour l'entretien et la maintenance de son site.

## II. Conditions du travail

### a. Evaluation, politique et objectifs

TECHNAX assure à son personnel l'ensemble des droits prévus par la législation française et s'attache à faire vivre la négociation collective dans l'entreprise.

## b. Mise en œuvre

La santé et la sécurité des employés est assurées notamment grâce à un document unique d'évaluation des risques professionnels connus et possibles. Il regroupe les risques de chaque unité de l'entreprise telle que les bureaux administratifs, le bureau d'études et l'atelier. Le document unique permet d'identifier les risques auxquels sont confrontés les salariés ainsi que les conséquences qui en découlent. Des mesures sont alors prises pour les limiter au maximum. Tous les employés sont équipés d'EPI adéquat fourni par TECHNAX. Enfin une signalisation adaptée pour prévenir de risques résiduels a été apposée pour chacun des postes.

28% de l'ensemble de nos collaborateurs ont assisté à au moins une formation sur un aspect sécuritaire.

Pour la santé des employés, une visite médicale est prévue tous les 2 ans. Elle permet de vérifier le bon état de santé de chacun. La médecine du travail peut aussi intervenir pour vérifier les bonnes conditions de travail des salariés dans l'entreprise.

La société TECHNAX a décidé de formaliser des temps dédiés à l'échange. Ainsi, il est envisagé d'organiser de manière régulière des concertations avec les employés. Ces réunions permettront aux salariés de s'exprimer et de faire part des éventuelles difficultés qu'ils rencontrent au quotidien.

## c. Mesure des résultats

Grâce à ces actions, TECHNAX ne compte aucun accident du travail sur la période du COP.

Elle se conforme à la convention collective de la métallurgie et attribue un coefficient de salaire correspondant aux compétences des salariés. Ainsi, chacun est rémunéré à la hauteur de son travail.

TECHNAX a organisé lors de la période du COP des événements conviviaux autour de repas de différentes sortes afin de consolider les liens entre ses collaborateurs. Ces moments sont également l'occasion d'échanger sur l'actualité de l'entreprise.

Concernant l'affectation des responsabilités par rapport à la protection du droit du travail, TECHNAX a officialisé un responsable pour chaque unité de travail. C'est à lui que s'adresseront les collaborateurs en cas de problème. Il sera chargé ensuite d'en discuter avec la direction pour résoudre le problème.

## III. Environnement

### a. Evaluation, politique et objectifs

TECHNAX a mis en place des grands principes pour le respect du développement durable en établissant une charte de développement durable et en établissant un code RSE et un code de bonne conduite pour les fournisseurs.

## b. Mise en œuvre

La société TECHNAX permet des actions de recyclage en triant ses déchets. Différents containers sont mis à disposition dans les locaux pour faciliter le tri. Les déchets sont relevés toutes les semaines.

Notre objectif pour l'année prochaine est de mettre en place un système qui permettra de quantifier de manière plus précise l'ensemble des déchets et la part de ceux recyclés. Une information auprès de l'ensemble des collaborateurs sera exposée. Ainsi, nous pourrions mesurer le coût de ces déchets et prendre des mesures pour les diminuer.

Des informations concernant les objectifs de réduction de consommation d'eau et d'électricité sont également affichées dans les locaux.

## c. Mesure des résultats

Le traitement des cartouches d'encre a permis de récupérer 24kg de déchets dont 50% sont revalorisés.

Les rebus de pièces métalliques sont également collectés pour être recyclés. Ainsi 200kg d'aluminium et 150kg de cuivreux ont été traités.

Il en est de même pour les restes d'huiles usagées où 0.3 tonnes ont été récupérées pour être éliminées dans les meilleures conditions.

# IV. Corruption

## a. Evaluation, politique et objectifs

TECHNAX a mis en place un code RSE qui détermine clairement la marge de manœuvre de ses collaborateurs. Cela permet notamment d'encadrer les relations avec les clients et de se prémunir contre tout risque de corruption.

Ainsi, chaque employé est sollicité à faire preuve de respect, de confiance et de vigilance dans toutes ses activités professionnelles.

## b. Mise en œuvre

Le code RSE a été dévoilé et signé par l'ensemble de nos collaborateurs qui s'engage à le respecter.

## c. Mesure des résultats

Sur la période du COP, aucune corruption, ordonnance, amende ou autre événement, n'a été rapporté.