

United Nations Global Compact (UNGC) Communication sur les Progrès (COP)

1 Déclaration de soutien continu

La Chaux-de-Fonds, le 16 mars 2022

Après une deuxième année de gestion de crise sanitaire et malgré un contexte géo politique compliqué, je suis heureux de confirmer que NID SA réitère son soutien envers les dix principes du Global Compact des Nations Unies dans les domaines des droits de l'homme, du travail, de l'environnement et de 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.

Il faut souligner notre engagement dans une démarche de « Green Manufacturing » où notre impact carbone, les circuits courts, les économies énergétiques et l'utilisation d'énergies renouvelable sont largement favorisés.

Cordialement,

Gilles Beljakovic – CEO

2 Les 10 principes



2.1 Droits de l'homme

2.1.1 *Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme*

Nous veillons à fournir des aménagements de travail sûrs et adaptés aux conditions de travail. Notre démarche d'analyse des risques veille à ce qu'ils soient identifiés et abordés selon leurs critères de sévérité et de probabilité, ceci dans le but de les réduire autant que possible, voire de les éliminer.

Nous mettons tout en œuvre pour protéger nos employés et nos partenaires contre toute forme de harcèlement et de discrimination (physique, psychologique, sexuel, religieux, ethnique ou verbal). De même, nous ne tolérons pas le recours toute forme de violences ou contraintes. Le renouvellement de notre certification SA8000 ([SA8000® Standard - SAI \(sa-intl.org\)](https://www.sa-intl.org/)) est une preuve supplémentaire de l'importance que nous accordons au respect de l'être humain en général.

Toutes les mesures sont également prises pour limiter au maximum les accidents et maladies professionnelles. De tels évènements sont monitorés mensuellement et font partie intégrante de la Revue de Direction (processus ISO 9001) de notre société.

2.1.2 *Veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme*

Nos fournisseurs sont priés d'adhérer à notre code de conduite dans lequel le respect des Droits de l'homme est mis en avant comme une condition sine qua none à toute collaboration.

2.2 Environnement

2.2.1 *Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement*

Nous sommes en conformité avec les exigences légales en vigueur en Suisse en termes d'émissions atmosphériques, de rejet des eaux usées et de gestion des déchets (dangereux ou non) en maximisant leur tri et leur recyclage.

L'ensemble des produits utilisés (substances dangereuses) est inventorié, décrit et connu des personnes qui les utilisent et stocké en accord avec les lois suisses.

2.2.2 *Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement*

Le tiers de notre consommation électrique est assuré par la centrale photovoltaïque située sur le toit de notre bâtiment. Notre volonté est d'étendre ce pourcentage.

Notre adhésion volontaire au programme de l'Agence Suisse pour l'économie de l'énergie ([AEnEC](https://www.aenec.ch/)) nous a permis, en 2021, d'économiser 1'000'000 kWh au travers de mesures d'économies énergétiques regroupées dans une convention signée dont les résultats sont mesurés et certifiés.

2.2.3 Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

Nous innovons, en nous répondant aux demandes actuelles en proposant des cartes en matériaux bio dégradables et en bois, tout en respectant des circuits d'approvisionnement le plus court possible,

2.3 Normes internationales du travail

2.3.1 Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective

Le chapitre 5 de notre Charte de responsabilité sociale, environnementale et éthique stipule que :

« Nos collaborateurs ont le droit à la liberté d'association et nous nous engageons à ce qu'ils ne soient pas victimes de discrimination, de harcèlement, d'intimidation ou de représailles du fait de leur appartenance à une telle association. »

2.3.2 Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi

Conformément au chapitre 6 de notre Charte de responsabilité sociale, environnementale et éthique, nous attestons que :

« Nous nous engageons à ne pas discriminer nos employés en matière d'embauche, de rémunération, d'accès à la formation, de promotion ou de droit à des prestations fondées sur la race, l'origine nationale, territoriale ou sociale, la religion, le handicap, le sexe, l'orientation sexuelle, les responsabilités familiales, le statut matrimonial, l'appartenance à un syndicat, les opinions politiques, l'âge ou toute autre condition discriminatoire.

Dans la limite des contraintes de travail normales, nous n'entravons pas et respectons les principes, pratiques ou besoins liés à la race, l'origine nationale ou sociale, la religion, le handicap, le genre, l'orientation sexuelle, les responsabilités familiales, l'appartenance à un syndicat, les opinions politiques ou toute autre raison discriminatoire.

Nous ne tolérons aucun comportement menaçant, abusif, exploitant ou sexuel, y compris les gestes, les mots et les contacts physiques, sur le lieu de travail »

2.3.3 Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants

Le chapitre 2 de notre Charte de responsabilité sociale, environnementale et éthique stipule que :

« Nous nous engageons à ne pas engager d'enfants dans le cadre de nos activités et nous porterons un regard attentif à ce que des enfants ne soient pas engagés par nos fournisseurs, clients et partenaires. Dans le cas d'emploi de stagiaires ou de « job d'été », ceux-ci seront âgés de 16 ans au minimum et seront rémunérés pour leur travail. Ils ne travailleront pas de nuit et la durée de leur travail quotidien de

dépassera pas 8 heures. De plus ils seront accompagnés par une personne référente qui s'assurera de leur sécurité. »

2.3.4 Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire

Tel que décrit au chapitre 3 de notre Charte de responsabilité sociale, environnementale et éthique, nous assurons que

« Nous nous engageons à ne pas recourir ni soutenir toute forme de travail forcé dans le cadre de nos activités et nous veillons à ce que nos partenaires en fassent de même. Nos employés ne supportent ni les frais ni les coûts de leur emploi. Nous nous engageons à lutter contre la traite des êtres humains. Nous informons nos fournisseurs, clients et partenaires de notre engagement »

De plus, Nous nous conformons aux lois applicables et aux normes du secteur en matière de temps de travail, de pauses et de jours fériés ; de même, nous respectons le salaire minimum en vigueur dans le canton de Neuchâtel en Suisse.

2.4 Lutte contre la corruption

2.4.1 Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin

La lutte contre la corruption et le blanchiment d'argent est au centre de notre volonté de transparence. Au travers du Code de Conduite (qui est soumis à nos partenaires), de notre récente certification SA8000 et de notre politique de lutte contre la fraude, nous mettons tout en œuvre pour que de tels agissement soient éradiqués de toute pratique commerciale. De plus, nous portons une attention particulière à la protection d'éventuels lanceurs d'alertes.

3 Mesure des résultats

L'ensemble des actions et mesures décrites ci-dessus font partie du processus ISO de Revue de Direction aux moyens d'indicateurs spécifiques.

Nos consommations énergétiques sont également suivies mensuellement et les efforts consentis dans ce domaine montrent une baisse générale.