



United Nations
Global Compact

GLOBAL COMPACT COMMUNICATION SUR LE PROGRES

Rédacteur : Marion Lopez
Vérificateur : Mark Hutchings
Approbateur : Jérôme CAMILLERI



ENR_Q11_11_V1

Date : 01/07/2022

SOMMAIRE

I. DECLARATION DE NOTRE SOUTIEN CONTINU AU DIRIGEANT

II. PRINCIPES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME

- a. Notre évaluation, nos objectifs
- b. Nos actions
- c. Nos indicateurs

III. PRINCIPES RELATIFS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

- a. Notre évaluation, nos objectifs
- b. Nos actions
- c. Nos indicateurs

IV. PRINCIPES RELATIFS A L'ENVIRONNEMENT

- a. Notre évaluation, nos objectifs
- b. Nos actions
- c. Nos indicateurs

V. PRINCIPES RELATIFS A LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

- a. Notre évaluation, nos objectifs
- b. Nos actions
- c. Nos indicateurs



United Nations
Global Compact

GLOBAL COMPACT COMMUNICATION SUR LE PROGRES

Rédacteur : Marion Lopez
Vérificateur : Mark Hutchings
Approbateur : Jérôme CAMILLERI



ENR_Q11_11_V1

Date : 01/07/2022

I. DÉCLARATION DE SOUTIEN CONTINU AU DIRIGEANT

OLINN IT, anciennement NODIXIA, souhaite continuer à s'engager pour relever un défi majeur : contribuer à équiper les professionnels ou les particuliers de matériels informatiques, médicaux, mobiles, industriels et véhiculaires durables et responsables.

C'est là tout l'enjeu de notre mission d'entreprise : « Nous engager pour du matériel plus durable et responsable pour tous ». Nous sommes convaincus qu'en tant qu'entreprise d'électronique, nous avons un rôle à jouer pour contribuer à réduire la fracture numérique des populations les plus faibles en commercialisant des ordinateurs reconditionnés à prix compétitifs.

Nous voulons être partie prenante de ce défi en concentrant nos efforts sur le réemploi versus le recyclage matière.

Nous voulons nous réengager dans le Pacte Mondial des Nations-Unies afin de contribuer au respect des dix principes fondamentaux du Pacte Mondial en déployant notre modèle de croissance durable.

Nous visons à faire de la création de valeur, partagée un modèle de croissance et donner du sens à nos actions quotidiennes en permettant de réduire l'impact environnemental des activités de nos partenaires clients et fournisseurs.

Grâce à l'engagement de nos 80 employés, l'année 2022 a été une année forte en réussite sociale et économique pour notre société. À la suite de l'obtention fin 2018 d'une certification ISO 9001 et ISO14001 nous maintenons les certifications lors des audits de suivi et de renouvellement au travers des améliorations de nos processus qui en découlent.

Nous continuons de nous concentrer sur l'amélioration continue de la qualité des produits et services que nous proposons, toujours dans le respect des enjeux globaux.

Nous sommes déterminés à continuer à mobiliser notre écosystème pour atteindre nos objectifs RSE, QSE, en développant des initiatives innovantes et conçues conjointement avec nos partenaires, qu'il s'agisse des fournisseurs, des clients et des partenaires.

Je suis heureux de profiter de cette Communication sur le Progrès pour affirmer notre engagement volontaire d'OLINN IT en faveur du développement durable et l'application des dix principes fondamentaux de Pacte Mondial des Nations-Unies.

II. PRINCIPES RELATIFS AUX 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 ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme

a) Notre évaluation, nos objectifs

- Déclaration de soutien à la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme ou à d'autres normes internationales
- Politique écrite de l'entreprise concernant les Droits de l'Homme et la prévention des éventuelles violations (code de conduite / Charte éthique)
- Politique requérant des partenaires commerciaux et des fournisseurs l'adoption des principes du Global Compact relatifs aux Droits de l'Homme
- Evaluer les risques relatifs aux Droits de l'Homme et de l'impact dans le secteur et le(s) pays où opère l'entreprise
- Politique autour des données personnelles (RGPD)
- Objectifs spécifiques dans le domaine des Droits de l'Homme pour l'année suivante

b) Nos actions accomplies

- Boîte à idée – une action réalisée par mois en fonction des propositions
- Sensibilisation, information des employés aux Droits de l'Homme
- Réunion de concertation avec les parties prenantes et les parties concernées
- Politique et procédures de protection des Droits de l'Homme pour les Ressources Humaines
- Audit des fournisseurs et sous-traitants
- Aucun acte à l'encontre des Droits de l'Homme n'a été entrepris
- Engagement de confidentialité de la part de nos salariés
- Mise en œuvre analyse des postes de travail en interne pour améliorer l'ergonomie des postes de travail
- Mise en place de réunion d'informations contre le harcèlement moral, sexuel et les agissements sexistes
- Mise en place de causerie sécurité pour faire les rappels des gestes et postures avec étirements à adopter au travail pour éviter les accidents liés aux manutentions manuelles et au port de charges

c) Nos indicateurs

- Respect des engagements liés au Pacte Mondial
- Nombre d'actions réalisées grâce à la boîte à idées (Annexe 1 – Tableau d'analyse des boîtes à idées)
- Assiduité des salariés à participer aux réunions / causeries sécurité
- Temps accordés aux causeries sécurité



United Nations
Global Compact

GLOBAL COMPACT COMMUNICATION SUR LE PROGRES

Rédacteur : Marion Lopez
Vérificateur : Mark Hutchings
Approbateur : Jérôme CAMILLERI



ENR_Q11_11_V1

Date : 01/07/2022

III. PRINCIPES RELATIFS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

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

Principe 4 : L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire

Principe 5 : 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

a) Notre évaluation, nos objectifs

- Respecter du Code du Travail applicable
- Encourager la diversité
- S'abstenir de recourir au travail des enfants ou à toute forme de travail forcé
- Respecter de la parité homme femme
- Favoriser la polyvalence des salariés
- Protéger leurs salariés en matière d'hygiène et de sécurité
- Lutter quotidiennement contre les accidents du travail
- Collaborer avec la médecine du travail
- Mettre en place un plan d'Intéressement aux bénéficiaires
- Former régulièrement des salariés
- Accueillir des jeunes en stage
- Mise en place du télétravail occasionnel pour les collaborateurs qui le souhaite

b) Nos actions accomplies

- 91,50 % de nos salariés ont un poste à temps complet, 8,5 % de nos salariés ont un poste à mi-temps ou ¾ temps dû à l'entreprise adaptée que nous sommes
- Nous n'employons aucun salarié de moins de 16 ans
- Contrôles SOCOTEC pour la sécurité électrique et obtention du Q18 pour le premier établissement.
- Du personnel d'âges et sexes variés a été intégré : 27 femmes et 55 hommes, de 20 à 60 ans.
- Les affiches de sensibilisation au recyclage, à la sécurité et mesures de lutte contre la pandémie sont disposées dans les locaux
- Mise en place d'un tableau de polyvalence des savoirs et des compétences
- Mise à disposition d'un réfectoire permettant aux salariés de déjeuner sur place
- Mise à disposition d'équipements de protections individuelles
- Mises à jour et diffusion des fiches de prévention de la pénibilité au travail, des fiches de poste, du document unique d'évaluation des risques, de l'ergonomie des postes de travail contre les Troubles Musculo Squelettiques
- Veille réglementaire et technique
- L'entretien individuel annuel entre le salarié et la direction permet de faire le point sur les conditions de travail, les désirs de formation et les acquisitions de compétences

c) Nos indicateurs

Indicateurs	Objectifs
Taux de turn-over (ratio départs/embauches)	<10%
Effectif salarié (répartition H/F)	50 % H / F
Maintien du taux des Travailleurs Handicapés	55 %
Taux d'assiduité en formation (interne et externe)	100 %

Turn-over :

2018 : 10 sorties pour 10 entrées

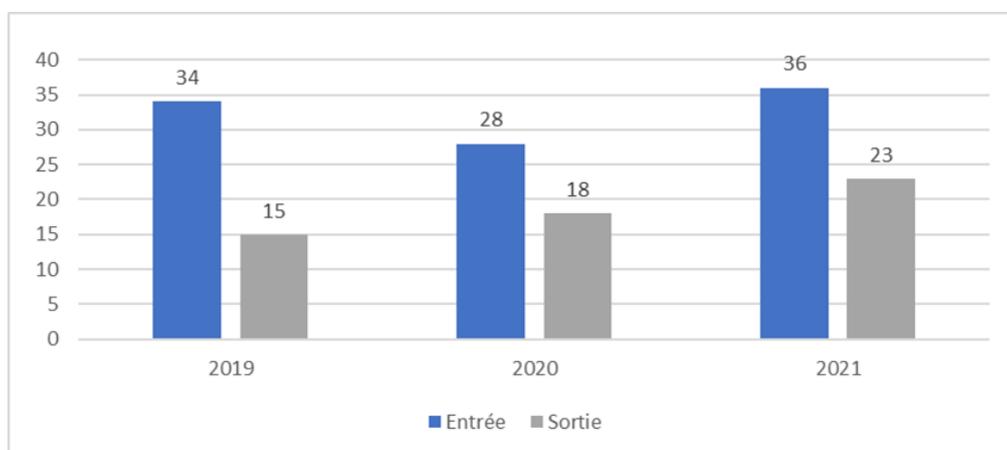
2019 : 15 sorties pour 34 entrées

2020 : 18 sorties pour 28 entrées

2021 : 23 sorties pour 36 entrées

L'augmentation du taux de turn-over en 2021 peut s'exprimer par :

- L'embauche de 4 CDD pour remplacement des salariés pendant leur congés d'été
- 4 ruptures de CDD et 2 périodes d'essai d'un commun accord
- 4 CDD non reconduits à la suite d'une baisse d'activité en fin d'année



Taux d'assiduité en formation :

2019 : 100 %

2020 : 100 %

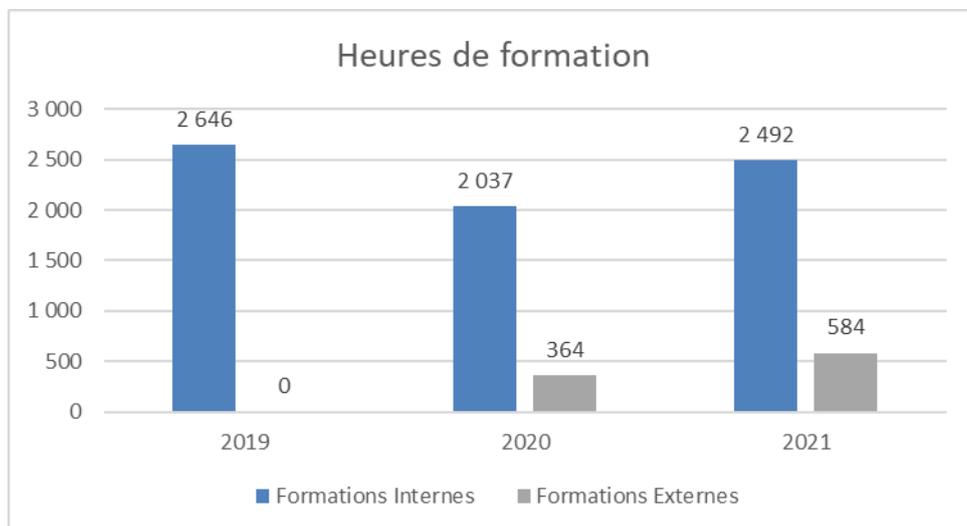
2021 : 95 %

Nombre d'heure de formations internes et externes passées en 2021 :

2019 : 3010 heures de formation

2020 : 2622 heures de formation

2021 : 2694 heures de formation



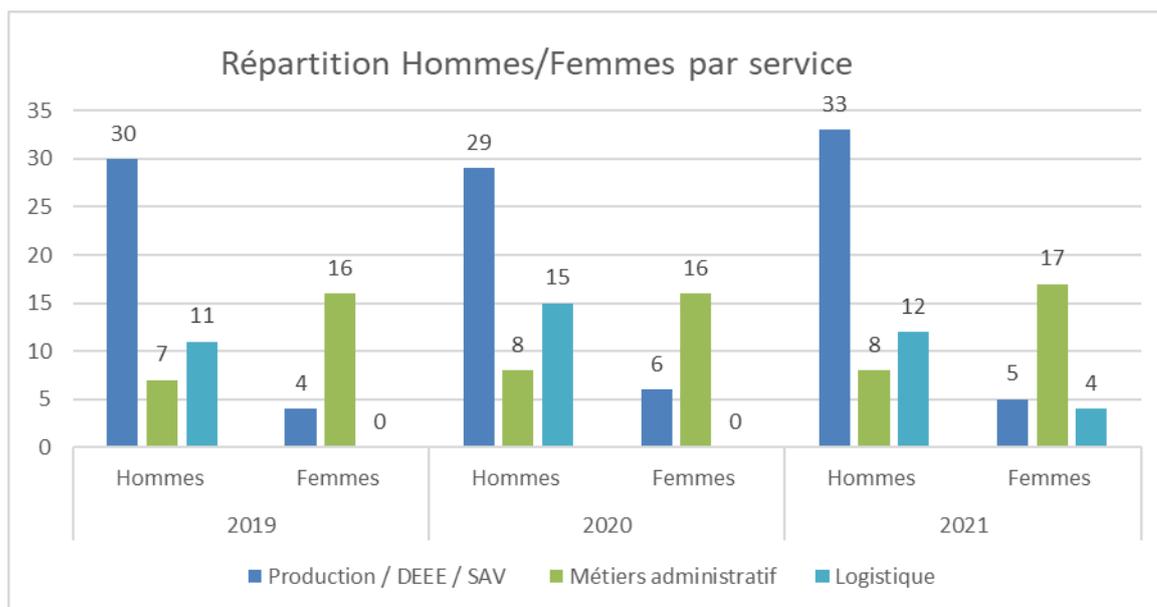
Effectif salarié (répartition H/F) :

2020 :

- Hommes : 69.47 %
- Femmes : 30.53 %

2021 :

- Hommes : 67,31 %
- Femmes : 32,69 %



Maintien au-dessus du taux légal de 55% de Travailleurs Handicapés :

Taux maintenu en 2020 à 62% de travailleurs handicapés, pour 38 % de travailleurs non handicapés. En 2021, le taux de travailleurs handicapés est de 59 %.

IV. PRINCIPES RELATIFS A L'ENVIRONNEMENT

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

Principe 8 : A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement

Principe 9 : A favoriser la mise au point de la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

a. Notre évaluation, nos objectifs

- Respecter le code de l'environnement en vigueur
- Certification ISO 14001
- Afficher sa politique environnementale
- Trier les déchets qui sont collectés puis traités
- Tenir à jour ses indicateurs environnementaux
- Sensibiliser ses salariés à la préservation de l'environnement
- Favoriser le développement local.

b. Nos actions accomplies

- Mise en place, avec Aubord Recyclage d'une benne permettant de séparer le carton du plastique
- Revente du matériel pour une nouvelle utilisation adaptée à leur vétusté ou recyclage auprès de professionnels
- Sensibilisation auprès de tous les collaborateurs à la consommation d'énergie en régulant l'utilisation des ressources :
 - Extinction des ordinateurs durant la pause déjeuner ou lors du départ de l'entreprise
 - Extinction des photocopieurs chaque soir
- Impression en recto-verso lorsque possible
- Choix de fournisseurs engagés dans une démarche de responsabilité sociétale
- Mise en place de bacs de recyclage des masques

c. Nos indicateurs

- Consommation électrique EDF et EAU
- 77 % revente matériel reconditionnés en 2021
- 18 fournisseurs engagés dans une démarche de RSE
- Tri des déchets DEEE

V. PRINCIPES RELATIFS A LA 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

a. Notre évaluation, nos objectifs

- Soutient la Convention des Nations Unies sur la lutte contre la corruption
- Respect des lois anti-corruption et la réglementation en vigueur
- Proscrire toute forme de corruption dans l'exécution de ses contrats
- Exploiter son activité avec honnêteté
- Ne se livrer à aucun acte de corruption
- Obéir aux règles de la libre concurrence

b. Nos actions accomplies

- Aucun acte de corruption n'a été entrepris

c. Nos indicateurs

- Nombre de litiges juridiques en cours = 0