



COMMUNICATION SUR LE PROGRES

NOVEMBRE 2022

EDITO DE LA DIRECTION

Le Groupe OCI, présent sur l'ensemble du territoire français au travers de ses marques, Athéo Ingénierie, Diatem, Dynamics International, Maintronic, OCI, OCI Connect, ou encore O'Work, est un acteur français majeur parmi les Entreprises de Services Numériques.

Fort d'une croissance très soutenue et robuste, le Groupe OCI conjugue avec audace, croissance organique et croissance externe, pour renforcer sa présence, augmenter son expertise et enrichir son offre.

Son ambition ? Offrir le meilleur de l'IT et du numérique à ses clients. Cette ambition s'appuie sur le talent et l'engagement de plus de 950 collaborateurs et sur la confiance de plus de 6000 clients.

A ce titre, notre volonté est en permanence et en toutes circonstances de veiller à protéger nos équipes, nos clients et leurs actifs avec des valeurs fortes et renforcées au cours de ces deux dernières années : bienveillance, confiance, audace et sens du service client.

Cette ambition nous engage en qualité d'ESN, mais plus globalement en qualité d'entreprise, à agir sur l'ensemble des sujets portés par la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE). Les engagements sont examinés au plus haut niveau, et intégrés dans la stratégie de notre entreprise.

Le 30 novembre 2021, le Groupe est ainsi devenu membre du pacte mondial des Nations Unies.

Notre engagement au cours de cette année se mesure au travers des actions menées :

- Réalisation d'un premier diagnostic Ecovadis
- Signature de la Charte de la Diversité
- Mise en place d'un partenariat avec l'association Audace Handi Evasion
- Démarrage d'une démarche de labellisation Qualirepar
- Lancement du programme Great Place to Work
- Mise en place d'un plan de Sobriété Energétique

Afin de continuer notre démarche de progrès dans le domaine RSE, notre adhésion aux 10 principes du Global Compact sera maintenue pour l'année à venir.

Frédéric VACHER
 PRESIDENT DIRECTEUR GENERAL




DESCRIPTION DES ACTIONS

1. 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. LES ACTIONS

► DEMARCHE RGPD

Le Groupe OCI a mis en place pour l'ensemble du personnel une [campagne de sensibilisation en e-learning](#) sur la [protection des données](#) et la [démarche RGPD](#).

Le Groupe assure la [sécurité de l'information et des données](#) de ses clients et de ses collaborateurs à l'aide de sa [politique](#), son [DPO](#) et de ses [référents](#).

► MISE EN PLACE D'UNE PLATEFORME ETHIQUE

Le Groupe a décidé fin septembre 2022 de la mise en place de la [plateforme d'alerte « EQS Integrity Line »](#) afin que les salariés puissent [signaler l'existence de conduites ou de situations contraires au code éthique](#). Cette alerte pourra être émise par n'importe quel collaborateur du Groupe.

B. LES INDICATEURS DE SURVEILLANCE

- **RGPD** : 98 % des salariés sont sensibilisés à la démarche
- **Plateforme éthique** : [en cours](#) (mise en place T4 2022)
- **Evaluation Ecovadis aspect « Social et Droits de l'homme » janv. 2022** : note [50/100](#)
- **Evaluation Ecovadis aspect « Éthique » janv. 2022** : note [50/100](#)

2. PRINCIPES RELATIFS AUX NORMES INTERNATIONALES DU 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 de toutes formes de 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



A. LES ACTIONS

► GREAT PLACE TO WORK

En juin 2022, le COMEX a décidé de lancer la **démarche Great Place to Work** afin d'être à l'écoute de ses collaborateurs. Le sondage a eu lieu auprès de 850 collaborateurs entre le 11 et 25 octobre 2022. Le résultat de cette mesure a permis d'apprécier le bien être des collaborateurs dans l'entreprise.

► DIALOGUE SOCIAL AVEC LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Des **réunions** ont lieu à **périodicité définie** avec des **représentants du personnel**. Ces réunions font l'objet de comptes rendus **communiqués à l'ensemble du personnel**.

► SEMAINE DU HANDICAP ET PARTENARIAT HANDISPORT

Le Groupe OCI est impliqué dans une **démarche Handi accueillante** en menant des actions pour **favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap**. Une journée **Accompagnement handicap** a été menée en collaboration avec l'AGEPHIP.

De plus, un **partenariat** a été initié avec **Audace Handi Evasion** afin de sponsoriser le projet « Side fly ».

► ETABLISSEMENT DU 1^{ER} RAPPORT SOCIAL DU GROUPE OCI

Fin 2021, le **1^{er} rapport social** a été établi pour le Groupe. Ce rapport fait état de l'**emploi**, des **rémunérations**, des **conditions d'hygiène et de sécurité**, des **conditions de travail**, de la **formation**.

Ce document a permis une **première photographie** de la situation sociale afin de définir les **premières actions à engager**.

► ADHESION A LA CHARTE DE LA DIVERSITE

En septembre 2022, le Groupe a souhaité être **signataire de la charte de la Diversité**. Un plan d'actions **sera défini** afin de **prioriser les actions** qui seront lancées.

B. LES INDICATEURS DE SURVEILLANCE

- **Great Place to Work :**
 - 78% des collaborateurs ont répondu
 - Trust index : 74%
 - Perception globale positive : 75%
- **DuoDay : 7 stagiaires** accueillis pour la journée du handicap fin 2022
- **Audace Handi Evasion : partenariat initié**
- **Rapport social : 1^{ère} édition** établie fin 2021
- **Charte de la Diversité : signée**
- **Evaluation Ecovadis aspect « Social et Droits de l'homme » janv 2022 : note 50/100**

3. PRINCIPES RELATIFS A L'ENVIRONNEMENT

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



A. LES ACTIONS

► PLAN DE SOBRIETE ENERGETIQUE

Afin d'accompagner la démarche de sobriété énergétique, des **correspondants locaux** ont été nommés. Ces correspondants sont les relais pour la mise en place d'actions tels que **sensibilisation des collaborateurs**, **optimisation de l'éclairage**, **températures des locaux**... Un **bilan des consommations électriques** est en place.

► ENCOURAGER L'UTILISATION DE MOYENS DE TRANSPORT A FAIBLE EMISSION DE CARBONE

Des mesures incitatives pour **promouvoir des options de mobilités moins polluantes** ont été réalisées :

- Flotte de véhicules électriques et mise à disposition de bornes de recharges
- Parcs à vélos
- Remboursements des transports en commun
- Solutions digitales

Le Groupe a également participé au Challenge **Au Boulot à Vélo** de l'**Eurométropole de Strasbourg**.

► REDUCTION DES DECHETS

Le Groupe s'est engagé à **réduire ses déchets DEEE**. Des **prestataires écoresponsables** ont été sélectionnés pour nous accompagner et **proposer à nos clients le recyclage des déchets**.

► MESURE ET ANALYSE DE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL NUMERIQUE

La solution « Greenmetrics » a été déployée sur 2 sites pilotes afin de mesurer l'impact environnemental numérique de notre infrastructure. Grâce à cet outil nous mesurons l'impact de notre parc d'équipements informatiques et l'utilisation des applications (boîtes mails, réseaux sociaux...). L'analyse de ces données permet d'orienter les recommandations à suivre.

► DEMARCHE LABELLISATION QUALIREPAR

La loi anti-gaspillage pour une économie circulaire (Loi AGEC) entend accélérer le changement de modèle de production et de consommation afin de limiter les déchets et préserver les ressources naturelles, la biodiversité et le climat.

Le Groupe OCI via son activité de réparation, contribue pleinement à cette attente, en étant un acteur majeur dans le rallongement de la durée de vie des équipements informatiques.

Une démarche de labellisation Qualirepar a été lancée. Son obtention dépend du respect de critères exigeants, ce qui garantit aux consommateurs d'identifier des réparateurs compétents et fiables pour réaliser une intervention sur leurs appareils électriques hors garantie.

B. INDICATEURS DE SURVEILLANCE

- **Bilan énergétique :** 304 306 KW consommés entre sept et dec 2021
- **Mobilité douce :**
 - Installations de 5 bornes pour véhicules électriques
 - Réalisation du challenge Au Boulot à vélo : 18 collaborateurs ont participé et ont parcouru 399 km
- **Recyclage et de valorisation de cartouches d'encre :** 2109 kg en 2021
- **Empreinte carbone du parc IT sur 2 sites pilotes :** 12.73T Co2 Eq
- **Labellisation Qualirepar :** Démarche en cours
- **Evaluation Ecovadis aspect « Environnemental » janv 2022 :** note 30/100

4. 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. LES ACTIONS

► MISE EN PLACE D’UNE PLATEFORME ETHIQUE

Le Groupe a décidé fin septembre 2022 de la mise en place de la [plateforme d’alerte « EQS Integrity Line »](#) afin que les salariés puissent [signaler l’existence de conduites ou de situations contraires au code éthique](#). Cette alerte pourra être émise par n’importe quel collaborateur du Groupe.

B. INDICATEURS DE SURVEILLANCE

- **Plateforme éthique** : [en cours](#) (mise en place T4 2022)
- **Evaluation Ecovadis aspect « Éthique »** janv. 2022 : note [50/100](#)