



COMMUNICATION

Pacte mondial des Nations Unies

décembre 2022

WE SUPPORT



Depuis 2010, Optimind s'est engagée dans l'initiative de responsabilité d'entreprise du Pacte mondial des Nations unies et ses principes dans les domaines des droits de l'Homme, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

optimind.
group



Quelques mots sur Optimind 4

Nos partenariats et engagements..... 4

Quelques mots sur le Pacte Mondial 5

Les 10 principes universels..... 5

Nos engagements 6

Droits de l'Homme..... 6

Conditions de travail..... 7

Environnement..... 11

Lutte contre la corruption..... 13



En 2010, Optimind a choisi d'adhérer au Pacte Mondial des Nations Unies et s'est engagée 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 plus de 11 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.

Vous trouverez dans les pages suivantes la déclinaison opérationnelle de toutes les actions que nous avons menées concrètement au quotidien dans l'esprit du Pacte Mondial.

Christophe EBERLÉ
CEO & Founder d'Optimind

Quelques mots sur Optimind

Acteur expert de référence en *consulting*, transformation et externalisation de services.



2000

création de la Société



55 M€

chiffres d'affaires



400

collaborateurs

L'offre Optimind s'organise autour des services suivants:

- **strategy**: accompagner les directions générales dans la définition de leur stratégie et leur projet d'acquisition / cession;
- **finance**: répondre aux obligations multi-normes, construire des solutions en matière d'investissements;
- **risk**: gérer les risques par des approches qualitatives (*risk management*) et quantitatives (actuariat);
- **compliance**: assurer la conformité légale et réglementaire, adapter les organisations et les process;
- **human resources**: assister la mise en œuvre de la politique *benefits*, construire la démarche de communication RH;
- **digital transformation**: conduire avec méthodologie les composantes *change-management* de chaque projet;
- **market**: contribuer à la définition, la conception et la distribution des produits & services innovants en *time to market*;
- **data**: relever le défi de la valorisation des données, construire des solutions pragmatiques et efficaces;
- **BPO & services**: piloter et opérer les démarches d'Out Sourcing de services.

Nos partenariats et engagements

- Membre représentant la France au sein du réseau Globacs (Global Actuarial & Consultancy services), réseau international d'actuaire indépendants.
- Adhérant au Pacte Mondial, Optimind 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.

La fondation Optimind

Pour renforcer son implication sociétale, Optimind a créé une fondation d'entreprise. Celle-ci est notamment dédiée à la promotion de la connaissance et de la gestion des risques, et soutient des associations caritatives ou philanthropiques.



Quelques mots sur le Pacte Mondial



Le Pacte Mondial est :

- une initiative à caractère facultatif visant à promouvoir le développement durable et le civisme social ;
- un forum d'apprentissage et d'échange de données d'expérience ;
- un réseau de 13 000 entreprises et d'autres parties prenantes ;
- un ensemble de valeurs fondées sur des principes universellement acceptés.

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-contre ;
- 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

1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme.
2. Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme.

Normes internationales du travail

3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.
4. Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.
5. Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.
6. Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.

Environnement

7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement.
8. Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.
9. Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Lutte contre la corruption

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.

Nos engagements

Droits de l'Homme

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



Égalité de traitement

- Lutter au quotidien contre les discriminations.
- Assurer à l'ensemble de nos collaborateurs une égalité de traitement, que ce soit en matière de rémunération, de conditions de travail, d'accès à la formation, etc.
- Respecter leur liberté de pensée, d'expression et d'opinion.

.....► EXEMPLES CONCRETS

- Remise à niveau sur le poste de travail et les dossiers lors d'un retour de congé maternité ou parental.
- Critères d'évaluation objectifs et définis par une matrice de performance partagée par tous.
- Association des collaborateurs au choix des actions sociétales menées par la Fondation Optimind.

Équilibre entre vie privée et vie professionnelle

- Mise en place d'actions pour que chaque collaborateur puisse trouver le meilleur équilibre entre activité professionnelle et responsabilité familiale et faire en sorte qu'être parent ne soit pas un obstacle à une vie professionnelle active et épanouie.

.....► EXEMPLES CONCRETS

- Mise en place d'une charte de télétravail.
- Aménagement des horaires.
- Mise en place des temps partiels choisis.
- Accès à des places en crèche d'entreprise.
- Accord sur le don de jours de repos.



Les effets de nos actions sont appréciables au quotidien et contribuent à la qualité des relations entre les collaborateurs, quels que soient les liens hiérarchiques qui les lient. 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, tout est RH!"



Parce que nos collaborateurs sont notre valeur ajoutée, nous avons placé la gestion des carrières au cœur de notre 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 dans un cadre permettant de faire preuve d'initiative.

Représentation des collaborateurs

- Depuis le 1^{er} octobre 2018, les collaborateurs sont représentés par un Comité Social et Économique.
- Nous mettons un point d'honneur à faire preuve de réactivité dans le traitement des différents sujets remontés par les collaborateurs (proposition d'amélioration, demande d'information, éventuel problème, etc.) et les incitons à solliciter le management et les ressources humaines. Cette **proximité** nous permet de traiter un grand nombre de sujets au quotidien sans attendre qu'ils soient abordés aux réunions du CSE.



► 64 % de participation aux dernières élections.

Bien-être des collaborateurs

- Organisation de nombreux événements de *teambuilding* qui permettent de favoriser la cohésion d'équipe et contribuer à une ambiance conviviale dans la société : séminaire annuel, *afterwork*, *before lunch*, soirée de Noël, soirée CSE, etc.
- Création d'un processus d'*onboarding* très complet pour favoriser l'intégration des nouveaux collaborateurs.
- Encourager la bonne ambiance entre les salariés : *baby foot*, salle de repos avec TV, terrasses extérieures aménagées, salle pour déjeuner, etc.
- Mise en place d'enquêtes collaborateurs : lancement du baromètre Santé en partenariat avec Malakoff Médéric.
- Mise en place d'une enquête Happy@Work en 2021 et 2022 pour mesurer l'effet du bien-être à Optimind.
- Mise en place d'une charte de télétravail pour tous les collaborateurs avec la possibilité de télétravailler jusqu'à 3 jours par semaine.



- Constat d'une utilisation quotidienne de ces avantages par les salariés.
- Fort taux de participation au séminaire annuel et à la soirée de Noël qui démontre la volonté des collaborateurs de s'investir dans la vie de l'entreprise et prouve qu'ils s'y sentent bien.
- Résultats du baromètre Santé mettant en avant un fort sentiment d'appartenance des collaborateurs.
- Labellisation Happy@Work en octobre 2022 pour la 4^e année consécutive avec une note de 4,21/5, valorisant ainsi Optimind comme une entreprise dans laquelle les collaborateurs sont heureux de travailler et d'évoluer.
- Postes de travail améliorés (double écran, clavier, souris, casque, dock d'accueil sur demande).



Recrutement non discriminatoire

..... En matière de recrutement, l'équilibre entre les hommes et les femmes se fait de manière naturelle :

- aucune discrimination à l'embauche, égalité entre les sexes, critères de recrutement objectifs;
- notre engagement : la proportion de candidat(e)s recruté(e)s doit être le reflet de la diversité et de la mixité des candidatures proposées.



- ▶ Répartition de notre effectif : 40 % de femmes et 60 % d'hommes, caractéristique de notre secteur d'activité.
- ▶ 30 % de femmes au CODIR.
- ▶ Calcul de l'index égalité Homme/Femme avec une note de 79/100.

Égalité d'accès à la formation

..... Mise en place d'un plan de formation accessible à tous en fin d'année 2021. Ce plan permet de former l'ensemble des collaborateurs en *e-learning* sur des *soft skills* et *hard skills* tout au long de l'année.



- ▶ Partenariat lancé avec Skillsday, plateforme de formation en *e-learning* en 2021.
- ▶ Plan de formation mis à jour chaque année avec au moins une formation par trimestre pour chaque collaborateur.



Engagement pour la Parentalité

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

- signataire de la charte de la parentalité 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.



- ▶ 4 collaborateurs bénéficient du partenariat pour faire garder leur enfant et de nouvelles demandes de futurs parents sont en cours d'étude.
- ▶ 70 enfants ont bénéficié d'avantages offerts par la société (couverture santé, avantages CSE, sapin de Noël des enfants).



Action en faveur des travailleurs handicapés

..... Afin de favoriser l'emploi des travailleurs handicapés :

- mise en place d'un partenariat avec l'AGEFIPH pour renforcer notre politique Handicap ;
- nous faisons appel depuis des années et dès que cela est possible, à des entreprises adaptées (EA) ou à des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) ;
- tous nos postes sont ouverts aux travailleurs handicapés et publiés sur le site de l'AGEFIPH et des aménagements sont possibles ;
- mise en place d'une politique d'inclusion qui regroupe 5 domaines : la sensibilisation, le recrutement, la formation, la prévention et le développement de la sous traitance



- ▶ Diagnostic réalisé par l'AGEFIPH en 2021 dans le cadre de la mission handicap.

Environnement

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

Recyclage des déchets

- Équipement des locaux avec des poubelles écologiques permettant le tri des déchets.
- Sensibilisation des collaborateurs à l'importance du tri via une note d'informations remise à chaque nouvel arrivant.
- Remplacement en 2019 de toutes les bouteilles d'eau en plastique par des fontaines d'eau plate ou gazeuse et des bouteilles en verre.
- Goodies éco-responsables avec par exemple des crayons biodégradables.
- Suppression de toutes nos machines à café industrielles pour privilégier du café en grain écoresponsable.
- Suppression de tous les gobelets et verres en plastique et carton au profit de mugs isothermes offerts à chaque collaborateur.
- Mise à disposition d'écocups.



- ▶ Économie de matière première et préservation des ressources naturelles de notre planète.
- ▶ Réduction du volume et du poids de nos poubelles.
- ▶ Limitation des risques de pollution de l'air et des sols.



Dématérialisation

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

- ERP développé en interne pour gérer en ligne les suivis d'activité de nos collaborateurs, les demandes de congés, les réservations d'équipement, etc. ;
- signature électronique des contrats et documents officiels grâce à une solution dédiée ;
- envoi de vœux électroniques à nos contacts pour la 10^e année consécutive permettant une réduction massive d'impressions et de consommables ;
- diffusion de nos dossiers techniques et diverses publications exclusivement par mail ou par téléchargement sur notre site Internet ;
- accès aux informations relatives à Optimind via une application consultable sur des tablettes mises à la disposition des visiteurs et sur notre site Internet lors de forums ou d'événements 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 ;
- téléchargement des fiches de paie directement via la plateforme PayFit.



- ▶ Limitation et diminution de notre consommation de papier.
- ▶ Préservation des ressources naturelles de notre planète.

Déplacements responsables

-
- Mise en place d'une solution de suivi des notes de frais permettant de les dématérialiser.
 - Remplacement des voitures de fonction traditionnelles utilisées par les collaborateurs par des voitures électriques ou hybrides.
 - Incitation à utiliser les transports en commun dans le cadre des déplacements ponctuels et quotidiens (domicile – bureau).
 - Prise en charge des indemnités kilométriques vélo.



- ▶ Diminution des émissions de CO₂.
- ▶ Limitation de l'impact environnemental de nos déplacements.



Lutte contre la corruption

Comme le traduit l'intégrité, valeur clef d'Optimind, 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.



Rôles et responsabilités

..... Définition précise des rôles et des responsabilités de chacun permettant la mise en place d'un système de contrôle interne pour détecter tout acte de corruption.

.....► EXEMPLES CONCRETS

- Existence de différentes chartes spécifiques à l'entreprise signées par nos collaborateurs.
- Application de la loi Sapin II : suppression de nos cadeaux annuels d'entreprise à nos clients au profit de dons directs auprès d'associations humanitaires ou philanthropiques.

Clause sur la lutte contre la corruption

..... Intégration d'une clause spécifique relative à la lutte contre la corruption dans nos contrats commerciaux.

Sélection des partenaires

..... Sélection des partenaires (clients, fournisseurs) en privilégiant ceux engagés dans la lutte contre la corruption.



optimind.
group

46 rue la Boétie - Paris 8^e
Tél. : +33 1 48 01 91 66

www.optimind.com