



COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

janvier 2018

SAS au capital de 400 950 euros
46 rue la Boétie - 75008 PARIS
Téléphone : 01 48 01 91 66 – Télécopie : 01 48 01 08 82
www.optimindwinter.com

Siret : 418 861969 00099 - Code APE : 7022Z
Identification intracommunautaire : FR 01 418 861 969
Société Générale Paris 30003 03010 00020172635 08



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

SOMMAIRE

Le mot du Président	3
Quelques mots sur Optimind Winter	4
• <i>Notre société</i>	4
• <i>Nos partenariats et engagements</i>	4
Quelques mots sur le Pacte Mondial	5
• <i>Présentation</i>	5
• <i>Les 10 principes universels</i>	5
Nos engagements	7
• <i>Droits de l'Homme</i>	7
• <i>Conditions de travail</i>	8
• <i>Environnement</i>	10
• <i>Lutte contre la corruption</i>	13



“ En 2010, Optimind Winter a choisi d’adhérer au Pacte Mondial des Nations Unies et s’est engagé 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 7 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.

Cette année encore, au nom d’Optimind Winter et de l’ensemble de ses collaborateurs, nous confirmons le renouvellement de notre soutien au Pacte Mondial des Nations Unies et notre engagement à en respecter les dix principes fondamentaux et à en promouvoir les valeurs.

”

Christophe EBERLE
Président d’Optimind Winter



Quelques mots sur Optimind Winter

Notre société

- Interlocuteur de référence pour les assureurs, mutuelles, administrations, banques et grandes entreprises qui souhaitent un partenaire métier les accompagnant dans leurs projets
- 180 collaborateurs dont 70 actuaires diplômés membres de l'Institut des actuaires
- Valeurs : expertise, méthode, intégrité, engagement, pragmatisme, innovation, anticipation et disponibilité
- L'offre Optimind Winter s'organise autour des métiers suivants :



Actuariat
Conseil



Protection
Sociale



Risk
Management



Finance et
Performance



Business
Transformation



Financial
Structuring

Première société de référence en actuariat conseil et gestion des risques.

30M €

CA 2016

30 ans

D'expérience

180

Collaborateurs

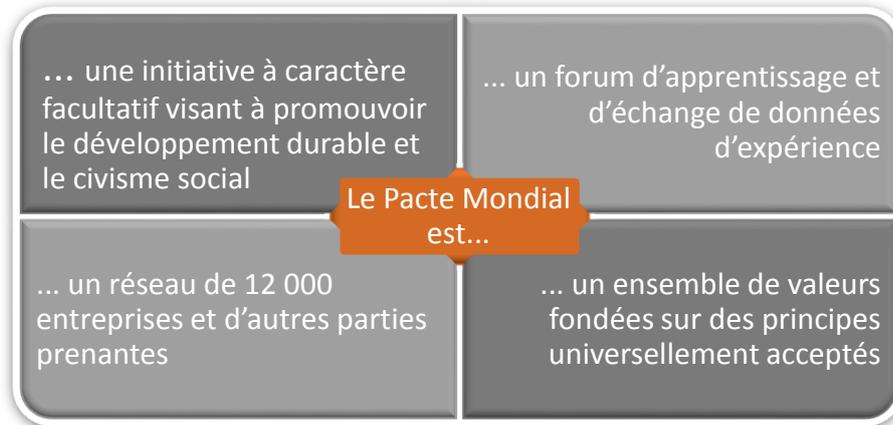
Nos partenariats et engagements

- Relais français du réseau EURACS, European Actuarial & Consultancy Services
- Adhérent au Pacte Mondial, Optimind Winter 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.



Quelques mots sur le Pacte Mondial

Présentation



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-dessous
- 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



Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme.



Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme.

Normes internationales du travail



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



Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.



Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.



Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

Environnement



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



Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.



Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Lutte contre la corruption



Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.



:: **Droits de l'Homme**

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

Thèmes	Description de la politique	Exemples concrets
Egalité de traitement	<ul style="list-style-type: none"> · Lutter au quotidien contre les discriminations · Assurer à l'ensemble de nos collaborateurs une égalité de traitement, que ce soit en matière de rémunération, conditions de travail, d'accès à la formation etc. · Respecter leur liberté de pensée, d'expression et d'opinion 	<ul style="list-style-type: none"> · Action de 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 grille pour l'attribution des promotions (changement de statut, augmentation, ...)
Equilibre entre vie privée et vie professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> · 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 	<ul style="list-style-type: none"> · Aménagement des horaires · Mise en place des temps partiels choisis · Accès à des places en crèche d'entreprise · Possibilité d'utiliser un jour de RTT entreprise pour une absence liée à un enfant malade

Mesure de nos actions :



Les effets de nos actions sont difficilement mesurables, cependant ils sont appréciables au quotidien et contribue à la qualité des relations entre les collaborateurs quels que soient les liens hiérarchiques qui les lient et à l'ambiance conviviale qui règne dans la société. De plus, nous pouvons noter qu'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 Winter, tout est RH !** »

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

Représentation des collaborateurs

Description de la politique	Mesure de l'action
<ul style="list-style-type: none"> · Représentation des collaborateurs d'Optimind Winter par une délégation unique du personnel qui est conviée au minimum une fois par mois à une réunion avec la Direction : Les dernières élections professionnelles ont eu lieu en juin 2017. A tout moment, les salariés ont la possibilité de transmettre des questions, suggestions à leurs représentants qui évoqueront le sujet en réunion. De plus, régulièrement des enquêtes d'opinion sont effectuées auprès des collaborateurs (ex : mise en place de chèques emploi service). · Désignation d'un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) ayant pour mission de contribuer à la protection de la santé et à la sécurité de tous les collaborateurs et d'améliorer leurs conditions de travail au quotidien 	<ul style="list-style-type: none"> · 100% des collaborateurs représentés par des délégations uniques du personnel · Mesures concrètes mises en place suite à des demandes des collaborateurs (ex : adaptation des diners conférence aux régimes alimentaires)

Bien-être des collaborateurs

Description de la politique	Mesure de l'action
<p>Dans le cadre d'une amélioration continue des conditions de travail de ses collaborateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> · Mise à disposition une salle de sport accessible 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 pour favoriser le bien-être des salariés · Organisation annuelle d'un séminaire d'entreprise/d'équipe et d'une soirée de Noël pour favoriser la cohésion d'équipe et contribuer à une ambiance conviviale et un climat serein dans la société · Organisation d'un Welcome Time pour accueillir les nouveaux collaborateurs et les accompagner tout au long de leur intégration. 	<ul style="list-style-type: none"> · Effets ne pouvant pas facilement être mesurés · Forts taux de participation au séminaire et à la soirée de Noël qui montrent la volonté des collaborateurs de s'investir dans la vie de l'entreprise et prouvent qu'ils s'y sentent bien

Recrutement non discriminatoire

Description de la politique

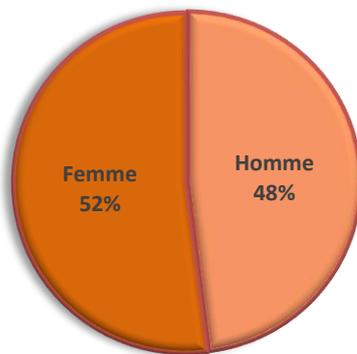
En matière de recrutement, **l'équilibre entre les hommes et les femmes** est en permanence recherché

- **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

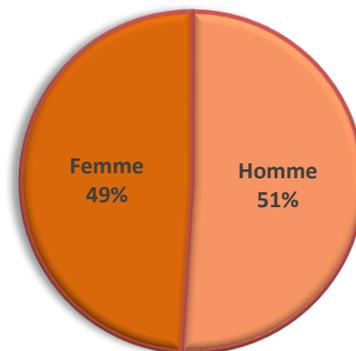
Mesure de l'action

- Caractéristiques de notre **secteur d'activité** qui est plutôt un univers masculin
- Répartition de notre effectif : **49% de femmes et 51% d'hommes**

Répartition Hommes / Femmes au 1er décembre 2016



Répartition Hommes / Femmes au 1er décembre 2017



Egalité d'accès à la formation

Description de la politique

- Optimind Winter s'engage à ce que la **proportion de femmes** ayant accès à une formation reste au moins équivalente à la proportion d'hommes
- Accès équitable à la formation, critères de sélection objectifs

Mesure de l'action

- A ce stade en 2017, sur les 150 personnes ayant suivi une formation interne ou externe, **49%** étaient des femmes

Engagement pour la Parentalité

Description de la politique	Mesure de l'action
<p>Afin de permettre à ses collaborateurs de concilier au mieux leur vie de parent avec leur carrière professionnelle, Optimind Winter a mis en place différents dispositifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> · Signataire de la charte de la parentalité¹ 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  	<ul style="list-style-type: none"> · 7 naissances au cours des 12 derniers mois pour un effectif moyen de 150 collaborateurs · 6 collaborateurs bénéficient du partenariat pour faire garder leur enfant et de nouvelles demandes de futurs parents sont en cours d'étude

Action en faveur des travailleurs handicapés

Description de la politique	Mesure de l'action
<p>Afin de favoriser l'emploi des travailleurs handicapés :</p> <ul style="list-style-type: none"> · Sous-traitance d'actions à des entreprises adaptées (EA) ou à des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) · Etude d'un projet de partenariat à long terme avec un ESAT pour la mise en place d'une conciergerie d'entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> · Maintien du partenariat avec Handirect pour l'envoi de publipostages qui dure depuis de nombreuses années

Environnement

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

¹ Pour plus d'informations, sur cette charte : www.observatoire-parentalite.com

Recyclage des déchets

Description de la politique



- Mise en place d'un **partenariat** depuis plus de 6 ans avec Greenwishes, société de **tri**, **collecte** et de **recyclage** des déchets d'entreprises tertiaires.
- **Equipement** des locaux avec des poubelles écologiques permettant le tri des déchets tels que les bouteilles plastiques, papiers, cartons, cannettes, cartouches d'encre, piles, ampoules, etc.
- **Sensibilisation** des collaborateurs à l'importance du tri via une note d'informations remise à chaque nouvel arrivant

Mesure de l'action

- **Economie** 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
- **Données chiffrées** (cf tableaux ci-dessous)

Les résultats de cette action en quelques chiffres :



- **80%** de nos fournitures administratives sont recyclables.
- **100%** de nos cartouches d'encre, des piles et des ampoules usagées dans le cadre de notre activité sont aujourd'hui recyclées.

- Entre novembre 2016 et octobre 2017, le recyclage de nos déchets a permis d'obtenir les résultats présentés dans le tableau ci-dessous

Déchets	Poids recyclé (de nov. 2016 à oct. 2017)	Evolution par rapport aux 12 mois précédents	Equivalence en nombre de produits finis
 Papiers de bureau	1 212.6 kg	-1.9%	 394 ramettes
 Cartons	743 kg	+31.7%	 1 613 cartons
 Bouteilles en plastique	1 kg	-500%*	 25 bouteilles de 150 cl

* Cette diminution s'explique par le libre accès aux fontaines d'eau

- Sur cette même période, grâce aux produits recyclés, nous avons économisé :
 - 14.46 MWh d'énergie, soit la consommation annuelle d'un habitant
 - 73.41 m³ d'eau, soit la consommation annuelle d'un habitant
 - 0.52 tonne équivalent CO₂ de CO₂ soit 2 105 km en petite citadine
 - 3.473 tonnes de bois.

Dématérialisation

Description de la politique

Mesure de l'action

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

- **Gestionnaire d'activité** développé en interne pour gérer en ligne les suivis d'activité de nos collaborateurs, les demandes de congés, les réservations d'équipement, etc.
- **Envoi de vœux électroniques** à nos contacts pour la 5^{ème} année consécutive à la place des traditionnels courriers
- **Diffusion** de nos dossiers techniques et diverses publications exclusivement par **mail** ou par **téléchargement** sur notre site Internet
- **Accès aux informations** relatives à Optimind Winter via une **application** consultable sur des Ipads mis à la disposition des visiteurs et sur notre site Internet lors de forums ou d'évènements 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
- **Projet** en cours d'étude sur **l'envoi des fiches de paie par mail** et non plus par courrier postal

- **Limitation et diminution** de notre consommation de **papier**
- **Préservation** des ressources naturelles de notre planète
- **Données chiffrées** (cf éléments ci-dessous)

Ne plus éditer nos dossiers techniques et nos publications en version papier signifie l'économie d'impression de :



- 6 000 exemplaires de dossiers techniques et des enveloppes utilisées pour l'envoi postal, chaque trimestre
- 1 000 exemplaires de la lettre et des enveloppes utilisées pour l'envoi postal, chaque semestre



Déplacements responsables

Description de la politique	Mesure de l'action
<ul style="list-style-type: none"> · Remplacement des voitures traditionnelles utilisées par les collaborateurs par des voitures électriques ou hybrides · Privilégier au maximum les transports en commun dans le cadre des déplacements ponctuels et quotidiens (domicile – bureau) 	<ul style="list-style-type: none"> · 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 Winter, 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.

Thèmes	Description de la politique	Exemples concrets
Rôles et responsabilités	<ul style="list-style-type: none"> · 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 	<ul style="list-style-type: none"> · Rédaction d'un document sur l'organisation interne remis à chaque nouvel arrivant · Existence de différentes chartes signées par nos collaborateurs (ex : charte du consultant, charte de la practice)
Clause sur la lutte contre la corruption	<ul style="list-style-type: none"> · Réflexion sur l'intégration d'une clause spécifique relative à la lutte contre la corruption dans nos contrats commerciaux 	<ul style="list-style-type: none"> · Principe de non-sollicitation du personnel figurant à l'article 10 de nos contrats cadres de prestations de services
Sélection des partenaires	<ul style="list-style-type: none"> · Sélection des partenaires (clients, fournisseurs) en privilégiant ceux engagés dans la lutte contre la corruption 	<ul style="list-style-type: none"> · Sensibilisation à ces problématiques au quotidien via notre activité de conseil en gestion des risques

Mesure de nos actions :



Les effets de nos actions sont difficilement mesurables. Des axes de progrès pour l'année prochaine pourraient être de développer notre politique sur ce sujet (exemples : sensibilisation des collaborateurs, questionnaires pour la sélection des fournisseurs, etc.) et de mettre en place l'envoi des fiches de paies en version électronique. Cette année encore, aucun acte de corruption n'a été rapporté.