



Rapport RSE 2019

*Rapport sur les informations sociales,
environnementales et sociétales
d'Othua*



SOMMAIRE

I. PRESENTATION	4
1. LES ACTIVITÉS	4
2. LES VALEURS.....	5
3. L' ÉTHIQUE	6
II. LA THEMATIQUE SOCIALE	10
1. LES CHIFFRES CLÉS 2019	10
2. LES CONDITIONS DE TRAVAIL.....	11
3. L'EMPLOI.....	11
4. LA FORMATION	12
5. LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL	12
6. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ	13
7. LA DIVERSITÉ ET L'ÉGALITÉ DES CHANCES	14
III. LA THEMATIQUE ENVIRONNEMENTALE	15
1. L'UTILISATION DES RESSOURCES	16
2. GES (Gaz à Effet de Serre).....	19
3. LES DÉCHETS	20
4. LA BIODIVERSITÉ	21
IV. LA THEMATIQUE SOCIETALE	22
1. L'IMPACT TERRITORIAL, ÉCONOMIQUE ET SOCIAL DE L'ACTIVITÉ D'OTHUA.....	23
2. LA SOUS-TRAITANCE	23
3. LES DROITS DE L'HOMME	24
4. LA LOYAUTÉ DES PRATIQUES.....	25
5. Le PARTENARIAT AVEC DES ASSOCIATIONS CULTURELLES ET SPORTIVES.....	25
V. L'AVENIR.....	26
1. LE COURT TERME.....	26
2. LE MOYEN TERME	27
3. LE LONG TERME	27
VI. ANNEXES	28



I. PRESENTATION

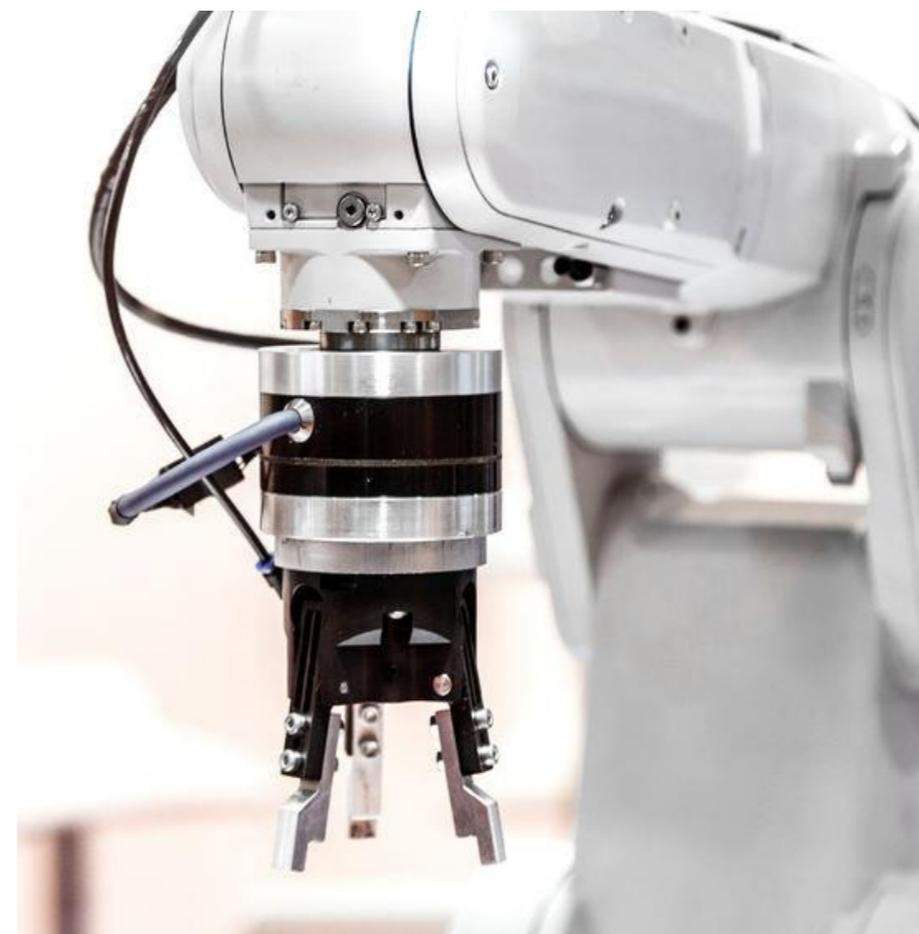
1. LES ACTIVITÉS

Depuis plus de 20 ans, **Othua** étudie, conçoit, fabrique et installe des automatismes industriels.

Dans le domaine de l'automobile, **Othua** est devenue le prestataire leader en s'associant à des grands noms comme Renault, Nissan, Dacia, Volvo, PSA Peugeot Citroën, Mercedes Benz, Toyota, AvtoVAZ, Avtoframos...ainsi qu'à des équipementiers automobiles.

Tous les secteurs industriels bénéficient de son expérience et de son savoir-faire. Un département regroupant les activités « Process Control » répond aux besoins des secteurs d'activités tels que le bâtiment, les travaux publics, l'agro-alimentaire, la pharmacie, le pétrole chimie et gaz, l'énergie, l'eau et l'environnement.

La force d'**Othua** est sa capacité à fournir, en France comme à l'étranger, un service clé en main qui couvre les études, la conception, la réalisation et la mise en service. Pour y parvenir, **Othua** dispose d'une des plus importantes plateformes d'automaticiens en France.



2. LES VALEURS

▸ **Qualité**

C'est l'assurance du fonctionnement des installations, d'une documentation précise et détaillée, du respect des délais et des exigences des clients.



▸ **Technicité**

C'est la maîtrise des techniques demandées, la prise en compte de problématiques à solutionner, et le travail en partenariat avec les techniciens et les bureaux d'études.

▸ **Flexibilité**

C'est une réponse rapide aux besoins, le respect de l'organisation de travail, des procédures internes et des mesures de sécurité, une présence en cas de nécessité.

3. L'ÉTHIQUE

Les 7 critères fondamentaux d'**Othua** sont : l'élimination de la corruption et de la fraude, des conflits d'intérêt, du blanchiment d'argent, des pratiques anticoncurrentielles, du harcèlement, de la prévention du travail des enfants et la sécurité de l'information. Les employés d'Othua sont tenus d'adhérer à ce code éthique.

► **Corruption et Fraude**

La corruption désigne l'intention d'agir de façon malhonnête ou frauduleuse, directement ou indirectement, en vue d'un bénéfice ou d'un avantage personnel.

Othua tient à travailler honnêtement et avec intégrité. L'entreprise prend fermement position contre la corruption, conformément aux lois anti-corruption en vigueur dans de nombreux pays du monde. Elle interdit formellement les pots-de-vin, les commissions occultes, les paiements illégaux et toute autre offre d'objets de valeur susceptibles d'influencer ou de récompenser

de manière inappropriée un client qui commande, achète ou utilise ses produits et services, qu'ils soient fournis directement ou par l'intermédiaire de tiers courtier ou autre agent. Il est de son devoir de respecter les lois et les normes éthiques locales et internationales applicables interdisant la corruption. **Othua** se doit de signaler toute activité qui semble illégale, frauduleuse ou contraire à l'éthique. L'entreprise vérifie auprès des autorités compétentes que ses futurs fournisseurs sont en conformité avec la réglementation locale.

▸ **Conflit d'intérêts**

Un conflit d'intérêts survient lorsque les activités personnelles et les relations interfèrent ou semblent entraver la capacité à agir dans l'intérêt de la Société.

Othua prend des décisions objectives et impartiales et ne subit aucune pression externe. Les employés, les dirigeants et les administrateurs agissent dans le strict intérêt de la société. Aucune activité ne doit porter atteinte à la réputation d'**Othua**. Toute activité ou intérêt personnel présentant un « conflit d'intérêts » est proscrit. L'entreprise prend des décisions commerciales dans l'intérêt de la société et non pour un gain ou un avantage personnel et individuel.

▸ **Blanchiment d'argent**

Le blanchiment d'argent consiste à dissimuler l'origine de l'argent obtenu illégalement.

Othua s'engage à respecter les lois et les règlements en matière de lutte contre le blanchiment d'argent, la corruption et le financement du terrorisme. L'entreprise entretient des relations commerciales avec des clients ayant des activités commerciales justifiées, avec des fonds provenant de sources légitimes. **Othua** est attentive à tout soupçon de transactions financières ou d'activité illégale de la part de ses clients et partenaires.

▸ **Pratiques anticoncurrentielles**

Les lois sur la concurrence loyale visent à promouvoir une concurrence vigoureuse sur un marché libre. Il est dans l'intérêt d'**Othua** de promouvoir une concurrence libre et ouverte et de traiter équitablement ses clients, ses fournisseurs, ses concurrents et les autres tiers. L'entreprise met en place une structure de vente et de service répondant aux besoins des clients dans les meilleurs délais. **Othua** noue des relations avec les donneurs d'ordres fondées sur la confiance mutuelle et apporte une croissance et un soutien réciproque en vue d'une concurrence et de transactions loyales. L'entreprise respecte le libre-échange et la concurrence sur le marché.

▸ **Sécurité de l'information**

Othua respecte le droit à la vie privée de tous ses employés, partenaires commerciaux et consommateurs. L'entreprise s'engage à collecter, traiter et protéger les informations personnelles de manière responsable, conformément aux lois applicables sur la protection de la vie privée et la sécurité des informations. Cet engagement vaut également pour la protection des informations

personnelles d'**Othua**.

L'entreprise a une politique d'utilisation des informations uniquement à des fins légitimes et de maintien des contrôles d'accès appropriés. Les employés, les dirigeants et les administrateurs doivent préserver la confidentialité des informations qui leur sont confiées. La divulgation non autorisée de toute information confidentielle est interdite. L'entreprise s'engage à limiter l'accès à l'information aux personnes ayant un objectif professionnel légitime et veille à empêcher toute divulgation non autorisée. **Othua** travaille avec Nibelis, société spécialisée dans l'accompagnement des entreprises pour la gestion de la paie et des Ressources Humaines. Sécurisé et très ergonomique, le SIRH en Cloud Nibelis intègre en temps réel les évolutions légales. Nibelis héberge les données de paie d'**Othua** sur deux serveurs distincts afin de garantir la conservation des données. Toutes les informations imprimées sont détruites par un destructeur de documents.



▸ **Harcèlement**

Othua ne tolère ni harcèlement, ni mauvais traitements. Qu'ils soient infligés par/ou/à des travailleurs, y compris des contributeurs individuels, des gestionnaires et des travailleurs occasionnels, des invités, des clients ou des partenaires d'agence, tant sur le lieu de travail que dans une situation liée au travail. Tolérance zéro pour tout harcèlement fondée sur une discrimination, sur le sexe, la race, la couleur, la nationalité, l'origine ethnique ou nationale, l'ascendance, la citoyenneté, la religion, l'âge, le handicap physique ou mental, l'état de santé, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, les informations ou caractéristiques génétiques ou toute autre catégorie protégée par la loi nationale ou locale applicable. Le harcèlement est une conduite inappropriée et offensante qui peut entraver la capacité d'une personne à effectuer son travail sereinement. (conf. **Annexe 1 : Règlement Intérieur** - Article 68 « Harcèlement sexuel », 69 « Harcèlement moral » et 72 « Agissements sexistes » du Règlement Intérieur **d'Othua**)

▸ **Prévention du travail des enfants**

Le travail des enfants, 152 millions d'enfants recensés dans le monde (International Labour Office, « *Globale Estimates of Child Labor* », Genève, septembre 2017), est défini comme un travail effectué par des enfants, qui porte atteinte au droit de l'enfant, à une croissance et à un développement sain et lui refuse le droit à une éducation de qualité. L'âge minimum légal de base auquel les enfants sont autorisés à travailler est 15 ans et 14 ans dans les pays en voie de développement.

Othua s'oppose catégoriquement au travail des enfants et encourage l'ensemble des mesures visant à prévenir le travail des enfants. **Othua** ne peut concevoir le travail des enfants et s'assure qu'il n'existe, à quelque niveau que ce soit, un travail d'enfants sur son propre lieu de production ou d'exploitation ou sur les lieux de production ou d'exploitation de ses sous-traitants.

II. LA THEMATIQUE SOCIALE

1. LES CHIFFRES CLÉS

126

Effectif total

20%

Employés de plus de 50 ans

16

Nouveaux employés

3

Accidents au travail :
2 accidents sans arrêt de travail et
1 accident avec arrêt de travail

40%

Employés de moins de 30 ans

- de 4%

De turnover

2. LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Othua applique le droit du travail français. **Othua** respecte les règles relatives à la sécurité et l'hygiène, à l'emploi et à la formation professionnelle. Chaque année **Othua** alloue à tous ses employés une prime d'intéressement et de participation.

3. L'EMPLOI

Othua base son mode de fonctionnement sur le partage des connaissances et des compétences. Des formations en interne sont orchestrées pour développer et améliorer les compétences des salariés. Ces formations s'adaptent parfaitement aux besoins spécifiques des employés, elles sont essentiellement techniques. En tant que centre de formation agréé, les salariés sont les premiers à bénéficier des mises à jour et autres améliorations de produits. En matière de formation et de gestion des compétences, **Othua** accompagne ses collaborateurs, quel que soit leur niveau de qualification et veille à leur adaptation aux enjeux de demain. Cet accompagnement continu facilite les progressions de carrières.

4. LA FORMATION

Othua attache une grande importance au bien-être au travail. L'entreprise offre à ses employés une certaine souplesse qui les aide à équilibrer leur vie professionnelle et leur vie privée (par exemple, en proposant des horaires de travail flexibles ou de télétravail).

Ce souci permanent du confort de ses salariés a amené Othua à rédiger et soumettre à ces derniers un questionnaire de satisfaction. Suite aux suggestions des employés, Othua a adopté des mesures visant à améliorer leur confort au travail.

5. LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Avec un taux de renouvellement des employés très faible, **Othua** embauche néanmoins régulièrement. La priorité d'**Othua** est de satisfaire ses employés. L'entreprise propose des formations continues et favorise ainsi l'évolution de l'emploi. **Othua** fidélise ses équipes et consolide son savoir-faire et la qualité de son travail d'où un taux de CDI proche de 100%. **Othua** privilégie le développement interne pour offrir une évolution de carrière à ses employés.

Chaque année, **Othua** embauche des alternants ainsi que des stagiaires, à la fois dans les domaines techniques et dans les fonctions support (comme par exemple en Ressources Humaines). Les tuteurs contribuent à la transmission des savoir-faire et du savoir-être d'**Othua**. Cet accompagnement favorise l'intégration sociale des nouveaux salariés.

Pour le bien-être de son personnel, Othua offre des séances de Shiatsu, technique de massothérapie utilisée pour ramener l'équilibre dans le corps et ainsi promouvoir la santé.

6. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

L'enjeu prioritaire d'*Othua* est la prévention des risques et la sécurité quotidienne de ses employés sur tous les chantiers. De nombreux programmes de prévention et d'éducation sont instaurés pour sensibiliser les collaborateurs à l'importance de la santé et tendre vers un objectif de « zéro accident ». Pour se faire, des actions sont mises en place pour toutes les branches de métiers :

- Des examens médicaux généraux ;
- Des formations à la sécurité des employés : SST (Sauveteur Secouriste du Travail), VFR (Sensibilisation aux risques spécifiques : produits chimiques) ;
- Des actions de préventions liées aux risques routiers ;
- Des équipements sur mesure sont fournis à chaque employé en fonction de son poste ;
- La mise en pratique de mesures préventives contre le stress.

Othua contrôle régulièrement les conditions de travail de ses employés qui répondent aux normes en vigueur. Des rapports d'intervention sont effectués chaque année pour vérifier que la maintenance des systèmes de détection d'incendie fonctionne correctement.

Le nombre total d'accidents de travail sur 6 ans est de 8 : 6 accidents avec arrêt de travail et 2 sans arrêt de travail.

7. LA DIVERSITÉ ET L'ÉGALITÉ DES CHANCES

Othua prend également des mesures dans les domaines du recrutement et du développement des ressources humaines afin de favoriser la diversité et l'égalité des chances dans l'entreprise.

Le code de conduite d'*Othua* interdit toute forme de discrimination et inscrit la diversité et l'égalité des chances comme l'un des principes fondamentaux de la société. Cette politique repose sur des critères professionnels et objectifs afin d'établir un équilibre entre tous les employés.

Les employés peuvent formuler des demandes à leurs propres responsables, aux services compétents et au service des ressources humaines, en cas de comportement anormal ou de non-respect des engagements d'*Othua*.

Malgré l'évolution positive de l'industrialisation et son ouverture aux femmes, des progrès restent à faire pour la parité homme/femme.

Avec un ratio de 25% de femmes au Conseil de direction, *Othua* souhaite augmenter le nombre de femmes en son sein. *Othua* veille à la parité tant au niveau des formations, que des rémunérations et des promotions. A diplôme et compétences égales, les salaires hommes/femmes sont identiques.

La part des salariés de plus de 50 ans est passée de 13% 2018 à 17% en 2019 (conf. **Annexe 2 : Effectif des employés en fonction des tranches d'âge et des années**), conséquence de l'évolution démographique, mais également des efforts de l'entreprise en faveur de la politique de l'âge et des conditions de travail appropriées. Les séniors sont dirigés vers des postes de maîtres d'apprentissage ou de tuteurs. Ils ont des formations et des fonctions adaptées à la pénibilité du travail. *Othua* ne considère pas l'âge comme un critère discriminant et ne fait aucune différence, à compétences égales, en matière d'emploi ou de promotion entre employés.

III. LA THEMATIQUE ENVIRONNEMENTALE

Othua a une conscience prégnante de son empreinte écologique sur l'environnement. En constante recherche de nouvelles solutions, de compétences et d'équipements, **Othua** essaie d'allier productivité et économie d'énergie. **Othua** s'efforce d'intégrer de saines pratiques environnementales dans les systèmes de gestion et de maintenir une conformité juridique positive aux réglementations environnementales.



Othua a rapidement mis en place de nombreuses mesures d'économies d'énergie et d'économie de l'eau.

Un programme d'avertissement de l'impact de l'Homme sur l'environnement a été partagé par tous les employés. **Othua** se base sur une démarche fondée sur 3 points : « Eviter, Réduire, Compenser ». **Othua** partage également à tous ses employés un guide de prise de conscience pour les aider à consommer plus durablement (conf. **Annexe 3 : Invitation à une prise de conscience**).

1. L'UTILISATION DES RESSOURCES

▶ L'eau :

L'eau est une ressource qui se fait de plus en plus rare. D'après le centre d'information de l'eau, 40% de la population de la planète vit dans des zones où l'eau douce est insuffisante. Pour cette raison, il est nécessaire de gérer cette ressource de manière réfléchie et responsable. La consommation d'eau est utilisée principalement dans le cadre des besoins sanitaires d'*Othua*. Une faible partie est destinée à l'entretien des espaces végétalisés autour de l'entreprise. L'arrosage se fait de nuit pour réduire l'évaporation. Aucune eau polluée n'est donc rejetée.

Othua a instauré un programme de sensibilisation des employés pour réduire la consommation d'eau. Des affiches « Save water » ont été installées à côté de tous les robinets.

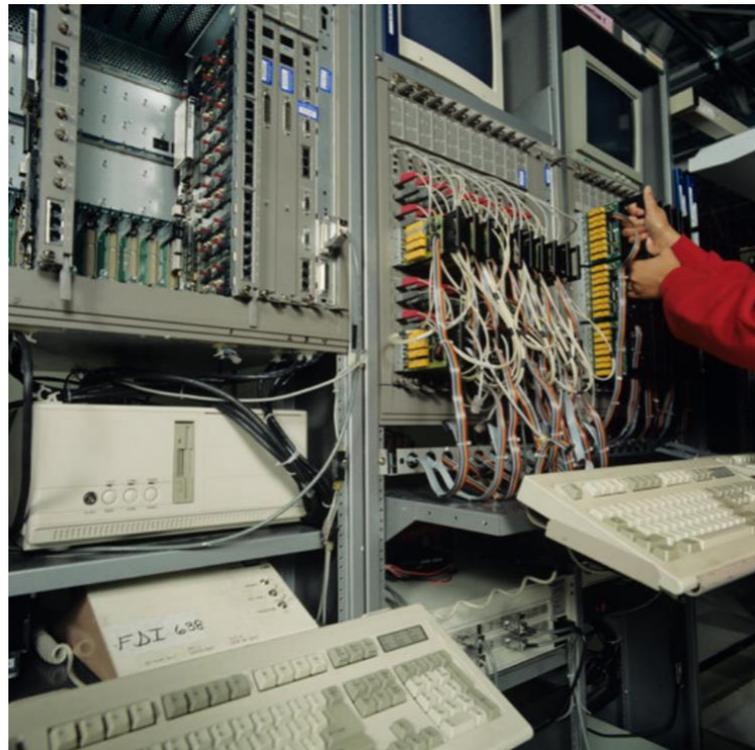
Des équipements innovants ont été créés dans l'entreprise pour réduire la consommation d'eau (ex : des robinets poussoir, toilettes à double chasses).

2. L'UTILISATION DES RESSOURCES

▸ L'électricité :

En 2018, **Othua** a consommé 175,94 MWh (Chanteloup-les-Vignes, Brillon et Tancarville).

Othua a diffusé un programme de sensibilisation pour ses employés (exemple : des autocollants ont été appliqués sur chaque interrupteur).



Une réduction de la consommation énergétique a été relevée à la suite de l'installation d'équipements à faible consommation d'énergie. (Exemple : toutes les ampoules ont été changées par des ampoules à faible consommation et des détecteurs de mouvement liés à la lumière ont également été installés).

1. L'UTILISATION DES RESSOURCES

▸ Le papier :

100% de la fibre de bois du papier utilisée par **Othua** provient de recyclage ou de forêts gérées de manière écoresponsable. L'entreprise utilise des fournitures de bureau ayant le label « Ecolabel » et « Ecolutions ».

Othua s'est lancée dans une politique « Zéro Papier » en diminuant drastiquement sa consommation. Les premières mesures mises en place ont été la dématérialisation des bulletins de salaires, des commandes et des factures. **Othua** poursuit ses efforts pour parfaire cette dématérialisation.

Othua a mis à disposition, un appareil multifonction (imprimante/photocopieur/scanner) pour l'ensemble des employés. Le fait de disposer d'un appareil unique et collectif réduit efficacement le nombre de feuilles imprimées.

À côté de l'imprimante, des affiches sensibilisent les employés sur les quantités imprimées ainsi que sur les impressions couleur.

Dans les toilettes, on trouve des rouleaux de tissu pour se sécher les mains. C'est le moyen le plus écologique car ils ne nécessitent pas d'électricité et sont recyclables, contrairement aux sècheurs à air pulsé qui disséminent des germes. **Othua** a également opté pour des produits de nettoyage écologiques qui limitent la pollution de l'eau à long terme.

Othua fait appel à la *Poste* qui recycle tous les papiers de l'entreprise. Cette démarche permet de connaître le volume de papier consommé et de fixer des objectifs de consommation à la baisse. Grâce à cela, **Othua** participe au dynamisme des emplois locaux.

2. GES (Gaz à Effet de Serre)

Othua vise une optimisation des transports. Lors d'un déplacement d'employés sur le même site, l'entreprise met à leur disposition des voitures de service et de fonction pour voyager ensemble et réduire les émissions de gaz à effet de serre. Une fiche de covoiturage a également été mise à la disposition de tous pour encourager un covoiturage régulier.

Othua a instauré un programme de compensation des émissions de gaz à effet de serre via l'entreprise Reforest'Action. Celle-ci permet aux particuliers et aux entreprises d'agir concrètement en faveur de la reforestation en France et dans le monde.



3. LES DÉCHETS

Othua garde en ligne de mire 5 objectifs concernant ses déchets : la prévention, la réutilisation, le recyclage, la récupération et l'élimination.

Les déchets dangereux se limitent aux bombes de peintures qui sont par la suite triées et recyclées. Aucun produit chimique ou substance dangereuse ne pollue le sol.

Les déchets non dangereux représentent la somme des déchets bois, palettes, cartons, ferraille et plastique. Ces déchets sont triés dans différentes poubelles et ramassés par la ville. D'autres poubelles de tri sont présentes pour les piles et les cartouches d'encre.

Les cartouches s'inscrivent dans un cycle de vie durable car elles sont renvoyées au fournisseur pour être remplies et recyclées. Toujours dans une optique de réduction des déchets, un composteur est installé à côté de l'espace de restauration des employés. **Othua** réduit ainsi les déchets produits et protège ses espaces verts.

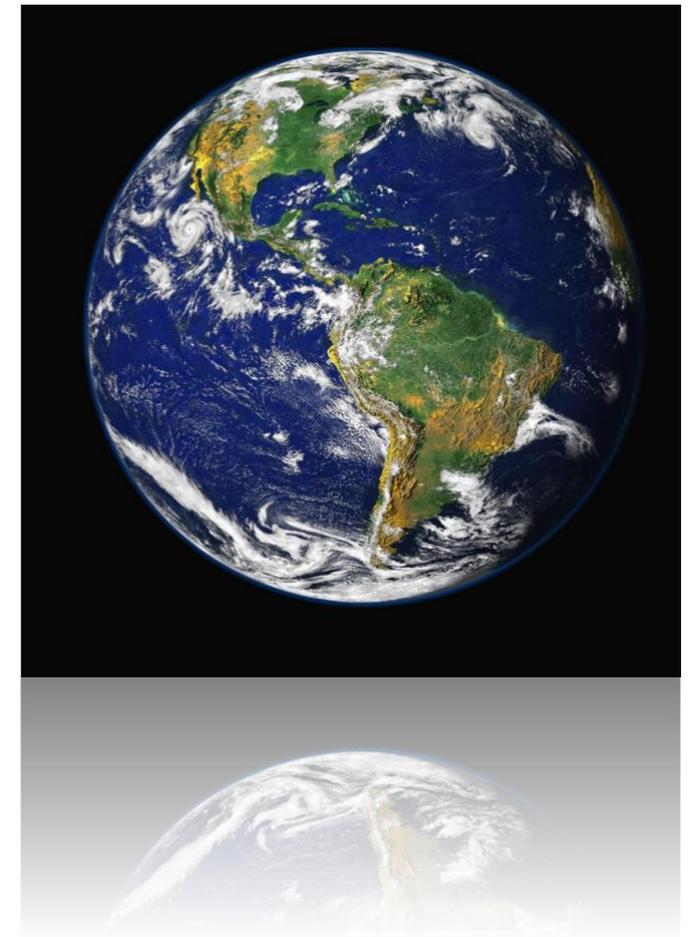
Othua a changé tous les gobelets en plastique en libre-service par des gobelets en carton sans encre (nocifs pour la santé) et incite ses employés à avoir son propre mug.

4. LA BIODIVERSITÉ

L'appauvrissement de la biodiversité est l'un des enjeux de notre siècle. **Othua** est particulièrement consciente des risques que va entraîner cette crise environnementale. Pour participer à la préservation de la biodiversité, l'entreprise s'engage à respecter plusieurs objectifs :

- Préserver les ressources naturelles,
- Sensibiliser les employés aux conséquences de leurs comportements sur l'environnement et sur la biodiversité,
- Développer les compétences et les savoir-faire des équipes en matière d'écologie.

Othua applique une stratégie de mécénat et apporte son soutien à une association étudiante avec laquelle elle partage des intérêts communs. L'association *EM'Vironment* a l'ambition de réduire la pollution des plages et des océans. Pour cela, l'association a mis en place deux actions : le nettoyage des plages Normandes et une recherche de fonds pour l'association *Wings of the Ocean*, possédant un navire de ramassage des déchets.



IV. LA THEMATIQUE SOCIETALE



Le modèle d'affaires d'**Othua** est fondé sur le partage de connaissances et de compétences. Cela implique des programmes de transfert de savoir-faire, en vue de développer les compétences d'un grand nombre d'ouvriers qualifiés travaillant chez ses partenaires ainsi que chez ses clients en France comme à l'étranger. Ces programmes d'apprentissage entraînent de nombreuses heures de formations internes.

1. L'IMPACT TERRITORIAL, ÉCONOMIQUE ET SOCIAL DE

Othua est convaincue que ses activités contribuent à relever les défis sociétaux tout en créant une valeur ajoutée à l'entreprise et à la société. En créant des partenariats avec des entreprises localisées dans les pays en voie de développement, **Othua** participe à la dynamique économique des pays.

2. LA SOUS-TRAITANCE

La politique d'Othua est basée sur le partenariat à long terme auprès de fournisseurs fiables avec lesquels l'entreprise a établi, au fil du temps, une relation de confiance.

Othua attend de tous ses sous-traitants qu'ils favorisent la mise en œuvre d'un programme cohérent de gestion de protection de l'environnement, qu'ils se conforment aux normes environnementales et minimisent en permanence leur consommation de ressources et leur impact sur l'environnement (conf. **Annexe 4 : Code de conduite fournisseurs**).

3. LES DROITS DE L'HOMME

Othua met un point d'honneur au respect de la personne. Il est primordial que toutes les activités commerciales tiennent compte de la responsabilité sociale de l'entreprise vis-à-vis de ses propres employés et de la société.

Les fournisseurs sont invités à respecter les principes et droits énoncés dans les directives de l'Initiative des Nations Unies pour le Pacte mondial et la « Déclaration sur les principes et droits fondamentaux au travail » adoptées par l'Organisation Internationale du Travail (OIT), lors de la conférence internationale du travail à sa 86^{ème} Session, Genève, 18 juin 1998. Les plus importants sont : le respect de la dignité humaine et des droits de l'homme, l'interdiction du travail des enfants et le travail forcé, la traite des êtres humains et la discrimination, la liberté d'association, la liberté du travail et le respect des règles de travail et de sécurité.

(Exemple : **Othua** achète du café FairTrade pour avoir une garantie de prix équitables ainsi que des conditions de travail humaines et le paiement de revenus dignes pour les personnes employées).

4. LA LOYAUTÉ DES PRATIQUES

Othua a formalisé un code de conduite qui explicite les principes et les règles de bonne conduite. Elle attend de la part de tous ses partenaires, fournisseurs et collaborateurs que ces valeurs soient adoptées, partagées et respectées (conf. **Annexe 4 : Code de conduite fournisseurs**). **Othua** accompagne ses partenaires dans la maîtrise des approvisionnements.

5. Le PARTENARIAT AVEC DES ASSOCIATIONS CULTURELLES ET SPORTIVES

Chaque année, **Othua** entreprend plusieurs actions de mécénat portées par des aides culturelles et sportives en faveur des jeunes de la région. Cette année **Othua** a aidé 6 associations sportives (« TCHH » : Triel Chanteloup Hautil Handball ; « Sangliers du Vexin » ; « Lambres Basket Club » ; « Raid'Dingues » ; « Aikido TBM » et « Etoile Gym Lambresienne »), 2 associations philanthropiques (« Lions Club » et « Vivre O Mieux »), 2 associations étudiantes (« Les Tyrans d'eau » de l'EPF et « EM'Vironment » de l'EM Normandie) et 1 association de modélisme automobile (« MMC78 »).

V. L'AVENIR

1. LE COURT TERME

Othua continue de s'impliquer toujours un peu plus dans le développement durable et a mis en place un planning de ses futurs



Othua a le projet d'augmenter son nombre d'achats responsables via des fournisseurs partageant les mêmes valeurs, de former et motiver ses équipes à mieux gérer la consommation d'énergie et se fournir en énergie renouvelable. **Othua** utilise une machine café en grain de meilleure qualité et moins coûteuse que celle à capsules difficiles à recycler (contenant du titane, de l'oxyde de fer, de l'oxyde d'aluminium, du silicium et même du chrome et du cadmium).

2. LE MOYEN TERME

Othua envisage de centraliser la commande d'air conditionné pour arrêter la climatisation de chaque bureau en fin de journée et éviter ainsi le gaspillage d'énergie et réduire son empreinte énergie-carbone.

3. LE LONG TERME

Othua a pour projet de compenser une partie de sa consommation d'énergie non renouvelable par de l'énergie renouvelable, en posant des panneaux solaires sur ses toits et de se rapprocher ainsi de plusieurs objectifs de développement durable des Nations Unies :

- Objectif 3 : bonne santé et bien-être,
- Objectif 5 : égalité entre les sexes,
- Objectif 8 : travail décent et croissance économique,
- Objectif 15 : vie terrestre,
- Objectif 13 : mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques,
- Objectif 17 : partenariats pour la réalisation d'objectifs.

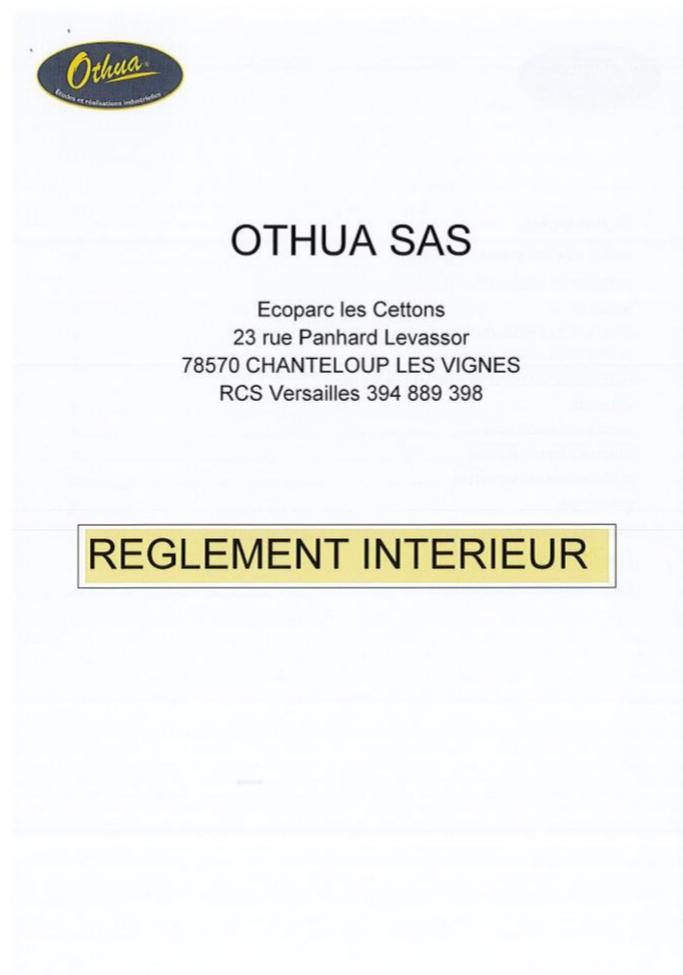
VI. ANNEXES

1. Annexe 1 : Règlement Intérieur
2. Annexe 2 : Effectif des employés en fonction des tranches d'âge et des années
3. Annexe 3 : Incitation à une prise de conscience
4. Annexe 4 : Code de conduite fournisseurs

1. Annexe 1 – Règlement Intérieur :



Règlement intérieur
2018 Othua SAS PDF



2. Annexe 2 - Effectif des employés en fonction des tranches d'âge et des années :

Tranches d'âge	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Taux d'évolution
16-20	4	7	2	4	5	1	-75%
21-25	13	25	11	30	26	24	85%
26-30	17	16	15	22	18	24	41%
31-35	15	17	15	13	12	16	7%
36-40	15	19	18	19	15	11	-27%
41-45	9	9	8	15	17	18	100%
45-50	7	13	10	13	13	10	43%
51-55	7	9	5	7	6	12	71%
56-60	2	1	4	6	9	8	300%
60+	3	1	4	1	1	2	-33%
Total	92	117	92	130	122	126	37%

3. Annexe 3 – Invitation à une prise de conscience :



4. Annexe 4 – Code de conduite fournisseurs :



Code de conduite
fournisseurs pdr.pdf

Code de conduite fournisseurs



OTHUA

2019

