

Communication sur le Progrès 2021

Contribuer positivement
au monde



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en œuvre des principes du **Pacte mondial des Nations Unies**.

Nous apprécions vos commentaires sur son contenu.



SOLYSTIC a depuis longtemps pris conscience de ses responsabilités sociales, sociétales et environnementales.

Cette douzième COP est une nouvelle occasion de rendre compte de nos engagements et actions en matière de RSE. Elle s'adresse à l'ensemble de nos parties prenantes (salariés, futurs talents, clients, fournisseurs, partenaires industriels, etc.), eux-mêmes invités à témoigner des actions et progrès réalisés. Cette année encore, les articles couvrent les 4 axes que sont les Droits de l'Homme, les conditions de travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption et 9 des 10 principes du Global Compact.

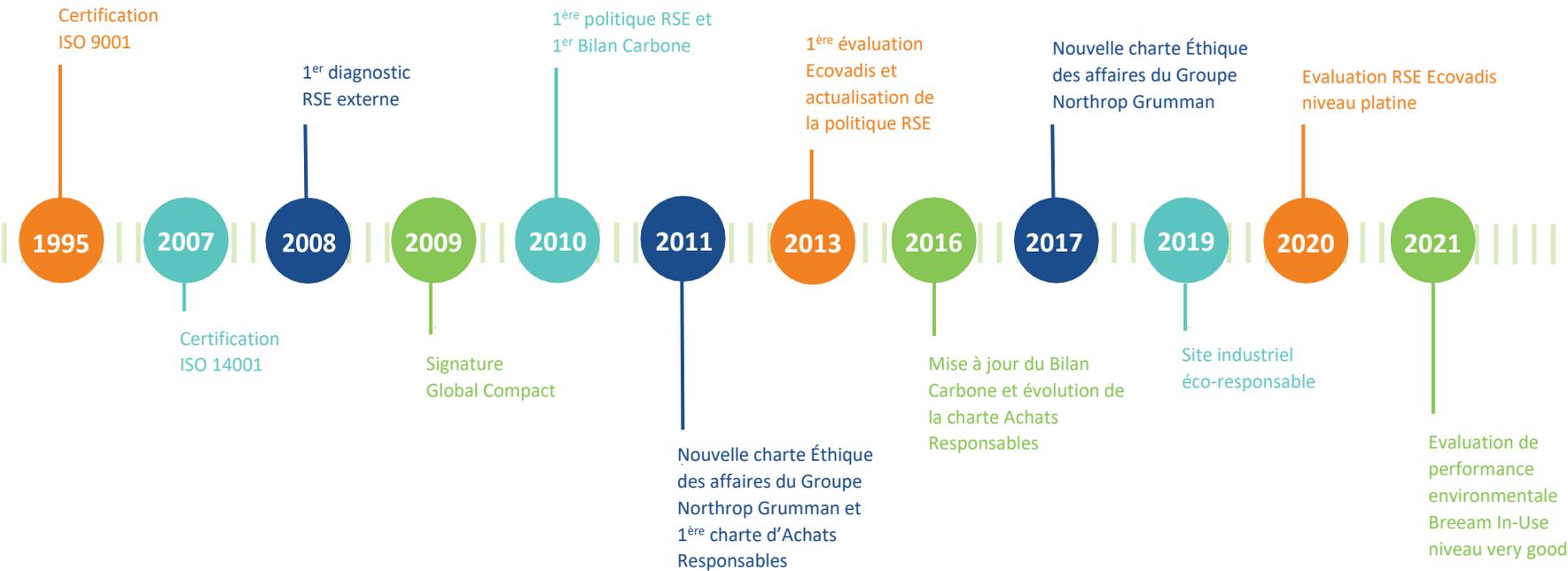
Pour en savoir plus sur les temps forts de notre engagement RSE depuis la première COP en 2010 et avant, vous pouvez retrouver l'ensemble des publications COP sur le site du Global Compact.

Bonne lecture

Pour en savoir plus :

<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/8682-Solystic>

Les grandes étapes de notre démarche



Sommaire

- 02** Bon à savoir
- 04** Édito
- 05** Présentation de SOLYSTIC
- 06** Nos engagements RSE
- 08** Chapitre 1 : Droits de l'Homme
- 10** Chapitre 2 : Normes internationales du travail
- 12** Chapitre 3 : Environnement
- 14** Chapitre 4 : Éthique des affaires

Édito



« Pour SOLYSTIC, respecter les principes du Global Compact est plus qu'un simple engagement. »

Pierre IGOU
Président – Directeur Général

Monsieur le Secrétaire Général,

SOLYSTIC adhère et soutient les valeurs du Global Compact depuis 2009. J'ai le plaisir de vous confirmer que nous renouvelons, en le renforçant, notre engagement à respecter et à promouvoir les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies.

Notre action en faveur des Droits de l'Homme, de bonnes conditions de travail, de la protection de l'environnement et de la lutte contre la corruption est inscrite dans ma vision de SOLYSTIC. Une vision parfaitement claire, exprimée auprès de nos salariés et dans notre sphère d'influence : clients, partenaires, fournisseurs et parties prenantes.

Pour SOLYSTIC, respecter les principes du Global Compact est plus qu'un simple engagement. C'est adhérer à un modèle social où le respect mutuel et le dialogue ont toute leur place. C'est partager nos valeurs, s'engager dans une démarche de progrès et de développement sociétal, avec transparence et dans le souci d'une amélioration continue.

Cette publication annuelle en est le témoignage.

En tant que Président – Directeur Général, j'ai à cœur de faire vivre cette démarche au quotidien et d'y associer l'ensemble des équipes.

Je suis fier que SOLYSTIC contribue, grâce à son soutien, à l'initiative lancée par l'ONU.

Meilleures salutations.

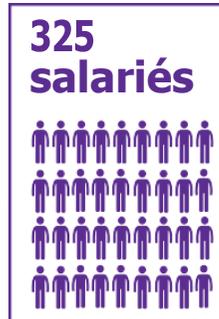
A handwritten signature in black ink, appearing to read 'P. IGOU', written over a light blue rectangular background.

Pierre IGOU

Président – Directeur Général

SOLYSTIC, un des leaders mondiaux de l'automatisation du process logistique pour les industries du colis, du courrier et de la grande distribution.

Filiale du groupe américain Northrop Grumman, SOLYSTIC déploie ses solutions innovantes et sur mesure en France et à l'international (près de 30 pays, sur les 5 continents).



SOLYSTIC possède de larges compétences dans la conception de processus intra logistiques, la gestion de programmes, l'intégration de solutions, la production d'équipements de tri, le traitement des données et des images en temps réel, la robotique mobile, les services tout au long du cycle de vie des produits (maintenance, chaîne d'approvisionnement en pièces de rechange, support technique) et la création de jumeaux numériques.

Nous fournissons des solutions sur mesure basées sur la combinaison intelligente de technologies de tri, de robotique mobile et d'applications informatiques.

Nous aidons nos clients à automatiser leurs processus logistiques, à réduire les opérations manuelles, à améliorer les conditions de travail et la qualité de leur service.

Automatisation de l'intralogistique



Nos engagements RSE

En tant que filiale du Groupe Northrop Grumman, SOLYSTIC décline de nombreux engagements RSE du groupe. Toutefois, compte tenu des spécificités métiers et pays de l'entreprise, nous avons formalisé nos propres engagements RSE.



Respecter l'intérêt des clients et opérateurs finaux

- Fournir des produits et services de qualité
- Innover pour répondre aux besoins de nos clients
- Acheter responsable et local
- Respecter les Droits de l'Homme et vendre avec éthique



Attirer, fidéliser et développer les talents

- Garantir la sécurité, préserver la santé et améliorer la qualité de vie au travail
- Favoriser la diversité et l'égalité
- Animer un dialogue social constructif et de qualité
- Avoir une gestion pro active des talents et promouvoir l'égalité



Réduire nos impacts

- Prévenir toutes formes de pollution
- Réduire nos déchets et nos consommations
- Lutter contre le changement climatique

Pour en savoir plus sur la politique RSE du Groupe Northrop Grumman :

<https://www.northropgrumman.com/sustainability/>

Mesure de notre performance et de nos progrès

Dans une volonté d'amélioration continue, nous soumettons régulièrement l'évaluation de notre démarche RSE à ECOVADIS. Cet organisme indépendant mesure le niveau d'intégration de la RSE au sein de notre système de management. Quatre thématiques sont analysées : le social, l'environnement, l'éthique des affaires et les achats responsables. Le résultat de la notation est communiqué à tous les clients qui le souhaitent.



Depuis notre première évaluation en 2013, notre statut a toujours été Gold et aujourd'hui Platine, soit le plus haut niveau de reconnaissance.

La dernière note obtenue est de **74 sur 100**, ce qui nous situe à un niveau « avancé » **parmi les 1% de fournisseurs les plus performants** sur des milliers d'entreprises évaluées.

Ce résultat est la reconnaissance de notre engagement et le fruit du travail et des bonnes pratiques accomplis au quotidien par chacun de nos salariés et partenaires.

Notre contribution aux ODD

Validés en septembre 2015, les Objectifs de Développement Durable sont un appel mondial à agir pour éradiquer la pauvreté, protéger la planète et faire en sorte que tous les êtres humains vivent dans la paix et la prospérité. Ils concernent aussi bien les États, que les entreprises ou les associations mais aussi les citoyens, chacun pouvant agir à son niveau.

“ Les ODD apportent un langage commun aux entreprises et un nouvel élan à la RSE ”

Interview de Frédéric SANDT,
Directeur des Opérations chez SOLYSTIC

Quels liens faites-vous entre la démarche RSE, la COP et les ODD ?

SOLYSTIC inscrit depuis toujours son activité dans une démarche respectueuse de ses clients, de ses salariés, de ses partenaires et de l'environnement.

Celle-ci a été structurée en s'appuyant sur des certifications ISO 9001 dès 1995 et ISO 14001 depuis 2007, puis en faisant réaliser en 2008 un diagnostic RSE par un organisme extérieur. Une nouvelle étape a été franchie en adhérant au Global Compact en 2009 et en s'engageant à promouvoir les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies auprès de nos salariés et partenaires.

Aujourd'hui, si la dynamique RSE est installée au sein des directions de l'entreprise, la publication de la COP nous donne l'occasion de prendre du recul, de mesurer le chemin parcouru et de s'accorder sur les prochains objectifs en matière de Droits de l'Homme, de conditions de travail, de protection

de l'environnement et de lutte contre la corruption. Le Global Compact apporte aussi à SOLYSTIC et à sa démarche RSE les bénéfices d'une communauté partageant ses bonnes pratiques et la fierté de contribuer à une initiative de l'ONU.

Les ODD permettent d'élargir encore notre contribution en intégrant de nouvelles préoccupations et de positionner nos actions par rapport à des objectifs globaux et partagés. Ils apportent un langage commun aux entreprises et un nouvel élan à la RSE.

Comment SOLYSTIC contribue aux ODD par son activité ?

SOLYSTIC contribue à 12 ODD sur 17. Cette COP en illustre 8 à travers, entre autres, la qualité de vie au travail (p. 8), le dialogue social (p. 10), la réduction des émissions (p. 12), les formations à l'éthique des affaires (p. 15).



Droits de l'Homme

Principe n°1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme.

SOLYSTIC est convaincue que la performance économique de l'entreprise passera de plus en plus par la qualité de vie au travail et par l'équilibre travail-vie familiale. La politique famille illustre pleinement ces valeurs, en aidant les salariés sur le plan de leur organisation personnelle et familiale. Solystic agit également sur la diversité et l'égalité des chances, la lutte contre toute forme de discrimination, autres marqueurs forts pour se différencier et attirer de nouveaux talents.

Nombre de salariés aidés par la Caisse d'entraide en 2021

71 à Bagnoux

Nombre de salariés aidés par la Caisse d'entraide en 2021

125 à Alixan

1 Politique famille avantageuse

SOLYSTIC renforce sa politique de gestion de la diversité en déployant une politique famille avantageuse et favorable à l'articulation entre vie professionnelle et personnelle. Réduction des réunions non planifiées, télétravail, droit à la déconnexion, soutien aux femmes enceintes, aux parents en congé maternité et paternité, dons de jours enfants malades ou encore promotion du congé proche aidant sont autant de mesures qui vont dans ce sens. Elle s'appuie aussi sur les Caisses d'entraide de Bagnoux et Alixan, deux associations de salariés qui promeuvent la solidarité (cf. encart page suivante). Le financement des Caisses d'entraide et la signature d'accords sociaux favorisent aussi l'égalité des chances et la lutte contre toutes les discriminations.

2 Des places de crèche à proximité du domicile

SOLYSTIC actionne le crédit impôt famille pour financer à 100% la réservation des places de berceaux proches du domicile de ses salariés, grâce à un accord national avec les sociétés Babilou, pour la région parisienne, et Les Grabouilles Croisières, pour la Drôme. Le salarié paie sa cotisation selon son quotient familial et, par exemple, même si certains ont quitté l'entreprise en 2021, ils ont néanmoins pu conserver le bénéfice de la crèche durant l'année scolaire entamée.

3 Défense des droits humains chez les fournisseurs

Filiale de Northrop Grumman, SOLYSTIC applique les règles de conduite des affaires établies par le groupe pour les fournisseurs. Elles définissent les exigences fondamentales auxquelles ils doivent se conformer. Ces règles s'appliquent aussi aux revendeurs tiers, sous-traitants et autres tierces parties fournissant des prestations de service au nom de SOLYSTIC. Une charte éthique dédiée comprend notamment l'obligation de traiter les personnes avec dignité et respect (interdiction du travail des enfants, du trafic d'êtres humains, du harcèlement, de la discrimination), de respecter les salaires et avantages ainsi que le dialogue social. La direction des achats est en charge du suivi de son application.

Caisse d'entraide de Bagneux, une association de salariés pour les salariés

La Caisse d'entraide de Bagneux est une association loi 1901 créée dans les années 90. Tout salarié du site peut y adhérer. La cotisation s'élève à 0,5 % du net fiscal du salarié et est abondée à 100 % par SOLYSTIC.

Une partie des aides apportées par la caisse d'entraide vient en complément des activités subventionnées par le CSE : contribution aux colonies de vacances des enfants de salariés, participation aux achats de chèques vacances et aux activités sportives et culturelles des collaborateurs, de leurs enfants ou conjoint.

La Caisse d'entraide finance aussi seule des aides liées à des événements (mariage, pacs, naissance, adoption, départ en retraite, installation pour les moins de 28 ans), favorables à l'employabilité (frais de concours, permis B pour les salariés et leurs enfants), à la mobilité douce (participation à l'abonnement aux transports en commun Imagine R pour les jeunes, au Pass Navigo pour les adultes en complément de la partie prise en charge par l'employeur, contribution à l'achat d'un vélo ou d'une trottinette) et à l'amélioration des conditions de télétravail (participation à l'achat de mobilier adapté). Enfin, elle intervient en cas de difficulté financière des salariés, sous forme de prêts à zéro % ou de dons.

Fonctionnant comme toute association loi 1901, les adhérents sont conviés aux assemblées générales en vue de partager les résultats des actions. Ils participent aussi, de manière collective, aux pistes d'amélioration et d'évolution. En 2021, l'association comptait 60 % de salariés adhérents. Elle a reçu 26 000 € de cotisations et distribué 47 000 € d'aides. La majorité des dépenses a été réalisée en lien avec le CSE. Une partie importante a été réalisée en lien avec le CSE. Une partie importante a été réalisée en lien avec le CSE. Une partie importante a été réalisée en lien avec le CSE.

"La Caisse d'entraide est un dispositif rare pour une entreprise de notre taille. Elle renforce la cohésion et l'esprit d'équipe de manière très positive."

Geoffroy BAULINET

Contrôleur de gestion, trésorier de la Caisse d'entraide de Bagneux



Interview de Marie-Pierre HOMBERG,
Directrice des Ressources Humaines

Comment l'entreprise facilite l'équilibre vie privée, vie professionnelle par sa politique famille et en quoi cela permet-il de renforcer la gestion de la diversité et du recrutement ?

La politique RH de SOLYSTIC accorde une place très importante à la qualité de vie au travail et à l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. La politique famille en est la traduction opérationnelle. C'est pour nous un axe essentiel qui renforce la diversité au travail, tout en répondant à nos enjeux d'attractivité et de fidélisation des talents.

SOLYSTIC attire les collaborateurs par ses métiers, ses innovations, sa politique de rémunération, mais aussi par sa politique famille !

Dans un secteur d'activité plutôt masculin comme le nôtre, c'est aussi un moyen de faciliter la féminisation des équipes. Notre accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la qualité de vie au travail, mis à jour en 2021, va au-delà de nos obligations légales. Il comporte ainsi plusieurs dispositions en faveur de la famille.

Elles visent par exemple à faciliter l'arrivée d'un enfant chez nos salariés avec des aménagements d'horaires, le droit de s'absenter pour des examens médicaux durant la grossesse pour la future maman mais également le futur papa qui l'accompagne, sans perte de rémunération pendant le congé maternité et paternité, l'accès à des places en crèche à proximité du domicile ou encore

la mise à disposition d'une salle pour poursuivre l'allaitement à la reprise du travail. Elles nous engagent à maintenir des conditions de travail respectueuses de la vie privée en faisant en sorte que le temps de travail ne déborde pas sur le temps personnel.

La contribution de SOLYSTIC aux Caisses d'entraide de Bagneux et Alixan témoigne aussi de notre volonté de soutenir l'esprit de solidarité qui prévaut, depuis toujours, dans l'entreprise.



Normes Internationales du travail

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

Principe n°4 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.

Principe n°5 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.

Principe n°6 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Chez SOLYSTIC, la culture du dialogue social est ancrée dans les pratiques. Elle permet de progresser en concertation avec les collaborateurs et leurs représentants, de suivre l'avancement des actions en vue d'atteindre les objectifs, de réfléchir ensemble dans une démarche d'amélioration continue. En 2021, comme chaque année, la commission de suivi paritaire des accords d'entreprise s'est réunie pour suivre leur application et ajuster les plans d'actions dans un objectif d'amélioration continue. De nombreux accords ont été négociés et les partenaires sociaux ont été force de proposition. Ils ont ainsi proposé l'adoption d'un fonds labellisé CIES au sein du PEE (Plan d'Epargne d'Entreprise). Une confiance mutuelle, parfois « challengeante », mais toujours bénéfique à l'ensemble des parties.

79,4%

Objectifs atteints
ou non calculables
sur l'année 2021

1

Doublement des jours de télétravail

L'accord sur le télétravail de 2016 a été renégocié en 2021 et sera signé par l'ensemble des partenaires sociaux en mars 2022. Il double le nombre de jours de télétravail hebdomadaire et en assouplit les conditions. Les salariés volontaires, dont la présence sur site est modulable, peuvent désormais bénéficier de 2 jours de télétravail par semaine, à leur domicile ou ailleurs tant que la connexion internet est suffisante pour travailler dans les meilleures conditions possibles. L'enjeu pour SOLYSTIC est d'allier flexibilité de l'organisation et cohésion d'équipe, tout en veillant à ce que les collaborateurs ne souffrent pas de solitude ou que cela n'augmente pas le risque psycho-social.

2

Les partenaires sociaux acteurs de la démarche RSE

Dans le cadre de la négociation d'un nouvel accord sur l'épargne salariale, le représentant de la CFDT a proposé d'accroître la part des placements reconnus par le CIES, un label inter syndical qui privilégie les fonds à forte exigence sociale et environnementale. Le versement auprès d'un fonds non labellisé a été arrêté et ce dernier a été remplacé par un autre labellisé CIES. À fin 2021, SOLYSTIC recensait 520 épargnants pour un encours total de plus de 12,32 M€ cf. encart page suivante.

3

Suivi annuel des accords sociaux

La DRH réunit annuellement les instances représentatives du personnel pour effectuer un suivi des principaux indicateurs des accords sociaux en vigueur (hors NAO et intéressement). Chaque objectif fait l'objet d'une évaluation, permettant de savoir s'il est atteint ou non, s'il est légitime de le maintenir, de l'ajuster ou de le supprimer. Ce travail s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue. Par exemple, avec le développement du télétravail ces deux dernières années, l'outil utilisé pour identifier les connexions était devenu obsolète. Une réflexion a été engagée en 2021 pour améliorer le respect du droit à la déconnexion.

Label CIES, l'assurance de critères ESG dans le plan d'intéressement

Le label CIES (Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale) a été créé en 2001 par quatre organisations syndicales : CFDT, CGT, CFTC et CFE-CGC. Il atteste que les gammes de fonds proposés dans le cadre du dispositif de l'épargne salariale intègrent des critères ESG dans leur gestion. Le label est accordé pour 4 ans reconductibles. Il n'est soumis à aucun paiement ni rémunération des organisations syndicales membres.

En 2021, les exigences sociales de son cahier des charges ont été renforcées. À l'issue d'un appel d'offres auprès de sociétés de gestion, 79 fonds d'épargne salariale ont été labellisés.

Les conditions d'attribution reposent sur la forte exigence sociale et environnementale des entreprises dans lesquelles l'épargne des salariés est investie. Les critères sont : la représentation des salariés, la qualité du dialogue social, la prise en compte de l'ensemble des parties prenantes dans et en dehors des entreprises, la qualité de l'emploi, la réduction des inégalités, la lutte contre les discriminations, la lutte contre la corruption et l'évasion fiscale, enfin l'impact environnemental des activités.

"L'entreprise fait déjà de nombreuses choses en RSE, mais nous pourrions aller beaucoup plus loin."

Lionel FAIVRE

Représentant de la CFDT



Interview de Marie-Pierre HOMBERG,
Directrice des Ressources Humaines

Comment le dialogue social permet de conduire le changement pour répondre aux nouveaux enjeux ?

Chez SOLYSTIC, nous avons une tradition de dialogue social de qualité et nous nous efforçons de maintenir des liens étroits avec nos partenaires sociaux afin de les associer aux décisions importantes de l'entreprise.

Les échanges réguliers avec les représentants des salariés sont particulièrement essentiels dans la poursuite de la transformation durable de notre organisation. SOLYSTIC fait face à des enjeux de taille. Qu'il s'agisse de la transformation de nos marchés du fait de la digitalisation, de l'évolution technologique de nos métiers, du développement de

de l'agilité et de l'employabilité des collaborateurs, de la santé au travail et de la QVT ou encore de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. Sur l'ensemble de ces sujets, l'écoute et la prise en considération des points de vue des parties prenantes internes sont essentielles pour construire et réussir ensemble. En 2021, nous avons ainsi pu négocier de nombreux accords qui participent à la conduite du changement.

Dans un esprit de co-construction, les partenaires sociaux agissent comme des relais auprès des collaborateurs et contribuent à la mise en œuvre des plans d'action. Leur implication est en accord avec le mode de gouvernance de SOLYSTIC, basé sur la transparence, la responsabilité, le travail d'équipe, le comportement éthique,

le respect des exigences légales et l'adhésion des salariés à des valeurs partagées. Par exemple, dans le contexte de Covid, les représentants des salariés nous ont aidés à poursuivre notre objectif prioritaire de protéger la santé des collaborateurs tout en maintenant la continuité de l'activité. En accord avec les partenaires sociaux et les Comités Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT), le port du masque a été réintroduit pendant deux semaines lorsqu'un pic épidémique a été observé dans l'entreprise. Les mesures de prévention – mise à disposition de gel hydro alcoolique, de masques, d'autotests... - ont été largement et naturellement respectées par les salariés. Elles ont été efficaces puisque peu de cas de contamination ont été recensés parmi les personnels. C'est là encore une preuve que notre volonté de pérenniser nos pratiques et relations sociales dans la confiance et le respect sont bénéfiques pour tous.

Environnement

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

Principe n°8 : Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

Principe n°9 : Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Dans un contexte de raréfaction des ressources et de réchauffement climatique, SOLYSTIC agit pour limiter ses impacts sur l'environnement en y associant l'ensemble de ses parties prenantes : salariés, clients, partenaires, fournisseurs, riverains... Elle inscrit sa stratégie et sa gouvernance dans une démarche de développement durable et s'appuie pour le volet environnemental sur la norme ISO 14001. Les objectifs environnementaux et l'analyse des risques sont révisés chaque année. Des actions sont alors définies et menées avec les parties prenantes. Enfin, des indicateurs permettent de mesurer les progrès réalisés.

1

Réduction des consommations énergétiques des machines

Depuis 2021, SOLYSTIC intègre dans ses machines de tri des moteurs de la gamme IE3, encore plus économes. La même année, elle innove en proposant un mode veille sur ses produits pour répondre aux attentes des clients en matière d'économie d'énergie. Ainsi, un mode veille a été élaboré pour la solution de robotique mobile Soly. Les robots utilisés pour le déplacement de chariots ou de colis dans les centres de tri ou de préparation de commande pourront désormais bénéficier de cette fonction. Cela permet d'économiser l'énergie lorsque les robots sont en attente, et donc d'augmenter l'autonomie et réduire le temps d'immobilisation pour recharge ou changement des batteries. Cela réduit aussi le nombre de recharges et augmente ainsi la durée de vie des batteries. De même, une mise en veille automatique est désormais prévue sur les systèmes de convoyage de colis conçus par Solystic, qui se déclenche lorsqu'aucun colis n'est détecté sur le convoyeur.

2

Allongement de la durée de vie des équipements

Afin d'augmenter la durée de vie du parc machines existant chez ses clients, SOLYSTIC propose des projets visant à remplacer les pièces et systèmes obsolètes. La nomenclature des systèmes et des pièces fait l'objet d'un suivi régulier et d'une classification selon leur importance. Les systèmes et pièces indispensables déclarés obsolètes par les fournisseurs font l'objet d'approvisionnement permettant d'attendre la réalisation des projets de traitement d'obsolescences. Ce traitement de l'obsolescence est en cours pour plusieurs clients et permettra d'assurer l'utilisation des équipements durant les prochaines années.

3

Réduction des emballages

Pour le transport de sous-ensembles vers les sites clients, SOLYSTIC a depuis 2018 remplacé les caisses plastiques par des caisses navettes réutilisables en bois. En 2021, de nouveaux formats de caisses navettes ont été construits sur mesure pour s'adapter aux dernières machines proposées par SOLYSTIC. Cette solution plus durable, évite tout recours à des éléments de calage, scotch, plastique de protection, cerclage ou suremballage tout en offrant une optimisation d'espace pour le transport. De plus, SOLYSTIC réutilise les emballages en bon état à la réception afin de limiter l'usage et l'achat de produits neufs, et privilégie à l'expédition, les emballages en papier recyclé, amidon végétal, carton biosourcé ou recyclé.

Une implication partagée propriétaire/locataires sur le site de Bagneux

Le siège social de SOLYSTIC à Bagneux (92) est implanté dans un bâtiment HQE partagé avec d'autres entreprises.

Le propriétaire, Primonial, via son gestionnaire technique SEFAL Property nous réunit tous les trimestres pour évoquer les aménagements possibles dans une démarche de co-construction et de gestion durable. Cela nous a conduits à transformer le patio intérieur en jardin, à installer des compteurs électriques à chaque étage pour que chaque locataire soit responsable de sa propre consommation d'électricité, dont le tarif global est négocié par le propriétaire. SEFAL Property nous fournit des éléments pour suivre nos indicateurs en vue de réduire la consommation d'énergie. SOLYSTIC est aussi pro active : elle a équipé ses locaux de Leds et de détecteurs de présence dans ses parties privatives. En 2021, l'entreprise a aussi collaboré avec le propriétaire pour installer un garage à vélos sécurisé au sein du bâtiment et, sur les places de parking qui lui sont dédiées, 4 prises électriques à recharge rapide à l'attention des salariés équipés de véhicules électriques.

"En travaillant avec nos clients pour faire avancer la transition énergétique, nous progressons aussi dans notre démarche RSE."

Szymon ZWONIARKIEWICZ

Responsable Immobilier Durable SEFAL Property

Interview de Frédéric SANDT, Directeur des Opérations

Retour d'expérience sur le système de management environnemental de l'entreprise.

La politique environnementale de SOLYSTIC est menée sur 3 axes majeurs : nos salariés et établissements ; nos clients ; nos fournisseurs et partenaires.

Sur le premier, nous luttons contre toute forme de pollution, réduisons la production de déchets et la consommation d'eau, et contribuons à la lutte contre le réchauffement climatique en réduisant les transports et la consommation énergétique.

Pour nos clients, nous prévoyons dès la conception des matières et technologies limitant les risques pour l'environnement tout au long du cycle de vie du produit.

Enfin sur l'axe fournisseurs et partenaires, nous favorisons un ancrage dans les territoires où s'exercent nos activités et en

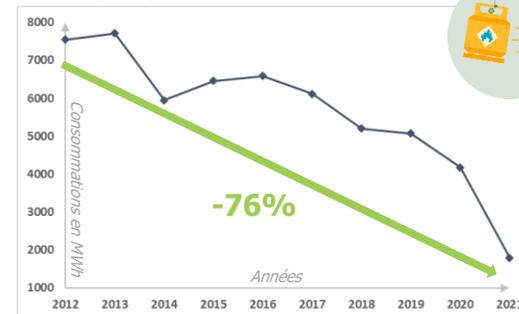
intégrant des critères de développement durable dans nos pratiques d'achat.

Notre démarche est structurée et certifiée par la norme ISO 14001 depuis 2007 mais aussi par le plan « GreenNG2.0 » du groupe Northrop Grumman. Elle se matérialise par des actions telles que l'adhésion au Global Compact dès 2009, un premier bilan carbone dès 2010 et une charte d'achats responsables dès 2011. À quoi s'ajoutent des programmes de traitement d'obsolescence et réduction des consommables pour nos clients, le déménagement de notre siège à Bagneux en 2013 dans des bureaux HQE, ou encore l'installation dans un nouveau site de production énergétiquement sobre à Alixan en 2020, au-delà du standard RT2012.

Ces actions se traduisent par des progrès tangibles : une baisse continue de la consommation d'énergie de nos bâtiments depuis plus de 10 ans, un fort ancrage local des fournisseurs, l'augmentation de la part du fret maritime au détriment du fret aérien...

Et demain ? SOLYSTIC entend continuer à réduire son impact en privilégiant les sources d'énergies vertes et poursuivre les circuits courts avec des fournisseurs au plus près de nos activités, en s'inscrivant dans le nouveau plan du groupe visant le « Net Zero emissions by 2035 ». Nous souhaitons agir sur la mobilité des salariés, en favorisant les transports collectifs et le télétravail. Nous avons aussi l'ambition de contribuer à la rationalisation et à l'optimisation de la logistique urbaine, à fort impact sur l'environnement, en apportant à nos clients des solutions innovantes d'organisation et d'automatisation de la logistique.

Réduction de la consommation énergétique des établissements



Éthique des affaires

Principe n°10 : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes.

SOLYSTIC se caractérise par une exigence très forte en matière d'éthique des affaires. Elle décline les règles de conduite d'affaires et les principes directeurs déployés par sa maison-mère, le groupe américain Northrop Grumman, en les adaptant aux enjeux de son activité. Ce positionnement lui permet de satisfaire depuis de nombreuses années les attentes de grands groupes telles que les organisations postales internationales. Sous l'impulsion d'une direction générale convaincue de l'importance de l'éthique, elle sensibilise et forme ses collaborateurs au respect de l'éthique et de la conformité, à tous les niveaux de l'entreprise, et plus spécifiquement à la lutte contre la corruption et aux conflits d'intérêts pour les personnels exposés.



Formation éthique et conformité suivie par **99,5 %** des salariés de SOLYSTIC en **2021**

1 Démarche volontaire contre la corruption

SOLYSTIC est engagée depuis de nombreuses années dans la lutte contre la corruption et les conflits d'intérêts. Cette démarche volontaire est inscrite dans les valeurs de l'entreprise qui s'attache à être conforme aux directives du groupe Northrop Grumman sur son propre champ d'activité, dans les nombreux pays où elle opère. L'intégrité étant au cœur des processus de SOLYSTIC, l'entreprise respecte les règles anti-corruption internationales, notamment celles en vigueur aux États-Unis (Foreign Corrupt Practices Act – FCPA) et au Royaume-Uni (UK Bribery Act 2010 – UKBA).

2 Engagement éthique dans les appels d'offres

Certains clients de SOLYSTIC intègrent dans leurs appels d'offres des exigences en termes d'éthique et de RSE. Ils nous évaluent régulièrement à travers des questionnaires ou des plateformes RSE spécialisées (Ecovadis, Acesia) et nous adhérons à leur charte d'achats responsables. En amont de notre chaîne de valeur, nos fournisseurs remplissent un questionnaire d'évaluation qui intègre des exigences RSE à travers différents critères à respecter. En complément, un audit RSE peut être mené en fonction des réponses au questionnaire.

3 Respect des données personnelles

En application du RGPD, SOLYSTIC a rapidement modifié les paragraphes correspondants dans les contrats de travail ainsi que la notice relative aux utilisateurs sur son site internet. SOLYSTIC utilise désormais les clauses contractuelles types de la Commission européenne. L'entreprise se conforme ainsi aux exigences légales applicables en protégeant les données personnelles de ses salariés lorsqu'elles sont transférées vers des pays autres que ceux de l'Espace Economique Européen, le Royaume-Uni ou la Suisse pour lesquels la Commission européenne n'a pas reconnu un niveau adéquat de protection des données.

Outils utilisés dans le cadre de la démarche éthique de l'entreprise : un dispositif complet

Bénéficiant du savoir-faire reconnu du groupe Northrop Grumman en matière d'éthique des affaires, SOLYSTIC le décline et l'adapte à son contexte grâce à un dispositif complet d'outils et de règles.

Tous les collaborateurs suivent une formation annuelle à l'éthique des affaires et les personnes exposées en externe sont spécifiquement formées à la lutte contre la corruption et aux risques de conflits d'intérêts. Notre dispositif d'alerte comprend un correspondant éthique référent, une OpenLine (en français) et un formulaire en ligne. Un poster, affiché dans les salles de réunion, explique la démarche à suivre. Tout signalement remonte au groupe et est ensuite traité par le service juridique ou RH en fonction de sa nature. Un autre volet du dispositif concerne le contrôle des exportations. SOLYSTIC, bien qu'active dans le civil uniquement, est très vigilante sur ce point pour respecter les engagements réglementaires de sa maison-mère américaine qui, elle, opère en plus dans le domaine de la Défense.

"Pour encourager toute remontée d'information relative au non-respect de l'éthique, le groupe protège les lanceurs d'alerte, conformément à sa charte éthique."

Richard NACHMAN

Contract Manager et Business Conduct Advisor

Interview de Richard NACHMAN,
Contract Manager et Business Conduct
Advisor

Retour d'expérience sur le système de management éthique en vigueur au sein de l'entreprise.

En tant que filiale du groupe Northrop Grumman, SOLYSTIC a hérité d'une forte tradition de vigilance en matière de principes éthiques.

Nous déclinons les règles de conduite d'affaires et les principes directeurs en vigueur au sein de notre maison-mère depuis de nombreuses années. Nous veillons au travers de la formation et de la sensibilisation au respect des bonnes pratiques commerciales et des bons comportements dans l'entreprise. Tous les salariés suivent une fois par an une formation en ligne de 20 minutes sur l'éthique des affaires.

Les collaborateurs exposés en externe (business development, program management, supply chain...) sont formés à la prévention de la corruption et des conflits d'intérêts.

S'il est parfois compliqué pour des nouveaux arrivants de comprendre l'intérêt de ces règles, notre culture de la conformité s'infuse sur le long terme et nous nous assurons que chacun est bien conscient des règles éthiques, des mesures anti-corruption, des comportements à adopter ou non dans l'entreprise. Les sujets couverts par l'éthique des affaires s'organisent chez SOLYSTIC autour d'un triptyque : quoi (ce que l'on vend), où et à qui.

Nos politiques et plans d'actions visent chacun de ces trois axes distinctement. Le « quoi » est assez facile en matière d'éthique car nous travaillons à 100 % pour des clients du domaine civil, à qui nous fournissons des solutions automatisées de tri et de préparation de la

distribution pour les colis et le courrier.

Le « où » correspond à tous les pays dans lesquels nous intervenons, dont sont exclus ceux soumis à embargo ou qui font l'objet d'une tension géopolitique internationale.

Enfin, « à qui », à savoir nos clients, peuvent être des entités privées et publiques. Dans tous les cas, nous nous assurons que nos clients n'ont pas fait l'objet d'affaires de corruption, conflits d'intérêts, fraude financière...

Indicateur de nos pratiques éthiques, le dispositif d'alerte permet à chacun de faire remonter une anomalie. Les alertes sont répertoriées par catégories pour toutes les entités du groupe. Elles donnent lieu si besoin à des actions correctives et peuvent être l'objet de communications spécifiques pour sensibiliser les collaborateurs.



Siège social

152-160 Avenue Aristide Briand
CS 80013
92227 Bagneux Cedex
France

Tél. +33 (0)1 49 08 41 00

www.solystic.com

Pour plus d'information :

contact.rse@solystic.com