

RAPPORT RSE 2021



LE MOT DU PRESIDENT

Madame, Monsieur,

Chers clients, collaborateurs,
partenaires, amis,

Pour chacun d'entre nous, les deux dernières années 2020 et 2021 auront été hors normes. Individuellement comme collectivement, nous aurons tous été bouleversés par cette longue période de crises successives, d'ampleurs inédites, qui malheureusement ne semble pas achevée.

Dans ce contexte exceptionnel, BDL, devenu Acolyt, puis le Groupe Acolyt, a su avec détermination faire face à ces chocs successifs et démontrer sa capacité à maintenir son développement. L'ensemble des collaborateurs a ainsi œuvré avec engagement et parfois abnégation au service de nos clients, s'appuyant avec justesse sur notre raison d'être « Accompagner pour faire grandir » et nos valeurs d'esprit d'équipe, de bienveillance, de dynamisme et d'exigence.

C'est fort d'un modèle économique robuste et accompagné de nouveaux actionnaires (SPRING Invest et les membres du board à titre individuel) qu'Acolyt poursuit sa croissance rentable, tout en intégrant la dimension du bien commun dans son développement.

A ce titre, à l'heure où nous finalisons notre dossier comme postulant à la certification BCorp, ce premier rapport RSE de l'entreprise se veut un témoin de nos actions concrètes sociales, sociétales et en faveur de l'environnement.

Acolyt est attaché depuis sa création en 2013 à œuvrer efficacement comme logisticien de « marques e-commerce premiums et responsables », tout en prenant des initiatives liées à son activité en faveur du bien commun.

Forts d'un esprit d'entreprendre également dans cette dimension RSE, notre démarche axée sur 3 thématiques est clairement d'agir : en apporteur de solutions logistiques durables sur le plan environnemental, en promoteur de lien social et de développement économique sur nos territoires, et en employeur engagé pour le développement de ses collaborateurs.

Je vous remercie sincèrement pour votre confiance et votre fidélité. Elles nous honorent et nous obligent chaque jour à la mériter davantage.

Martin Bour / Président
1er juin 2022

LE MOT DE SPRING INVEST

SPRING est un fonds d'investissement spécialisé dans le financement des entreprises contribuant à la transformation digitale, sociétale et environnementale du commerce. A ce titre, nous nous intéressons à la fois aux nouveaux modèles de distribution mais également aux nouveaux modes de consommation et à l'ensemble des technologies et services qui accompagnent la mutation du secteur.

Le sujet RSE est un des socles fondateurs de SPRING qui a été formalisé dès la création, notamment du fait des caractéristiques du secteur du commerce et de l'e-commerce et du fort impact que les sociétés financées par SPRING peuvent avoir sur celui-ci. La transparence et le fonctionnement des chaînes logistiques (origine des produits ou des matières premières, optimisation des chaînes logistiques, nature des contrats de travail, de la sous-traitance...) est un des sujets prioritaires adressé par SPRING.

En effet, la logistique est souvent considérée comme le maillon faible RSE de l'e-commerce avec un bilan carbone important (succession d'intermédiaires, poids du transport...) et un bilan social critiquable (pénibilité au travail, précarité des contrats, faible marge de progression...).

Avec la raison d'être « Accompagner pour faire grandir », Acolyt place ses salariés au cœur de son dispositif en les accompagnant sur la durée. A titre d'exemple, les dirigeants de deux des trois sites ont démarré en tant que stagiaires dans la société. Par ailleurs, Acolyt s'est toujours efforcée de limiter son empreinte environnementale, depuis la conception des sites logistiques, jusque dans la gestion des opérations, la partie ne pouvant être optimisée aujourd'hui faisant l'objet d'une contribution à la neutralité carbone globale.

En s'appuyant très tôt sur un socle de valeurs fortes, Acolyt est ainsi parvenue à construire un modèle de logistique e-commerce sain et efficient répondant à un nombre important d'enjeux RSE de son secteur.

Pascal Gagna,
Xavier Faure,
Laurent Foiry,
Alexandre Guillot,
SPRING INVEST
1er Juin 2022

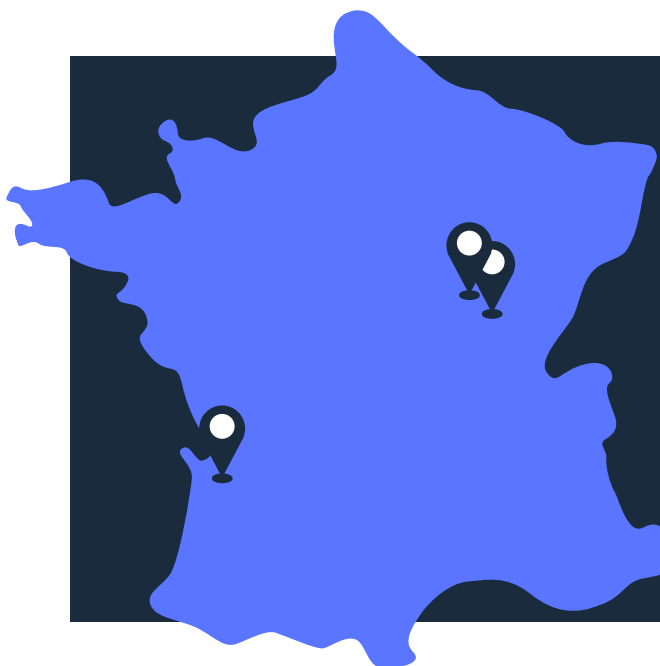
SOMMAIRE

1. Le Groupe Acolyt
2. Notre ambition à horizon 2023
3. Nos axes d'engagement pour soutenir notre ambition
4. Notre matrice de matérialité
5. Axe 1 : Réduire notre empreinte environnementale
6. Axe 2 : Favoriser le développement économique local
7. Axe 3 : Encourager le développement professionnel de nos collaborateurs
8. Mesurer nos progrès

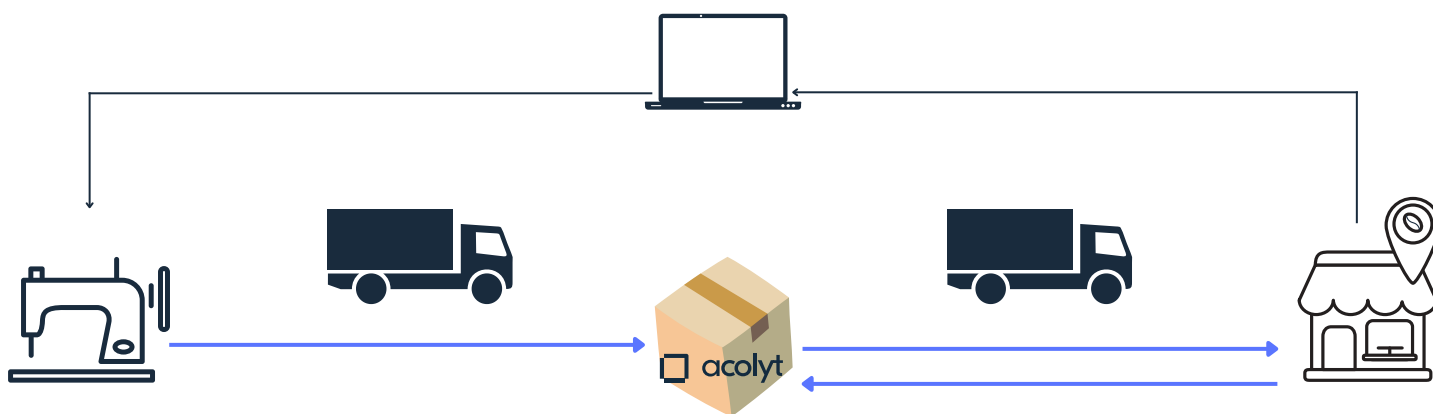
NOTRE IDENTITE

Fondé en 2013 avec pour objectif de devenir un prestataire logistique de référence pour les jeunes marques e-commerce premium et responsables en développement, Acolyt regroupe aujourd’hui 3 sites logistiques à Semur-en-Auxois, Mesmont et Bordeaux.

Depuis 2020, l’entreprise est aussi un « acolyt » non négligeable pour une marque soucieuse de son impact sur l’écosystème local et sur l’environnement.

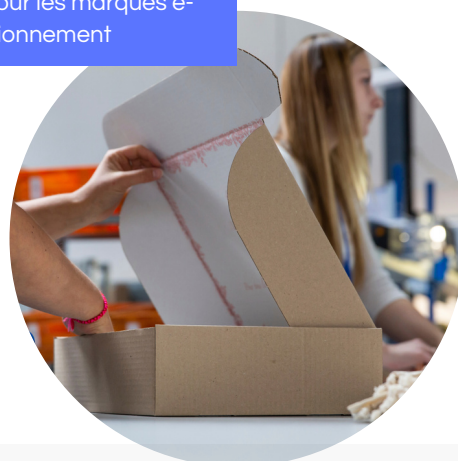
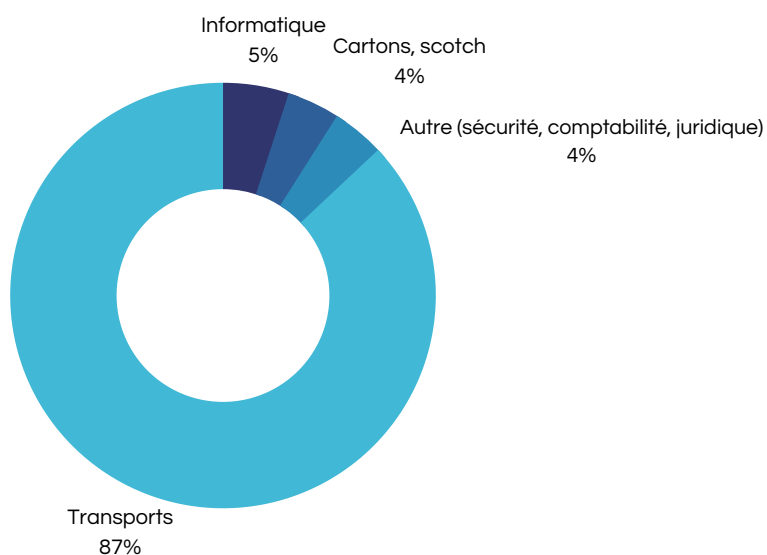


NOTRE SERVICE



Réception, picking, préparation de commandes sur-mesure pour les marques e-commerce, expédition, gestion des retours et reconditionnement

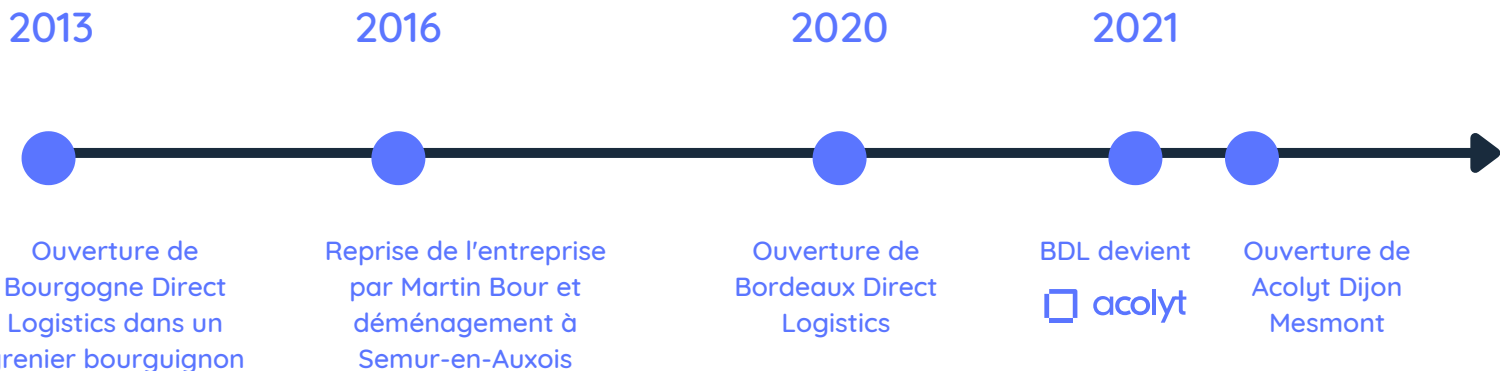
NOS DEPENSES



Quelles matières premières sont utilisées chez Acolyt ?

Du carton, du scotch, de la frisure de bois, du papier de soie, des colis réutilisables, des étiquettes d’acheminement postal.

NOTRE HISTOIRE



NOS CHIFFRES CLEFS 2021



3 entrepôts

23 salariés

3.3 Millions de CA (+25%
par rapport 2020)

NOS VALEURS & PRINCIPES

Exigence
Dynamisme

Esprit d'équipe
Bienveillance

Subsidiarité
Dignité du collaborateur

NOTRE RAISON D'ÊTRE

“ ACCOMPAGNER POUR FAIRE GRANDIR ”

Chaque action que nous entreprenons a pour but de vous faire grandir ; car grandir permet d'accomplir et de se réaliser. Ce chemin à vos côtés permet également à Acolyt de grandir. Que vous soyez clients, collaborateurs, fournisseurs ou toute autre « partie prenante » de l'entreprise, nous souhaitons vous accompagner avec intelligence, selon nos principes (subsidiarité, respect de la dignité) et nos valeurs (exigence, dynamisme, esprit d'entreprise, bienveillance).

NOTRE AMBITION A HORIZON 2023

Depuis les différentes révolutions industrielles et à mesure que les populations, les économies et les niveaux de vie progressent dans le monde, le niveau cumulé des émissions de gaz à effet de serre augmente lui aussi. La concentration de ces GES ainsi que les moyennes de températures mondiales ont augmenté en continu, les 2/3 de ces gaz étant dominés par le CO₂, produit massivement par la combustion d'énergies fossiles. Les derniers rapports du GIEC ont démontré l'incidence des activités humaines sur le climat, mais aussi que des réductions fortes et soutenues des émissions de CO₂ (-45% en 2030 par rapport aux émissions de 2010 et un « bilan nul » en 2050) permettraient de limiter le réchauffement climatique futur à +1.5°C, permettant à la fois une rapide amélioration de la qualité de l'air globale, mais aussi une stabilisation des températures mondiales à horizon 20 ou 30 ans. Concrétisés légalement par le protocole de Kyoto et l'Accord de Paris, ces objectifs doivent s'appliquer à toutes les activités humaines et en premier lieu aux activités du secteur de l'industrie, du transport et de la logistique, qui sont responsables des 3/4 des émissions de CO₂ à elles seules.

Au-delà des préoccupations purement environnementales, de grandes questions sociales et sociétales ont également été posées ces dernières années avec l'arrivée de l'obligation de transparence sur les chaînes d'approvisionnement des secteurs du

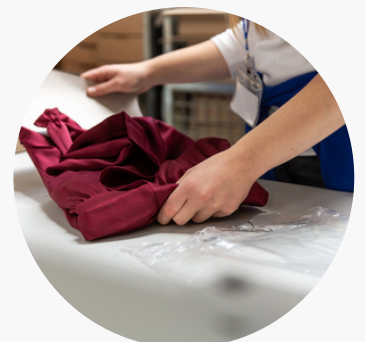
LES 3/4

des émissions de CO₂ sont imputables aux secteurs de l'industrie, du transport et de la logistique

prêt à porter (travail des enfants, pollution par des tiers, bien-être animal pour n'en citer que quelques-uns). Autant de sujets auxquels les entreprises du secteur se doivent de répondre pour anticiper au mieux les attentes de la société.

Acolyt souhaite se poser en solution la plus durable et qualitative pour des marques engagées et en plein développement. Dans quel but ? Permettre la mise sur le marché d'alternatives à la fast-fashion pour les consommateurs.

Sources : ONU <https://www.un.org/fr/global-issues/climate-change>



NOS AXES D'ENGAGEMENT AU SERVICE DE CETTE AMBITION

1	Améliorer notre empreinte environnementale	 
2	Favoriser le développement économique local	 
3	Encourager le développement professionnel de nos collaborateurs	  

NOTRE MATRICE DE MATERIALITE



Lexique :
 *P1, 2, 3, 4 : Priorité n°1, 2, 3, 4
 QVT : Qualité de vie au Travail
 SST : Santé Sécurité au Travail
 RGPD : Règlement Général pour la protection des données
 SAV : Service Après Vente

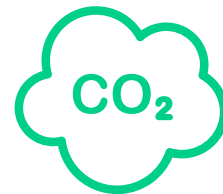
NOS AXES D'ENGAGEMENT AU SERVICE DE CETTE AMBITION

ODD	SOUS-OBJECTIF
	<p>1.2 D'ici à 2030, réduire de moitié au moins la proportion d'hommes, de femmes et d'enfants de tous âges souffrant d'une forme ou l'autre de pauvreté, telle que définie par chaque pays</p> <p>1.3 Mettre en place des systèmes et mesures de protection sociale pour tous, adaptés au contexte national, y compris des socles de protection sociale, et faire en sorte que, d'ici à 2030, une part importante des pauvres et des personnes vulnérables en bénéficient</p>
	<p>5.1 Mettre fin, dans le monde entier, à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles</p> <p>5.5 Garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique</p> <p>5.a Entreprendre des réformes visant à donner aux femmes les mêmes droits aux ressources économiques, ainsi qu'à l'accès à la propriété et au contrôle des terres et d'autres formes de propriété, aux services financiers, à l'héritage et aux ressources naturelles, dans le respect du droit interne</p>
	<p>8.1 Maintenir un taux de croissance économique par habitant adapté au contexte national et, en particulier, un taux de croissance annuelle du produit intérieur brut d'au moins 7 % dans les pays les moins avancés.</p> <p>8.2 Parvenir à un niveau élevé de productivité économique par la diversification, la modernisation technologique et l'innovation, notamment en mettant l'accent sur les secteurs à forte valeur ajoutée et à forte intensité de main-d'œuvre.</p> <p>8.3 Promouvoir des politiques axées sur le développement qui favorisent des activités productives, la création d'emplois décents, l'entrepreneuriat, la créativité et l'innovation et stimulent la croissance des microentreprises et des petites et moyennes entreprises et facilitent leur intégration dans le secteur formel, y compris par l'accès aux services financiers.</p> <p>8.5 D'ici à 2030, parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale.</p> <p>8.8 Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire.</p>
	<p>9.2 Promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et, d'ici à 2030, augmenter nettement la contribution de l'industrie à l'emploi et au produit intérieur brut, en fonction du contexte national, et la multiplier par deux dans les pays les moins avancés.</p> <p>9.4 D'ici à 2030, moderniser l'infrastructure et adapter les industries afin de les rendre durables, par une utilisation plus rationnelle des ressources et un recours accru aux technologies et procédés industriels propres et respectueux de l'environnement, chaque pays agissant dans la mesure de ses moyens.</p> <p>9.5 Renforcer la recherche scientifique, perfectionner les capacités technologiques des secteurs industriels de tous les pays, en particulier des pays en développement, notamment en encourageant l'innovation et en augmentant considérablement le nombre de personnes travaillant dans le secteur de la recherche et du développement pour 1 million d'habitants et en accroissant les dépenses publiques et privées consacrées à la recherche et au développement d'ici à 2030.</p>
	<p>15.2 D'ici à 2020, promouvoir la gestion durable de tous les types de forêt, mettre un terme à la déforestation, restaurer les forêts dégradées et accroître considérablement le boisement et le reboisement au niveau mondial</p> <p>15.a Mobiliser des ressources financières de toutes provenances et les augmenter nettement pour préserver la biodiversité et les écosystèmes et les exploiter durablement</p>

AXE 1 : REDUIRE NOTRE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE

1

Réduire notre empreinte carbone



Depuis 2 ans, Acolyt s'est engagé à mesurer ses émissions de CO2 directes (scopes 1 à 3), tenter de les réduire et contribuer à la neutralité carbone globale à hauteur minimale de nos émissions des scopes 1 et 2. En 2020, nous avons estimé ces émissions aux alentours de 14.6 tonnes équivalent de CO2 en comptabilisant le bilan des consommations électriques de l'entrepôt, mais aussi une partie du scope 3 sur lesquels nous avons un levier de réduction avec les transports domicile/travail des salariés, les consommations de cartons et de plastiques grâce aux données disponibles sur la base ADEME.

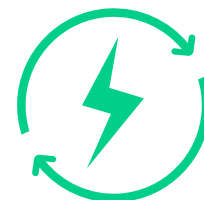
Pour l'année 2021, nous avons décidé de faire appel à un cabinet extérieur pour la réalisation d'un Bilan carbone® complet, nous permettant ainsi de pouvoir prévoir un plan d'action pour réduire notre impact CO2. Nos consultants, formés à la méthode Bilan Carbone nous ont donc aidés à collecter les informations les plus précises possibles sur nos émissions, à déterminer des actions réalisables rapidement, et à trouver d'éventuels partenaires pour les mener à bien. La synthèse du bilan carbone sera présentée en annexe de ce rapport RSE. Il porte sur nos 3 sites opérationnels en 2021 : Acolyt Semur, Acolyt Dijon et Acolyt Bordeaux.

Plus précis, ce bilan certifié nous permet désormais d'avoir une image complète de nos émissions et surtout de cibler les postes sur lesquels nous avons des leviers d'action, notamment nos transports, déchets et achats !

Pourquoi vous ne nous entendrez jamais dire qu'Acolyt est « neutre en carbone » ? Tout bonnement car il s'agit d'un abus de langage ! Un territoire peut être neutre en carbone, une entreprise, un produit ou un service, non ! Acolyt contribue donc à une neutralité carbone collective et procède pour cela en 3 étapes : le calcul de nos émissions, leur réduction, la contribution à hauteur de nos émissions restantes. Cette dernière action est réalisée avec notre partenaire EcoTree par l'intermédiaire duquel nous avons fait l'acquisition de 1000 arbres français gérés de manière agroécologique : 500 en forêt de Champeau-en-Morvan, 394 à la Chapelle-Saint-Rémy et 106 en forêt de Gourin. Grâce à ces arbres, il est aujourd'hui estimé que 23.7t de CO2 ont été séquestrées à ce jour. L'association EcoTree a par ailleurs été certifiée BCorp en 2021 !

2

Améliorer notre mix énergétique

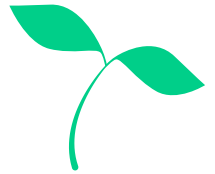


Par ailleurs, Acolyt s'était fixé d'augmenter sa part d'énergies renouvelables dans son mix énergétique. Pour le site d'Acolyt Semur, nous sommes passés à un contrat 100% énergie verte au 26 février 2022.

L'objectif sera d'atteindre les 100% sur la totalité du périmètre à horizon 2023.

3

Tendre vers le colis 100% responsable



Directement lié à notre nature d'activité, nous avons également prévu d'atteindre le colis 95% écoresponsable à horizon 2022. Les matières que nous utilisons aujourd'hui répondent en grande partie à ces impératifs : carton, papier de soie, frisure de bois. Il nous reste néanmoins le défi d'un scotch kraft de qualité suffisante pour répondre aux exigences et besoins de nos clients. Le dernier sujet nous empêchant aujourd'hui d'atteindre le 100% serait celui des étiquettes pour lesquelles il n'existe aujourd'hui pas de solution technique disponible sur le marché et correspondant à nos besoins et à ceux de nos clients. Si toutefois des solutions étaient disponibles par la suite, Acolyt s'engagerait vers le colis 100% écoresponsable.

Qu'appelons-nous colis écoresponsable ? Un colis de réemploi, recyclé, recyclable, biosourcé ou encore biodégradable.

4

Tendre vers davantage d'économie circulaire



La quasi-totalité des déchets générés sur les sites Acolyt sont des déchets recyclables (plastique, carton), liés à la réception des marchandises de nos clients et de nos fournisseurs. Nos entrepôts ne consomment pas d'eau ou presque (usage sanitaire pour les collaborateurs), et les déchets d'ordures ménagères sont quasi exclusivement liés aux pauses déjeuner. Certaines actions seront envisagées pour réduire ces paramètres d'ici 2023 mais la priorité reste bien le sujet du carton et plastique. Il est aujourd'hui difficile pour Acolyt seul de réduire ces productions de déchets, aussi nous nous engageons à sensibiliser 100% de nos clients à réduire leurs emballages à usage unique, et à favoriser le papier ou les matières biodégradables au plastique. Acolyt s'engage par ailleurs à investiguer les pistes de réemploi ou d'utilisation secondaires de ces matières, notamment le carton, disponibles auprès de partenaires locaux.

5

Vérifier les engagements de nos fournisseurs



En 2021, Acolyt a défini une charte d'approvisionnement responsable visant à responsabiliser nos fournisseurs, et à leur rappeler que le respect des droits fondamentaux est un indispensable pour la pérennité de nos relations commerciales.

Une grille d'évaluation fournisseurs a également été définie et remplie par nos fournisseurs représentant les plus gros volumes. Pour les fournisseurs représentant 85% de nos achats annuels, un exemplaire de la charte fournisseurs et de la grille d'évaluation ont été complétés afin de nous présenter au mieux leurs engagements RSE.

A horizon 2023, l'objectif d'Acolyt est d'atteindre 95% de nos volumes d'achat afin de pouvoir favoriser la contractualisation auprès de fournisseurs engagés.

AXE 2 : FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT LOCAL



1

Participer à la revitalisation de zones rurales

Par l'ouverture de 2 entrepôts sur 3 dans des territoires ruraux, Acolyt entend redynamiser l'emploi qualifié en proposant des emplois localement et en garantissant une formation intégrée au processus d'embauche, pouvant aider les nouveaux CDI, CDD, alternants, stagiaires à monter en compétences. Ces compétences peuvent bien entendu être valorisées par la suite dans d'autres entreprises. **En 2021, 2 collaborateurs ont par exemple été encouragés par la Direction et leur management à poursuivre une Validation des Acquis de l'Expérience (équivalent BAC +3) en 2022.**

L'objectif à horizon 2023 est de déplacer notre dernier entrepôt bordelais en zone rurale également, afin de contribuer à la vitalité d'autres territoires.

2

Soutenir les acteurs du territoire



Parce que les acteurs du territoire sont indispensables en zone rurale, peut-être encore davantage qu'en zone urbaine, Acolyt a décidé d'apporter un **soutien financier à 6 associations d'intérêt général.**

Plus qu'un don ponctuel, l'objectif était de favoriser les investissements futurs de ces associations, et leur projection dans le temps. C'est pourquoi les dons seront renouvelés sur **2 nouvelles années** auprès des mêmes acteurs, avant une nouvelle évaluation pour l'année 2024.

Il a été acté que ces dons représenteraient 1% du chiffre d'affaires de l'entreprise chaque année.

3

Sélectionner des clients bons pour le monde



Traite des Ouïghours, travail des enfants, bien-être animal... Autant de sujets qui ont éveillé la conscience des consommateurs ces dernières années.

A l'écoute de ces nouvelles tendances de consommation et donc de production, Acolyt a voulu donner du sens à sa démarche en proposant nos services **uniquement à des clients e-commerçants désireux de proposer une éthique de travail et des affaires différentes, dans le respect du vivant et de l'environnement.**

Par ailleurs, **95% de nos clients sont eux-mêmes basés en France, une proportion que nous avons prévu de conserver dans le futur.**

4

Compléter la formation des jeunes



Acolyt forme et attire l'embauche des jeunes ! L'âge moyen de nos collaborateurs en 2020 et 2021 est de **24 ans**, tranche qui est malheureusement souvent délaissée pour l'embauche de personnels n'ayant pas ou peu de diplômes de l'enseignement supérieur.

Mais Acolyt participe aussi à soutenir la formation des étudiants originaires du territoire : en 2020 nous avons accueillis **6 stagiaires et alternants**. Ce chiffre est passé à **29 en 2021**, et nous souhaiterions le conserver à une moyenne d'au moins **10 par an en 2023**.

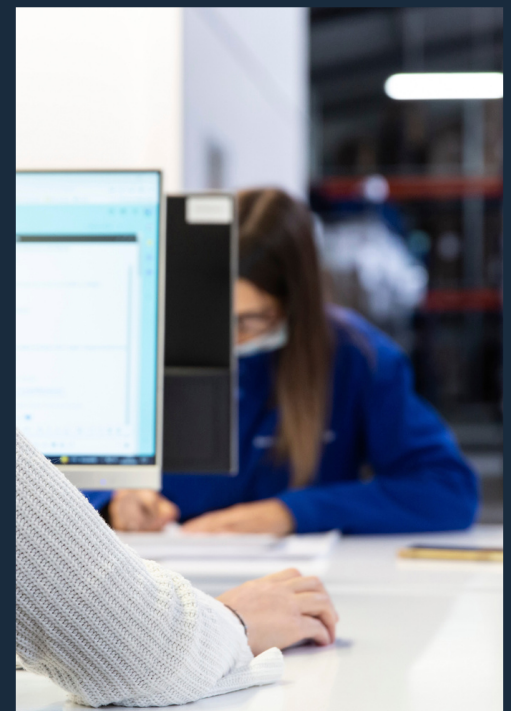


5

RGPD et sécurisation des données consommateurs

Les données consommateurs sont un sujet sensible aujourd'hui pour tous les acteurs officiant via internet. **Nos équipes IT ainsi que notre Data Protection Officer sont mobilisés chaque jour pour la protection des données** transitant par nos serveurs et sur nos tables de préparation.

Chaque collaborateur respecte ses engagements de confidentialité et s'engage à ne publier aucune information sensible à des tiers.



AXE 3 : ENCOURAGER LE DÉVELOPPEMENT DE NOS COLLABORATEURS

1 Recruter et fidéliser des Acolyts

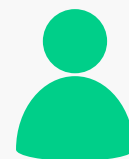


Entre les années fiscales 2020 et 2021, Acolyt a ouvert un nouvel entrepôt. Nous sommes donc passés de 15 à 23 collaborateurs soit un turnover de 107%, un chiffre qui semble élevé mais qui tient compte des fins de contrats des CDD que nous recrutons sur les pics d'activité saisonniers autour de Noël. Le turnover lié à des départs volontaires (ruptures anticipées de CDD ou rupture de CDI) s'élève à 6.3% pour l'année 2021, ce qui correspond à 1 seul départ. Notre objectif à horizon 2023 est de maintenir un plafond de 1 départ volontaire maximum annuel.

Sur l'année, la répartition était de 56% de CDI et 44% de CDD et l'ancienneté moyenne de 2.2 ans.

En 2020, 1 nouveau collaborateur avait été embauché en CDI, 11 en CDD ; en 2021, 2 collaborateurs en CDI et 13 CDD ont été recrutés, un chiffre que nous souhaiterions répéter pour recruter 2 CDI et 15 CDD supplémentaires à horizon 2023.

2 Inclure des collaborateurs traditionnellement éloignés de l'emploi



Chez Acolyt, 58% de notre effectif en CDI sont des femmes, 47% pour les recrutements en CDD. L'objectif à horizon 2023 sera l'intégration de femmes à des niveaux de cadres et/ou de management afin de diversifier davantage nos effectifs à ce niveau.

Par ailleurs, 47% des salariés présents en 2021 chez Acolyt ne disposaient pas de diplôme de l'enseignement supérieur.

Un axe d'amélioration d'ici à 2023 chez Acolyt concernera l'intégration d'au moins 2 stagiaires et de collaborateurs en situation de handicap dans les sites le permettant.

3 Former pour fidéliser



Un travail d'accompagnement et de formation est réalisé en continu par nos équipes, afin de développer les compétences terrain des collaborateurs de tous les services, et de les aider à développer leur employabilité. Actuellement, chaque collaborateur en CDI ou CDD reçoit au minimum une formation à son arrivée, puis une formation dans l'année. Dans certains cas particuliers liés à la motivation des collaborateurs et à la nature de leurs tâches, un système de mentoring est mis en place avec un collègue ou manager ayant davantage d'ancienneté dans l'entreprise.

Cet accompagnement peut notamment être décidé lors des entretiens de performance mensuels et annuels avec le manager et la Direction, permettant de pouvoir rassurer et accompagner au mieux les nouveaux arrivants ou les collaborateurs gagnant progressivement des responsabilités. Ces entretiens mensuels concernent 100% des salariés depuis 2018.

4

Assurer la Santé et la Sécurité au Travail



Chaque site détient au minimum 2 salariés formés SST ou en capacité de donner les gestes de premiers secours comme les pompiers volontaires. Une demande de formation SST est systématiquement validée par la Direction. Par ailleurs, des exercices de sensibilisation aux gestes de premiers secours sont proposés 2 fois par an aux collaborateurs, afin de permettre une réaction rapide en cas de problème. Le nombre d'accidents du travail sur site était de 0 en 2020 et 1 en 2021, et nous avons bien sûr pour objectif de continuer à tendre vers le 0 en 2022 et 2023. Concernant les trajets domicile/travail, de la prévention est régulièrement réalisée auprès des équipes.

L'intervention d'un ergonome a été proposée par l'AIST21 en 2020 sur le site d'Acolyt Semur. Cette venue d'un spécialiste nous a permis de définir un plan d'actions à mettre en place et de réaliser certains ajustements dès 2021 (placer les références les plus vendues à hauteur d'homme, marchepieds sécurisés, écrans sur bras réglables pour les opérateurs, lumières chaudes LED).

5

Assurer un entre équilibre vie professionnelle et vie personnelle



Acolyt propose un aménagement des horaires de travail compatibles avec une seconde journée pour les collaborateurs (parents ou non !) travaillant en entrepôt. Pour les collaborateurs travaillant dans les bureaux, la flexibilité est également de mise (télétravail, temps partiel, aménagement d'horaires).

Pour tous les collaborateurs, l'entreprise prend bien entendu en charge la cotisation à une mutuelle d'entreprise avantageuse, mais également le complément de revenu du congé paternité ou maternité des jeunes parents travaillant chez Acolyt !















Enfin, car le Covid a été une période parfois stressante et a mis en lumière pour beaucoup d'entreprises, l'importance du bien-être psychique, Acolyt a décidé de former 3 collaborateurs aux risques psychosociaux en cas de besoin de leurs collègues, et propose aussi une aide financière pour les inscriptions des collaborateurs et de leurs enfants à des activités sportives ou culturelles. Cette aide couvre jusqu'à 200€ des frais d'inscription annuels pour les collaborateurs et 150€ pour leurs enfants.



MESURER NOS PROGRES
















1 – Améliorer notre empreinte environnementale

2- Favoriser le développement économique local

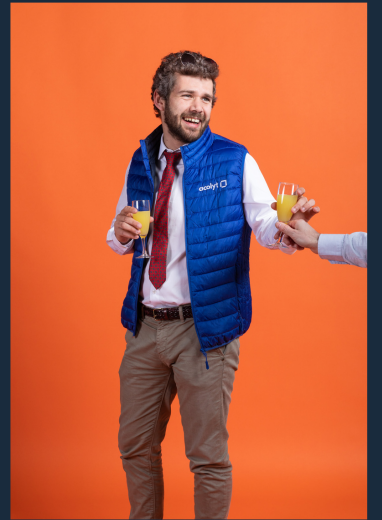
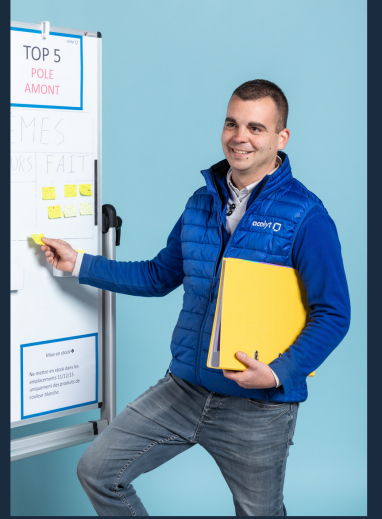
AMBITION 2023	ODD
Réduire nos émissions de carbone selon les recommandations de nos consultants externes	 
Contribution à la neutralité carbone globale à hauteur de plus de 100% de nos émissions de nos émissions scopes 1 et 2	
Atteindre le colis 95% écoresponsable	 
Atteindre un mix énergétique composé de 100% d'énergies renouvelables	
Engager nos clients dans une démarche vertueuse afin de réduire les déchets sur la chaîne de valeur	
Etudier les pistes de valorisation de nos déchets cartons et/ou plastiques en économie circulaire locale	
Vérifier l'engagement environnemental de nos fournisseurs représentant 95% de nos volumes d'achat (charte de fournisseurs responsables + grille d'évaluation)	
Installer la totalité de nos entrepôts en zone rurale	
Conserver une part minimale de 95% de clients situés en France et 100% en Europe (0% dans les 4e et 5e quintiles de Transparency International)	 
Maintenir un niveau d'accueil de stagiaires d'au moins 10 par an	 
Pérenniser les postes d'au moins 2 stagiaires en les embauchant en CDI	
Conserver un engagement de don annuel égal à au moins 1% de notre chiffre d'affaires auprès d'associations d'intérêt général locales	 
Soutenir des associations étudiantes, sportives et culturelles locales à hauteur de 3000€	

MESURER NOS PROGRES

3- Encourager le développement professionnel de nos collaborateurs

AMBITION 2023	ODD
<p> limiter le turnover lié à des départs volontaires à 8% maximum par an (soit 1 départ annuel)</p>	 
<p> Embaucher 2 salariés supplémentaires en CDI</p>	 
<p> Embaucher 15 salariés supplémentaires en CDD (pics de saisonnalité)</p>	
<p> Intégrer au moins 2 stagiaires ou collaborateurs en situation de handicap</p>	 
<p> Atteindre le moyen de 2 formations externes reçues par un collaborateur par an</p>	
<p> Continuer de permettre une promotion des collaborateurs dont les entretiens annuels dépassaient les attentes du management sur leur poste</p>	 
<p> Maintenir un niveau de 100% de collaborateurs ayant bénéficié d'une revue mensuelle et annuelle de leur performance (CDI comme CDD)</p>	
<p> Maintenir une formation SST à jour pour au moins 2 collaborateurs par site</p>	
<p> Atteindre un objectif de 0 accident du travail sur site (et maintenir la prévention sur les trajets domicile/travail)</p>	 
<p> Limiter l'absentéisme annuel à 2% (en jours travaillés)</p>	





Accompagner pour faire grandir

