

RAPPORT DE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE D'ENTREPRISES

2024

OROLUX
BOITES DE MONTRES

CE QUI NOUS ANIME

*Chez Orolux SA, le développement durable
a toujours fait partie intégrante de son évolution
et c'est une affaire de cœur.*

En tant qu'entreprise d'origine familiale et de taille humaine, nous considérons le développement durable comme une responsabilité envers nos collaborateur-trice-s, nos clients, nos partenaires, la population et l'environnement, ainsi que les générations futures. C'est pourquoi, depuis 10 ans maintenant, nous nous sommes engagés dans une démarche d'amélioration durable avec la volonté de prendre en considération les intérêts de chacun.

L'année 2023 a été un tournant pour Orolux avec un changement dans la direction de l'entreprise, Monsieur Benjamin Heiniger succédant à Monsieur Jacques Loichat. Ce changement a amené une redéfinition de la stratégie avec, comme ligne directrice en soutien à la croissance, une vision claire et ambitieuse pour l'avenir ainsi qu'un engagement fort auprès de nos collaborateur-trice-s.

Dans ce contexte, sous l'impulsion de notre nouveau Directeur, un Comité de Direction a vu le jour en 2024 sa première mission a été d'accompagner la transformation organisationnelle d'Orolux en assurant la coordination des actions à mener, en fixant des objectifs mesurables, et en veillant à ce que cette nouvelle dynamique soit en adéquation avec les valeurs fondamentales de l'entreprise, à savoir : l'innovation et la recherche perpétuelle de l'excellence, dans le respect de tous et avec simplicité.

Notre souhait : créer et maintenir une culture d'entreprise saine, équitable, humaine, transparente et responsable, où chacun a la possibilité de trouver sa place et développer ses compétences. Cette volonté est l'un des principaux objectifs de notre démarche RSE qui reconnaît les hommes et les femmes qui œuvrent chez Orolux, au même titre que nos clients, comme une partie prenante essentielle de notre réussite.

Depuis plusieurs années déjà, nous veillons particulièrement au bien-être de nos collaborateur-trice-s. Nous souhaitons franchir un cap et aller encore plus loin en créant un environnement de travail harmonieux et le plus épanouissant possible. Nos objectifs : une plus forte implication des employé.e.s à la vie de l'entreprise et aux décisions, une valorisation des contributions de chacun et un traitement équitable de tous, une montée en compétences de nos équipes avec un programme de formation étoffé et un gain d'autonomie et de responsabilités.

Bien évidemment, notre engagement RSE est tout aussi important auprès de nos autres parties prenantes.

Nous souhaitons plus que jamais forger des relations de confiance avec nos clients et nos fournisseurs, en travaillant main dans la main, de manière éthique et en toute transparence. L'humanité est confrontée aujourd'hui à des défis majeurs qu'il sera indispensable de relever pour nous et pour nos enfants. Dans ce contexte, nous sommes convaincus que les entreprises ont un rôle important à jouer.

Le Comité de Direction est heureux de partager avec vous le présent rapport RSE, le tout premier rédigé depuis sa création. Il permettra de vous présenter les améliorations apportées au sein d'Orolux durant ces deux dernières années mais également de partager humblement avec vous les réflexions qui nous animent et les actions qui en découlent en matière de durabilité.

Nous vous souhaitons une bonne lecture !



Nous entrons dans une ère du « tout » bio, vert, sans impact, neutre, et malheureusement les engagements et slogans qui en découlent ne sont, pour la plupart, pas à la hauteur des défis.

A notre époque, il me semble impossible de ne plus se soucier de notre impact sur ce qui nous entoure. Nous entrons dans une ère du « tout » bio, vert, sans impact, neutre, et malheureusement les engagements et slogans qui en découlent ne sont, pour la plupart, pas à la hauteur des défis.

N'étant pas utopiste et ne pensant pas qu'il soit possible de faire des miracles à notre échelle d'entreprise, je suis intimement convaincu que nous pouvons utiliser cet axe de responsabilité envers l'environnement et les humains pour améliorer notre performance globale. C'est pourquoi nous nous engageons dans une démarche d'amélioration continue, qui n'est plus uniquement orientée sur des résultats d'impact environnemental mais bien de performances économiques, stratégiques et environnementales.

Quelques exemples peuvent illustrer ces propos. Notamment les mesures énergétiques de nos process, qui nous ont permis de diminuer la consommation électrique en veille de nos nombreuses machines-outils, ou la régulation plus fine de nos machines de froid process et de nos compresseurs d'air.

Le matériel est ainsi mieux utilisé, donc sa durée de vie sera augmentée et nos frais de consommation électrique directe et de maintenance seront diminués. Aucune contrainte ni concession n'ont dû être faites, nous n'avons rien perdu au passage. En termes d'investissement, il s'agit principalement de temps, car nous avons simplement analysé, suivi et mesuré nos systèmes sans idées préconçues. Nous avons d'ailleurs eu des surprises mais les résultats sont là et effectifs.

Nous pouvons également citer la réduction de nos encours, notre rhabillage et nos déchets. Sur cet axe de travail, nous avons un grand potentiel, en sensibilisant sur l'empreinte que représente une pièce mise en déchet. Avec des outils innovants de mesures sensorielles, nous pouvons écarter uniquement des pièces mauvaises et conserver un critère factuel, tout en mesurant précisément les causes de ces surconsommations. Dans cet exemple, nous valorisons le rôle de tous les collaborateur·trice·s. Nous diminuons aussi nos achats, ce qui implique une réduction directe de nos charges et une réduction de l'impact CO2 sur l'extraction du minerai. Dans cette boucle vertueuse, nous pouvons également mettre dans la balance un intérêt notable concernant la connaissance détaillée de nos processus.

En effet, nous travaillons sur les bons chantiers d'amélioration continue en cours de production. Nous sommes ainsi capables de remonter à la conception même des pièces et établissons des gammes qui seront déroulées sur les produits à venir.

Au travers de ces deux exemples, je souhaite simplement mettre en avant qu'investir du temps, dans la mesure, la prise de recul et l'analyse, permet la mise en place de nombreux projets qui s'intègrent parfaitement dans un programme d'engagement environnemental, sociétal et éthique.

Benjamin Heiniger
Directeur Général
Orolux SA

NOTRE IDENTITÉ

ÉCLAIRÉE PAR LA RSE

NOTRE VISION

Engagés durablement avec enthousiasme, pour viser ensemble l'excellence.



NOTRE MISSION

Concevoir et fabriquer des boîtes de montres de haute précision pour les maisons horlogères, en alliant savoir-faire, innovation technologique et engagement responsable.



NOS VALEURS D'ENTREPRISE



Contribuer positivement à l'épanouissement de nos collaborateur-trice-s, à la préservation de l'environnement et à la société de demain.

À PROPOS

D'OROLUX

depuis
1986

15'000 m²
au Noirmont



15
métiers
de productions



Entreprises affiliées



OROLUX

300
EMPLOYÉS



NOVOLUX

250
EMPLOYÉS



OROPOL

100
EMPLOYÉS

Orolux est une entreprise indépendante spécialisée dans la fabrication de boîtes de montres depuis 1986. Avec une surface d'exploitation de presque 15'000 m² au Noirmont, nous intégrons une quinzaine de métiers nécessaires à la production des quelques 850'000 carrures qui sortent de nos ateliers chaque année.

De l'usinage en passant par la galvanoplastie ou le polissage, notre savoir-faire s'exprime sur diverses matières communes telles que l'acier inoxydable, le titane (Grade 2 et Grade 5) ou la matière précieuse (Or, Argent, Platine) mais également sur d'autres matériaux plus exotiques comme la céramique ou le carbone. Avec un parc machines important qui intègre les dernières technologies pour chaque métier présent, nous sommes constamment en quête de solutions pour nous améliorer et offrir les meilleurs produits à nos clients, quitte à sortir des sentiers battus et à explorer des pistes jusqu'alors non exploitées par le domaine horloger !

Fort de nos 300 employés en Suisse, le lien étroit que nous entretenons avec nos sociétés-sœurs au Portugal (Oropol, 100 employés) et en Thaïlande (Novolux, 250 employés) permet d'offrir des solutions répondant aux plus hautes exigences tout en proposant des tarifications intéressantes en fonction des souhaits de chacun. Cette flexibilité est très appréciée par notre dizaine de clients issus des divers groupes ou indépendants horlogers avec qui nous entretenons une relation de partenariat au quotidien qui se traduit par un haut niveau de confiance réciproque.

Propriété du Groupe Baume SA, communément appelé groupe boîtes, nous partageons diverses ressources administratives (informatique et finance) avec les sociétés précitées en addition de deux autres entreprises actives dans l'étampage (Joseph Baume (CH), Preciform (TH)).

NOTRE DÉMARCHE

RSE

De la prise de conscience au projet d'entreprise...

Notre engagement en faveur du développement durable ne date pas d'hier puisque depuis plusieurs années maintenant, nous veillons à identifier et limiter nos impacts.

Depuis 2016, nous sommes certifiés RJC COP, norme internationale qui établit les exigences en matière de durabilité et de pratiques commerciales responsables pour l'industrie de la bijouterie et de l'horlogerie. Dès lors, nous n'avons cessé de travailler à l'amélioration continue de nos bonnes pratiques en matière de développement durable.

Depuis 2024, nous souhaitons donner un véritable coup d'accélérateur à notre démarche RSE, c'est pourquoi elle figure comme un axe majeur de notre projet d'entreprise à l'horizon 2028.

*Notre ambition :
contribuer collectivement
avec conviction à un monde
plus durable et équitable.*

Notre contribution aux défis mondiaux

En 2017, l'ONU a défini 17 objectifs de développement durable (ODD) auxquels les entreprises peuvent contribuer pour

« Répondre aux défis mondiaux auxquels nous sommes confrontés, notamment ceux liés à la pauvreté, aux inégalités, au climat, à la dégradation de l'environnement, à la prospérité, à la paix et à la justice. »

Orolux souhaite contribuer notamment aux ODD suivants :



Notre adhésion en 2024 au programme **SWISS TRIPLE IMPACT** nous aide à définir une stratégie de développement durable claire et adaptée à notre activité. Nous partagerons nos objectifs en lien à ce programme courant 2025.



Nos engagements

Nous structurons notre démarche à travers 3 axes associés à des objectifs visant à favoriser une éthique irréprochable, le bien-être de nos collaborateur·trice·s, la réduction de l'empreinte environnementale de nos activités, la sensibilisation de chacun aux enjeux environnementaux et notre soutien à la collectivité.

AXE 01

DÉVELOPPER
UNE ÉTHIQUE
IRREPROCHABLE

AXE 02

AMÉLIORER
LA PERFORMANCE
SOCIALE

AXE 03

RÉDUIRE L'EMPREINTE
ENVIRONNEMENTALE
DE NOS ACTIVITÉS

Nos principales parties prenantes

Parce qu'elles sont sources de progrès et d'innovation, nous souhaitons établir un dialogue permanent et constructif avec nos parties prenantes.

NOS SALARIÉ·E·S

NOS CLIENT·E·S

NOS FOURNISSEURS

NOS ACTIONNAIRES

NOTRE COLLECTIVITÉ

AXE

DÉVELOPPER UNE ÉTHIQUE IRREPROCHABLE



Orolux a la volonté de mener toutes ses affaires de manière éthique. Nous agissons avec intégrité et transparence dans toutes nos relations d'affaires et menons une démarche volontariste contre toutes les atteintes à la probité. Nous veillons à la provenance, à l'intégrité et à la sécurité de tous nos produits.

NOS OBJECTIFS

- Développer une **démarche interne anticorruption**.
- Intégrer des **critères de durabilité dans le processus de sélection de nos fournisseurs** en communiquant nos attentes et en créant un véritable partenariat avec eux.
- **Maîtriser la traçabilité** de l'ensemble de nos composants et matières premières.
- Intégrer la **démarche de devoir de diligence** fondée sur les risques afin d'assurer une chaîne d'approvisionnement responsable.
- Soutenir nos communautés locales en étant un **acteur engagé et responsable**, soutenant les initiatives à visées sociétales et culturelles.

Gouvernance responsable

Un engagement porté par la Direction

C'est toute l'entreprise qui est engagée, depuis ses plus hautes instances dirigeantes : nos actionnaires, notre CEO, le Comité de Direction et l'ensemble du personnel. L'éthique est de la responsabilité de chacun et elle est portée à tous les niveaux de l'entreprise, de la direction jusqu'au terrain.

Loyauté des pratiques

Le déploiement d'un programme anti-corruption

- Une **charte anti-corruption Orolux**, incluant notamment une politique cadeaux et invitations. Elle détaille les règles à respecter et précise les comportements qui sont contraires aux lois, aux règlements ainsi qu'aux valeurs et principes éthiques d'Orolux.
- Un **dispositif d'alerte** permettant le recueil et le signalement de tout fait contraire à la loi et aux règles éthiques adoptées par Orolux.

Achats responsables

Relation avec nos Partenaires Commerciaux

Un code de conduite est transmis à tous nos nouveaux fournisseurs ou sous-traitants, rappelant les engagements de notre politique d'entreprise responsable.

Ce code de conduite inclut l'interdiction de recourir au travail des enfants, l'obligation de respecter les droits humains et d'être en conformité avec les lois et réglementations applicables en matière de minerais et métaux issus de zones de conflit, ceci afin de garantir un approvisionnement transparent.

En tant que fournisseurs et sous-traitants, ils font partie intégrante de notre processus de production. C'est pourquoi, nous attendons d'eux qu'ils adhèrent à nos valeurs. Nous surveillons l'acceptation et le respect de ce code de conduite.

Traçabilité de nos composants et matières premières

Nous souhaitons nous engager ouvertement en faveur d'un approvisionnement durable et éthique sur l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement. En ce sens, nous intégrerons cet objectif à notre engagement auprès du Swiss Triple Impact pour l'ensemble de nos composants et matières premières.

Nombre
d'alertes
en 2024



Devoir de Diligence

Vers une prévention des risques sur notre chaîne d'approvisionnement

Orolux veille à développer une chaîne d'approvisionnement sûre et éthique, particulièrement en ce qui concerne les minerais et métaux en provenance de zones de conflit ou à haut risque ainsi qu'en matière de travail des enfants. Il est question ici des minerais ou métaux contenant ou constitués d'étain, de tantale, de tungstène (connus communément sous l'appellation 3T) et d'or.

Comme prévu par l'Article 964j, paragraphe 1, du Code Suisse des obligations en matière de minerais et métaux, nous sommes exempté de rapport pour les 3T. En effet, Orolux n'importe pas de minerai contenant l'un de ces 3T, et en 2024, les quantités de 3T présents dans la composition des produits sont en-dessous des seuils définis par l'ODiTr.

Concernant l'or, nous avons mis en place une traçabilité de la chaîne d'approvisionnement et sommes ainsi capable de démontrer qu'il ne provient pas de zones de conflits. En effet, nous n'importons pas de minerais et nous nous approvisionnons exclusivement en or « dégros » auprès d'affineurs suisses qui adhèrent aux principes de devoir de diligence édictés par le Responsible Jewellery Council (RJC).



Evaluation des Risques

Chaque année nous procédons à une évaluation des risques en matière de droits humains et de droits des enfants, de travail dangereux ou illégal.

Parmi les facteurs identifiés comme à risques figurent notamment :

- Les risques associés au pays d'origine sur la base d'analyses publiques de référence, comme la liste des « Conflict-Affected and High-Risk Areas (CAHRAS) »
- Les risques d'un partenaire qui exercerait son activité sans autorisation selon la liste de FINMA
- Les risques associés à des secteurs d'activités spécifiques (ex. activité minière)

Cette évaluation a permis de conclure qu'aucun de nos fournisseurs ou sous-traitants n'a son siège dans les pays faisant partie de la liste de Cahras (zones de conflit et à haut risque), ni n'exercent une activité sans autorisation selon la FINMA, donc pas de risque élevé.

De plus, comme déjà évoqué, l'or est l'unique matière première à risque ayant été identifiée et Orolux s'approvisionne exclusivement auprès d'affineurs suisses certifiés COP et COC du RJC appliquant le devoir de diligence. Les risques sont donc nuls.

Soutien à nos communautés locales

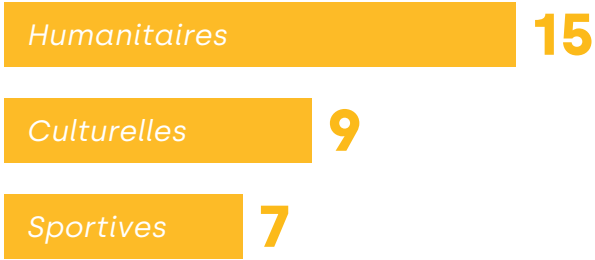
Consciente de sa responsabilité à soutenir le développement des communautés de sa région, Orolux s'engage à leurs côtés au quotidien. Notre entreprise apporte son aide financière à de nombreuses associations, qu'elles soient humanitaires, culturelles ou sportives.

Pour 2024, elles ont été au nombre de



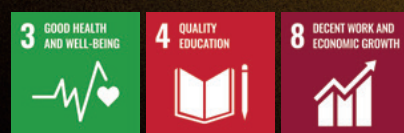
La priorité est d'apporter notre soutien aux collectivités locales, nous restons donc attentifs aux divers projets ou besoins portés à notre connaissance.

Orolux a également à cœur de soutenir l'économie de la région en consommant local dès que cela est envisageable. Nous faisons également appel en priorité à des artisans de proximité lorsque cela est nécessaire.



AXE

AMÉLIORER LA PERFORMANCE SOCIALE



Le succès d'Orolux repose sur l'engagement et les compétences de ses collaborateur·trice·s. À l'heure où de nombreux défis à relever se présentent à nous, plus que jamais nous avons besoin de faire équipe pour gagner en performance, en agilité et avancer vers l'avenir avec sérénité. Notre préoccupation : favoriser le bien-être et l'épanouissement de chacun en garantissant une meilleure qualité de vie au travail et en apportant un environnement stimulant.

NOS OBJECTIFS

- Garantir une **égalité de traitement** et promouvoir la **diversité**
- Veiller à la **sécurité** et au **bien-être physique et mental** de nos employé·e·s.
- Mettre en place un **environnement bienveillant** favorisant le **dialogue**, le **respect** et la **confiance**. Permettre l'implication de tous et reconnaître la contribution de chacun.
- Favoriser **l'autonomie**, la **responsabilisation** et **l'épanouissement** des collaborateur·trice·s en permettant le **développement** de leurs compétences grâce à un **plan de formation** annuel.
- Améliorer le taux de **satisfaction** au travail.

Egalités de traitement

Diversité

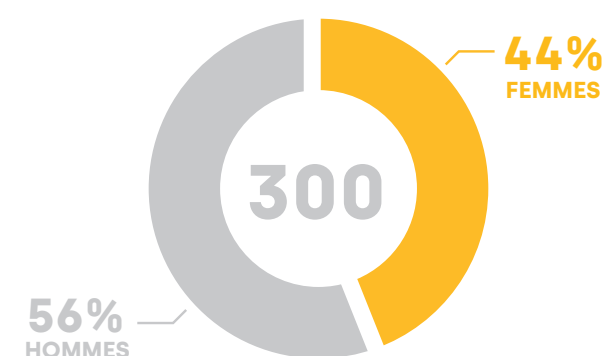
Orolux ne pratique, ni ne tolère, aucune forme de discrimination. L'entreprise emploie des personnes de toutes nationalités, couleurs de peau, religions, de tout sexe et âge. Elle ne refuse pas la candidature d'une personne sur la base d'un handicap.

Notre objectif est d'occuper toute personne selon sa capacité personnelle pour son propre épanouissement comme pour la bonne marche de l'entreprise.

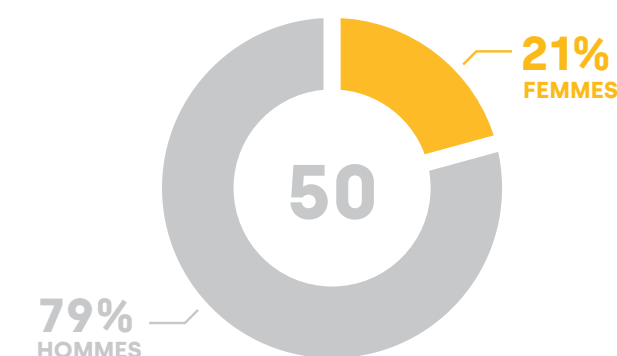
Nous nous engageons à promouvoir la diversité parmi nos collaborateur·trice·s et nous veillons à l'égalité des chances et des salaires entre hommes et femmes. Néanmoins, une partie de nos métiers restent encore trop masculins et notre défi est d'atteindre une mixité à part égale. Ceci est encore plus vrai pour nos postes de cadres.

En 2024, la proportion moyenne de femmes dans l'ensemble du personnel était de 44% et de seulement 21% aux postes d'encadrants.

PERSONNEL DE OROLUX



POSTES D'ENCADRANTS



OROLUX

JOM, JOURNÉE « OSER TOUS LES MÉTIERS »

Le 14 novembre 2024 s'est déroulée la Journée « Oser tous les métiers ». A cette occasion, partout en Suisse, des centaines d'entreprises ont ouvert leurs portes et ont donné l'opportunité aux élèves de découvrir le monde du travail.

Suivant le principe de la participation croisée, l'objectif de la journée était de donner aux jeunes générations un aperçu des métiers que les élèves n'ont peut-être pas considérés et de parler des idées reçues sur ce que les femmes et les hommes savent ou ne savent pas faire. Ainsi, cette journée a permis d'élargir les horizons professionnels des filles et des garçons.

Comme chaque année, Orolux a participé à cette journée et nous avons invité ouvertement nos collaborateur·trice·s, à y prendre part en compagnie de leur fille ou de leur fils, afin que ceux-ci puissent découvrir leur quotidien.

Nous avons eu le plaisir d'accueillir 15 enfants, 7 filles et 8 garçons, à l'occasion de cette journée. Ils ont pu découvrir le large éventail de nos métiers et nous espérons avoir fait découvrir de nouvelles idées pour leur avenir !



Egalité salariale et contrôle des salaires

Sur la base de la loi fédérale sur l'égalité révisée (LEg), art. 13a et suivants, et de l'ordonnance sur la vérification de l'analyse de l'égalité des salaires, dans sa version du 1er juillet 2020, Orolux est tenu d'effectuer une analyse de l'égalité de ses salaires et de la faire contrôler par un organisme indépendant.

Cet examen doit être effectué selon une méthode scientifique et conforme à la loi. Orolux utilise l'outil d'analyse standard Logib fourni par le Bureau fédéral de l'égalité femmes et hommes. Les résultats seront publiés prochainement.

Dans le cadre des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes, la Commission tripartite cantonale de libre circulation des personnes (CT-Liper) a mandaté le Service de l'économie et de l'emploi pour procéder à des contrôles des conditions salariales pratiquées au sein des entreprises jurassiennes de l'industrie horlogère.

Orolux a été contrôlé le 24 octobre 2024 et il a été constaté que les conditions de salaire respectaient l'usage et aucun cas de salaire inférieur au salaire minimum n'a été relevé.

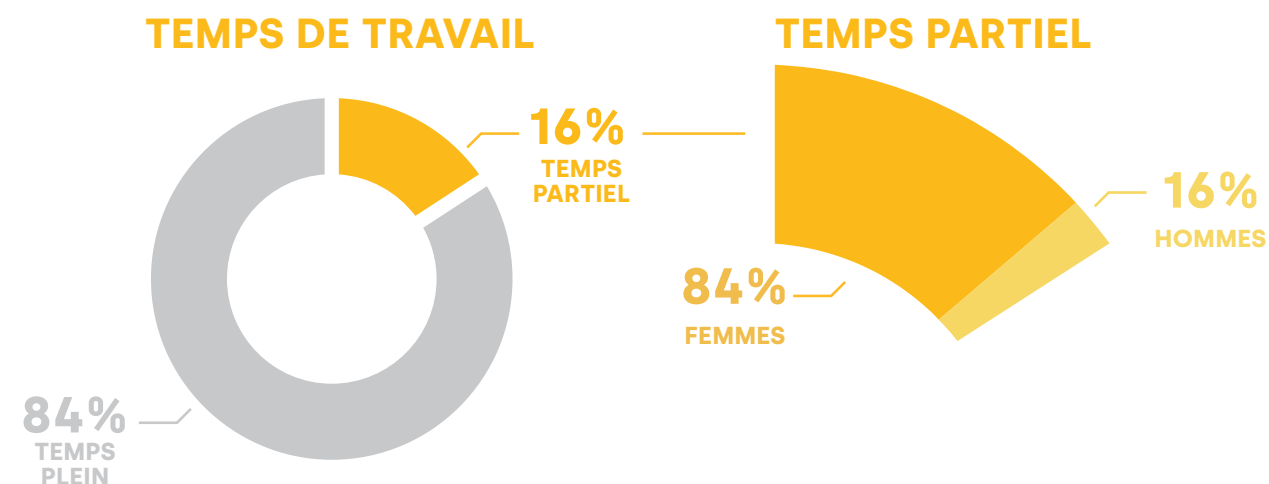
Lors du contrôle par le Service de l'économie et de l'emploi du 24 octobre 2024, il a été constaté que les conditions de salaire d'Orolux respectaient l'usage.

Fin 2024, 16% des collaborateur·trice·s travaillent à temps partiel.

Bien-être et Sécurité de nos employé·e·s

Équilibre vie professionnelle et vie personnelle

Etant une entreprise de production, il est difficile voire impossible de proposer le télétravail pour la majorité de nos collaborateur·trice·s. Néanmoins, Orolux souhaite favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, c'est pourquoi nous offrons un accès au temps partiel sans discrimination de responsabilité et de genre. De plus, nos horaires flexibles offrent une souplesse très appréciée par notre personnel pour gérer leur temps de travail.



Nombre de plaintes en 2024

Prévention des risques psycho-sociaux

Nous sommes parfaitement conscients qu'un bon climat au travail favorise le bien-être et l'estime de soi et qu'à l'inverse des conditions de travail défavorables peuvent exercer une influence néfaste et causer des problèmes de santé.

Notre dispositif de prévention contre le harcèlement sexuel et psychologique fait partie intégrante de nos Directives annexées à chaque contrat de travail. Il précise quels comportements ne sont pas tolérés au sein d'Orolux mais également la marche à suivre en cas d'incident ou de plainte.

Nos collaborateur·trice·s bénéficient d'une personne de confiance externe à l'entreprise, qu'ils peuvent contacter à tout moment et de manière confidentielle si le besoin se faisait sentir. De plus, l'ensemble de nos employé·e·s et de nos encadrant·e·s a suivi une formation pour la prévention des risques psycho-sociaux en entreprise.

Orolux veille à la sécurité

et au bien-être de ses collaborateur·trice·s

Nous avons toujours eu à cœur de proposer un environnement de travail agréable, sain et sûr en y apportant des améliorations constantes.

De nombreux investissements ont été réalisés ces derniers mois dans cet objectif :

- Réfection complète de nos ateliers de polissage, visitage et achevage, avec l'achat de postes de travail ergonomiques et bénéficiant des dernières innovations techniques
- Rénovation de notre espace cafétéria avec l'aménagement d'un coin détente agréable et convivial.
- Aménagement d'une nouvelle infirmerie plus pratique et mieux située
- Aménagement de deux salles d'allaitement pour nos futures mamans
- Achats de nouveaux équipements liés à la sécurité et à la santé ainsi qu'une nouvelle gamme de vêtements de travail aux couleurs d'Orolux.

Orolux a adopté une politique Santé & Sécurité au Travail par laquelle elle s'engage à prendre toutes les mesures nécessaires afin de minimiser les risques d'accidents et de blessures ainsi que les risques pour la santé. Cela se traduit par une identification des dangers, une collecte et mise à jour des fiches de données de sécurité de l'ensemble des produits que nous utilisons dans nos processus de fabrication, un contrôle régulier de nos émissions et de l'exposition individuelle aux places de travail et une implication des collaborateur·trice·s pour signaler tout fait important lié à la sécurité qu'ils constatent au sein de l'entreprise.

L'ensemble des collaborateur·trice·s sont équipés d'Équipements de Protection Individuelle (EPI) nécessaires à l'exercice de leur fonction. Nous veillons régulièrement à ce que ces équipements de protection soient bien portés et nous les adaptons au fur et à mesure aux besoins de nos collaborateur·trice·s.

Blessures liées au travail

En 2024, aucun accident grave au travail ni décès n'étaient à déplorer.

Les blessures sur le lieu de travail sont majoritairement des dommages aux doigts et aux mains ou des chutes sans gravité.

13

Presqu'accidents et analyses de risques signalés en 2024

Formation et implications des collaborateur·trice·s à la sécurité

Orolux veille à la formation régulière en matière de sécurité au travail.

Ces formations portent entre autres sur les bonnes postures au travail, la manipulation des substances dangereuses, la prévention au bruit, la protection contre les incendies ou encore la prévention des accidents.

Nos équipes de secours sont, quant à elles, régulièrement formées par des organismes externes afin de tenir leurs connaissances à jour et conserver un bon niveau de pratique pour porter secours à leurs collègues.

D'autre part, chaque collaborateur est également encouragé à signaler tout événement important lié à la sécurité qu'il constate au sein de l'entreprise afin de pouvoir éliminer tout risque en amont et ainsi permettre une amélioration continue de la sécurité.

7

Accidents professionnels (AP) en 2024

495H

Heures de travail perdues pour AP en 2024

CONTRÔLE DE VUE ET ENVIRONNEMENT LUMINEUX

Afin de veiller au bien-être de nos collaborateur·trice·s qui effectuent des contrôles visuels, nous offrons régulièrement des examens de la vue sur site. Ils sont l'occasion non seulement de vérifier la vue de chacun mais également de faire un rappel des bonnes pratiques pour ne pas fatiguer inutilement la vue.

Les contrôles de la vue sont réalisés par la société Visilab et permettent de vérifier :

- **L'acuité visuelle de loin**
- **L'acuité visuelle de près**
- **La vision des couleurs**
- **Le champ de vision**
- **La vision stéréoscopique (relief)**
- **La vision binoculaire**

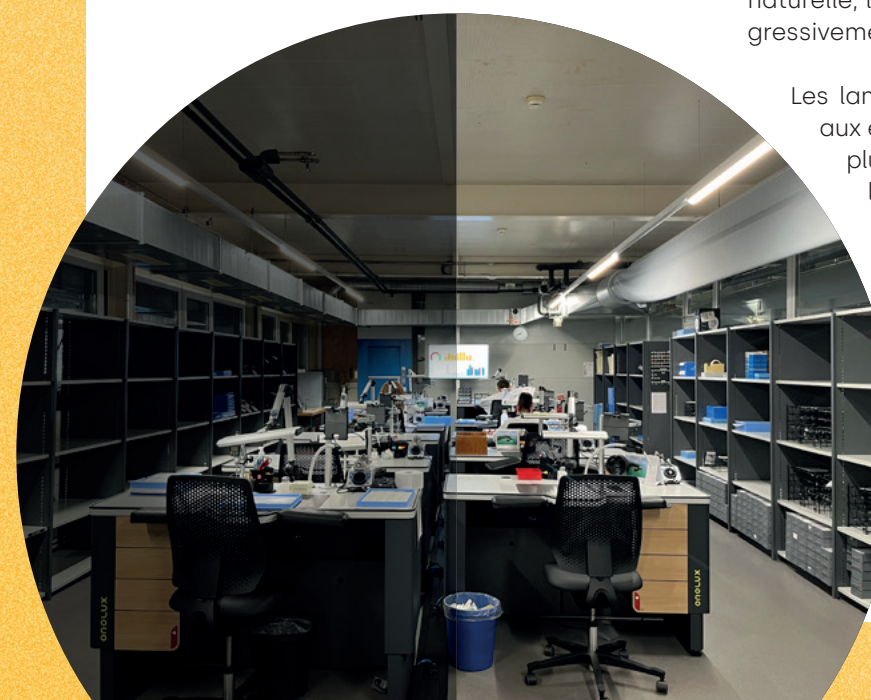
Nous avons également réalisé une étude poussée de l'environnement lumineux de nos ateliers de contrôle et visitage afin d'améliorer principalement le confort de nos collaborateur·trice·s. Un travail a été effectué sur les lampes de travail individuelles et sur l'éclairage ambiant des ateliers.

Un éclairage LED au plafond a été installé pour améliorer le confort de travail. Ce dernier réduit la fatigue visuelle en créant une ambiance lumineuse homogène. Les lampes LED doivent être légèrement décalées des établis pour éviter un éclairage direct perturbant.

L'apport de lumière naturelle varie selon les espaces. Dans les zones très lumineuses, les stores doivent être inclinés aux $\frac{3}{4}$ pour éviter l'éblouissement. À l'inverse, dans les espaces sans lumière naturelle, l'éclairage LED doit être augmenté progressivement pour éviter un contraste trop fort.

Les lampes installées chez Orolux répondent aux exigences et aux normes de sécurité les plus strictes et leur spectre se rapproche le plus possible de celui de la lumière naturelle. Deux critères sont alors essentiels à respecter pour une utilisation optimale : la planéité et la hauteur de la lampe.

Cette harmonisation de l'environnement lumineux de nos ateliers permet, en plus de favoriser le confort de nos employé·e·s, de réduire les réclamations clients et les problèmes de qualité.



Environnement bienveillant : respect et simplicité

Notre projet majeur est de rendre chacun de nos collaborateur·trice·s partie prenante de la réussite d'Orolux et de s'y épanouir.

En effet, c'est l'addition de leur travail, de leur savoir-faire et de leur engagement qui rend possible le succès de l'entreprise. A l'heure où de nombreux défis se présentent, plus que jamais nous avons besoin de chacun, de faire équipe tous ensemble pour gagner en performance, en agilité et avancer vers l'avenir avec sérénité.

Nous sommes parfaitement conscients que la réalisation de ces objectifs est directement liée au bien-être, à la satisfaction au travail et à la motivation de tous. C'est pourquoi nous souhaitons créer un environnement de travail simple et bienveillant, favorisant le dialogue, le respect et la confiance, où la contribution de chacun peut être reconnue.

Convaincus que les hommes et les femmes qui composent Orolux sont sa force vive et jouent un rôle capital vers un avenir durable, nous souhaitons favoriser la mobilisation de l'ensemble de nos talents et nous appuyer sur l'intelligence collective pour constamment nous améliorer et continuer d'innover.

Nous travaillons chaque jour dans cette direction par l'intermédiaire de nombreux projets transverses, ainsi que des temps d'échange et de co-construction avec nos équipes sur divers sujets en lien à notre stratégie de développement durable, à notre amélioration continue et à l'innovation. Notre volonté est de maintenir une proximité sur le terrain avec nos équipes, de pouvoir écouter les avis et opinions de tous et progresser ensemble.

Formation et développement des compétences

Orolux a toujours été une entreprise formatrice offrant des possibilités de carrière professionnelle. La variété de nos métiers est très grande et à tous les niveaux de formation. Il est tout à fait possible de commencer en tant qu'apprenti ou débutant dans un métier et, au travers des formations continues offertes, en interne ou externe, d'atteindre un niveau d'encadrement avec davantage de responsabilités.

Formation d'apprenti·e·s et d'étudiants

Nous collaborons depuis plusieurs années avec le Service de la Formation du Canton du Jura pour la formation d'apprenti·e·s polymécanicien·ienne·s. Notre souhait pour l'avenir est de diversifier notre offre d'apprentissage en accueillant également dès 2025 des apprenti·e·s dessinateur·trice·s en construction microtechnique et des apprenti·e·s employé·e·s de commerce.

8

**Apprenti·e·s polymécanicien·ienne·s
formé·e·s en 2024**

Nous avons également la volonté d'offrir la possibilité à des étudiant·e·s technicien·ne·s ES ou ingénieur·e·s de réaliser leurs formations en effectuant leur stage ou leur alternance au sein de nos équipes techniques.

3

**Étudiant·e·s formé·e·s en
formations supérieures
en 2024**

Toute l'année, nous avons plaisir à accueillir des stagiaires, plus ou moins jeunes, soit pour des stages d'observation en cours de scolarité en vue d'élaborer un projet pour une future orientation, soit dans le cadre de formation professionnelle.

15

**Stagiaires accueilli·e·s pour
des stages allant de 2 jours
à plusieurs semaines
en 2024**

Formation continue

Afin d'assurer la pérennité d'Orolux et notre volonté de rester à la pointe de la technologie tout en permettant le développement personnel de nos collaborateur·trice·s, nous avons toujours apporté de la formation continue au travers de cours spécifiques et adaptés, tant en interne qu'en externe.

46

**Collaborateur·trice·s ayant
bénéficié de formations
spécifiques en externe en 2024**

Développement des compétences

La formation est un facteur incontournable de durabilité et nous souhaitons aujourd'hui aller encore plus loin dans l'accompagnement de nos collaborateur·trice·s à progresser et à apprendre. Nous sommes convaincus que la montée en compétences de nos équipes est essentielle pour l'avenir de notre entreprise et pour l'épanouissement de tous. : c'est en se formant que l'on crée les conditions de son développement personnel et, par le fait, du développement de son entreprise !

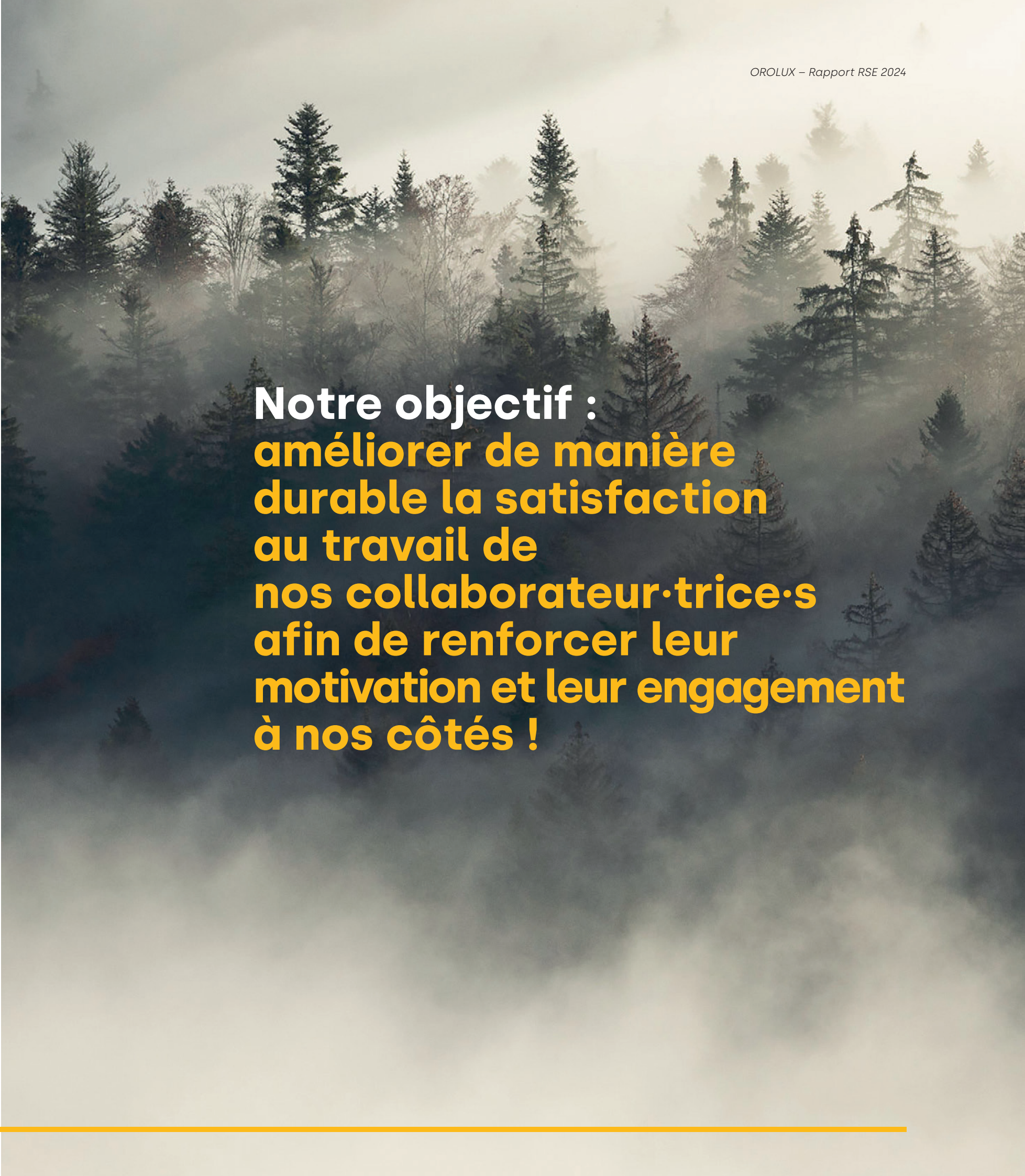
C'est pourquoi nous avons décidé de nous concentrer dans les mois à venir sur la montée en compétences de l'ensemble de nos collaborateur·trice·s, en leur permettant de bénéficier de formations régulières pour développer leurs capacités professionnelles.

Un vaste programme dédié à la montée en compétences débutera donc en 2025 afin d'évaluer les aptitudes de chacun individuellement, de recueillir les besoins en formation, d'élaborer un catalogue de formation adapté et d'établir un plan de formation annuel pour atteindre nos objectifs.

Satisfaction au travail

Nous souhaitons nous engager ouvertement en faveur de nos employé·e·s.

Leur satisfaction fait donc partie intégrante de nos engagements et il nous paraît important aujourd'hui de pouvoir mesurer celle-ci au travers de sondages réguliers. Ceux-ci sont l'occasion de permettre à chacun de s'exprimer ouvertement et sont facteurs d'amélioration.



Notre objectif :
améliorer de manière durable la satisfaction au travail de nos collaborateur·trice·s afin de renforcer leur motivation et leur engagement à nos côtés !

AXE RÉEDUIRE L'EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE DE NOS ACTIVITES



Face à l'urgence climatique, les enjeux environnementaux font partie des préoccupations quotidiennes de l'entreprise. Notre politique environnementale se veut donc performante sur le long terme et évolutive.

Différentes actions permettant de minimiser notre impact ont été mises en place et ce depuis de nombreuses années maintenant.

NOS OBJECTIFS

- Maîtriser et réduire notre **consommation énergétique**.
- Maîtriser et réduire nos **émissions néfastes**.
- Maîtriser et réduire **nos déchets**.
- Préserver la ressource en **eau et la biodiversité**.
- **Impliquer** nos collaborateur-trice-s.

Consommation d'Energie

Electricité

Orolux a recours en grande partie à du courant électrique respectueux de l'environnement, provenant majoritairement de la centrale hydro-électrique de La Goule. De plus, la quasi totalité de la surface de nos toits est couverte de panneaux photovoltaïques afin d'apporter une compensation à la consommation électrique nécessaire à l'activité.



12%
de notre
consommation
électrique est
produite sur
nos toits.



Début 2020, Orolux a signé une convention d'objectifs avec la Confédération visant à accroître notre performance énergétique, obtenant ainsi le label de l'AEnEC « **CO2 & KWH réduits** ».

Cette démarche, qui marque notre engagement pour la protection du climat auprès de la Confédération, a été initiée et validée avant qu'elle ne devienne obligatoire pour les gros consommateurs (GC) selon l'ordonnance sur l'énergie cantonale (art. 52). En ce sens, nous avons pu agir sur de nombreux axes sans aucune pression légale, ce qui nous a permis de construire cette approche dans le temps de manière sereine et pertinente.

Parmi nos objectifs, qui sont remis à jour chaque année, beaucoup d'entre eux sont déjà réalisés avec des résultats notoires. Nous pouvons citer en exemple le remplacement des luminaires du site par des solution LED ou encore la réduction (1.4 bar) des consignes de pression du réseau d'air comprimé ou encore l'optimisation du réseau de froid (free cooling) nécessaire au refroidissement de nos machines de production. Les mesures d'améliorations se réduisent d'année en année et les chantiers restants s'amenuisent, preuve que nous sommes sur le bon chemin ! Cela a également permis de travailler en amont avec plusieurs fabricants machines pour réduire les consommations lors de veilles ou encore de développer des solutions de mise en arrêt automatique qu'ils ont maintenant pu standardiser pour tous.

Nous continuerons d'opérer de manière proactive sur ces sujets comme nous l'avons toujours fait car les obligations légales n'ont jamais été le moteur de nos questionnements et de nos avancées, c'est donc également valable pour cette thématique.

Chauffage et récupération de chaleur

Orolux se chauffe, en partenariat avec la commune du Noirmont et différentes autres entreprises, grâce à une chaudière à distance utilisant une source d'énergie renouvelable, à savoir le bois sous forme de copeaux et de plaquettes. De plus, Orolux s'est doté d'un système de récupération de la chaleur sur ses compresseurs, la chaleur récupérée est réinjectée dans le circuit de chauffage à distance ou directement consommée dans nos propres installations suivant les bâtiments.



30%
de notre
consommation
chaleur est
récupérée dans
nos locaux.

Emissions néfastes

Au travers d'analyses environnementales régulières, Orolux suit l'évolution de ses émissions avec pour objectif constant la maîtrise et la réduction de ces dernières.

Emissions liquides

Nos quatre microstations d'épuration (STEP) nous permettent de nous assurer qu'aucune substance polluante n'est déversée dans les canalisations. Nous assurons un suivi régulier et strict de l'ensemble des eaux rejetées par notre entreprise.

Fin 2024, dans le cadre du suivi des charges en entrée de la STEP communale réalisé par la commune du Noirmont, nous avons été audités par un cabinet d'ingénieurs. L'audit a conclu que nous maîtrisons correctement la qualité des eaux rejetées et que celles-ci ne posaient aucun problème pour la STEP communale.

Emissions atmosphériques

Nous veillons constamment à la qualité de l'air de nos ateliers grâce à un système de ventilation performant et par des contrôles réguliers des émissions aux postes de travail, ceci afin d'assurer en tout temps un air sain pour nos employé.e.s. De la même façon, nous contrôlons l'ensemble de nos rejets atmosphériques en externe.

Lors des derniers contrôles effectués sur 2024 par une société externe agréée, l'ensemble de nos émissions internes et externes sont conformes aux normes et réglementations en vigueur pour la préservation de la santé et de l'environnement.

Bilan Carbone

Nous avons depuis longtemps maintenant travaillé à la réduction de nos émissions de CO² sans pour autant mesurer précisément nos progrès.

Depuis septembre 2024, nous sommes en cours d'établissement de notre Bilan Carbone pour les années 2022 et 2023. Nos résultats seront publiés prochainement avec des objectifs de réduction quantifiés précis et réalistes.

Substances Dangereuses et Sécurité de nos Produits

Soucieuse de l'impact néfaste des substances dangereuses sur la santé et sur l'environnement, Orolux forme et informe ses collaborateur-trice-s sur les précautions à prendre concernant l'usage de ces produits.

En ce sens, l'ensemble de nos collaborateur-trice-s travaillant régulièrement avec des substances dangereuses est formé aux gestes d'urgence en cas de déversement ou blessure liés aux produits chimiques.

Et bien sûr, dès que cela est possible, nous cherchons à substituer aux substances dangereuses des substances moins nocives.

Nous veillons également à la sécurité de nos produits et travaillons dans le respect de la norme REACH qui réglemente l'enregistrement, l'évaluation, l'autorisation et les restrictions des substances chimiques. Les principaux objectifs de REACH sont d'assurer un niveau élevé de protection de la santé humaine et de l'environnement contre les risques.

Nous nous assurons au travers de nos processus d'approvisionnement et de fabrication de connaître la composition de l'ensemble de nos composants et matières premières et ainsi garantir la conformité de nos produits à cette norme.

Voici quelques chiffres clés pour 2024 :

Mobilité

Afin d'encourager nos collaborateur·trice·s à la réduction des émissions liées à leur mobilité, nous avons mis en place un Plan de Mobilité dès 2019. Au travers de celui-ci, nous avons souhaité favoriser la mobilité douce et le covoiturage. Les critères d'attribution de nos places de stationnement ont fait l'objet d'une réflexion afin de valoriser les efforts de chacun vers une mobilité plus durable.

L'intégralité de la mobilité des collaborateur·trice·s est gérée via l'outil



Covoitureurs

102 collaborateur·trice·s formant 42 équipes.



Les Transports en Commun

12 collaborateur·trice·s



Mobilité douce (piéton/vélo)

27 collaborateur·trice·s

Total des collaborateur·trice·s ayant une mobilité durable sur 2024

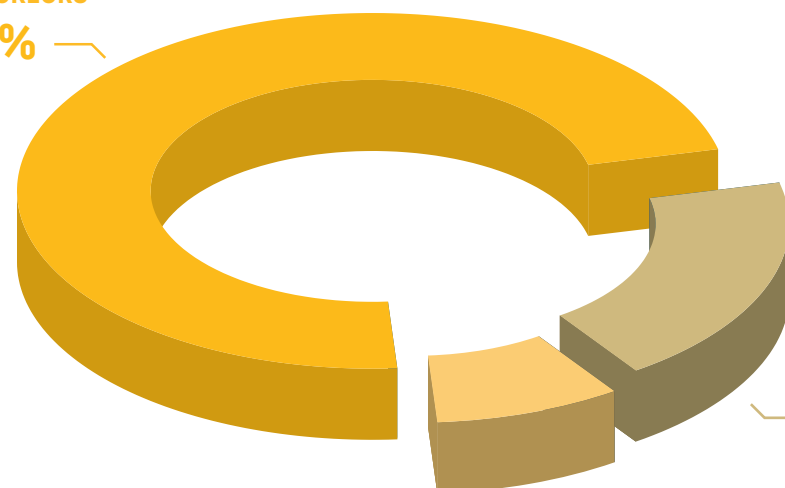
141 coll. soit 47% de l'effectif total

D'autre part, nous donnons accès à nos collaborateur·trice·s à 5 bornes de recharge électrique leur permettant de recharger leur voiture électrique ou hybride rechargeable facilement et à un prix attractif.

47%
des collaborateur·trice·s sont en mobilité pendulaire de manière durable

COLLABORATEUR·TRICE·S
COVOITUREURS

72%



9%
TRANSPORTS
EN COMMUN

19%
MOBILITÉ
DOUCE

Bornes de recharge électrique



CHALLENGE COVOITURAGE 2024



Comme chaque année depuis 2019, nous avons participé au Challenge Covoiturage 2024, organisé par le Dispositif Covoiturage de l'Arc Jurassien fin septembre, nous avons eu le plaisir de voir l'une de nos équipes de covoitureurs récompensée du premier prix !!

La remise des prix a eu lieu le 7 novembre 2024 à la Chaux-de-Fonds.

Grâce à toutes les équipes d'Orolux qui se sont inscrites à l'occasion de ce Challenge 2024, Orolux a obtenu la 2^{ème} place en termes de participation dans la catégorie des entreprises de 250 à 500 collaborateur·trice·s !

Pour rappel nous avons eu le plaisir d'obtenir la 1^{ère} place de cette même catégorie en 2019, 2022 et 2023 !!



Palmarès Challenge Covoiturage entreprises de 250 à 500 collaborateur·trice·s



2019
2022
2023



2024

Gestion des déchets

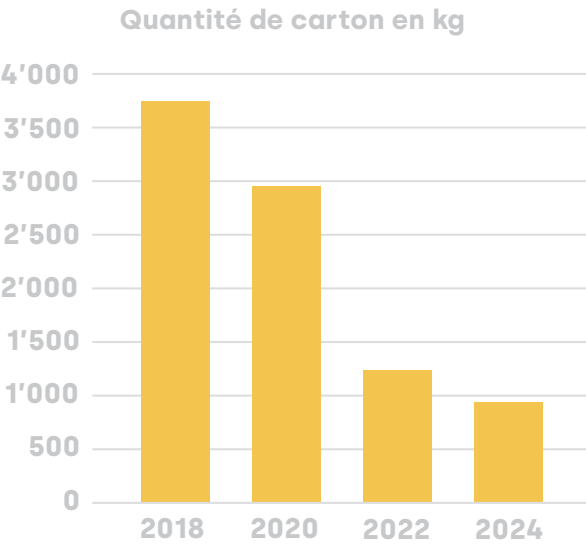
Réduction de la Production de Déchets

Afin de réduire au maximum notre production de déchets nous assurons :

- Le recyclage de la benzine de nettoyage.
- Le filtrage et le recyclage de l'huile de coupe.
- Le nettoyage et le recyclage des copeaux d'usage.
- Le nettoyage de nos eaux usées via une microstation d'épuration, afin de ne rejeter à l'égout de la commune que des eaux conformes.
- Le recyclage du papier par déchiquetage puis compactage pour une réutilisation à l'emballage.

Nous travaillons depuis quelques années maintenant à la suppression des cartons de transport au bénéfice de caisses réutilisables permettant de charger directement les pièces à l'intérieur ainsi qu'au remplacement des plateaux « sagex » par de nouveaux conditionnements plus pérennes et moins polluants. Ceci a permis de réduire considérablement nos emballages incinérables.

Évolution de notre consommation de carton

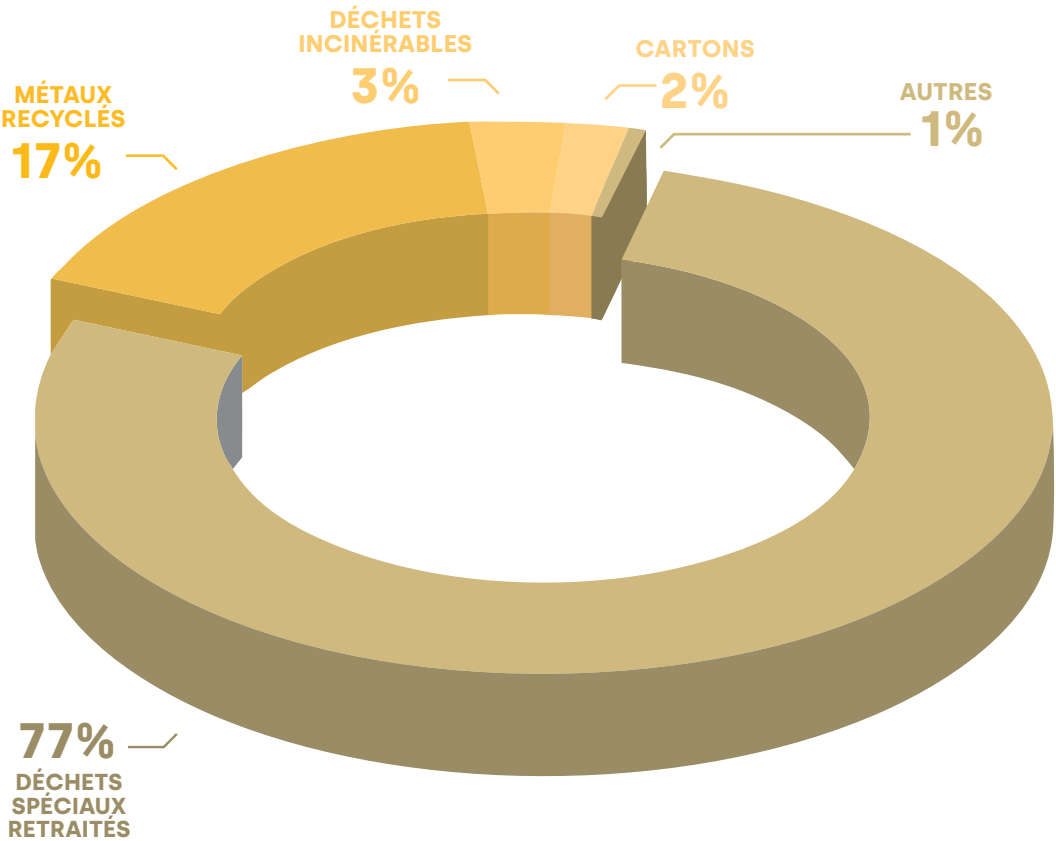


Nos collaborateur·trice·s sont informé·e·s quant au tri des déchets et à la récupération de la matière défectueuse, ceci afin que tous soient sensibilisés aux impacts environnementaux liés à notre activité et à une diminution de ceux-ci.

Tous nos déchets spéciaux et/ou dangereux sont éliminés par des entreprises externes spécialisées pour retraitement.

Décompte des déchets pour 2024

Déchets incinérables :	6.1 tonnes
Déchets spéciaux retraités :	135.1 tonnes
Métaux recyclés :	30.7 tonnes
Cartons :	2.6 tonnes
Autres :	0.7 tonnes
.....	
Total de déchets produits :	175.2 tonnes



Eau & Biodiversité

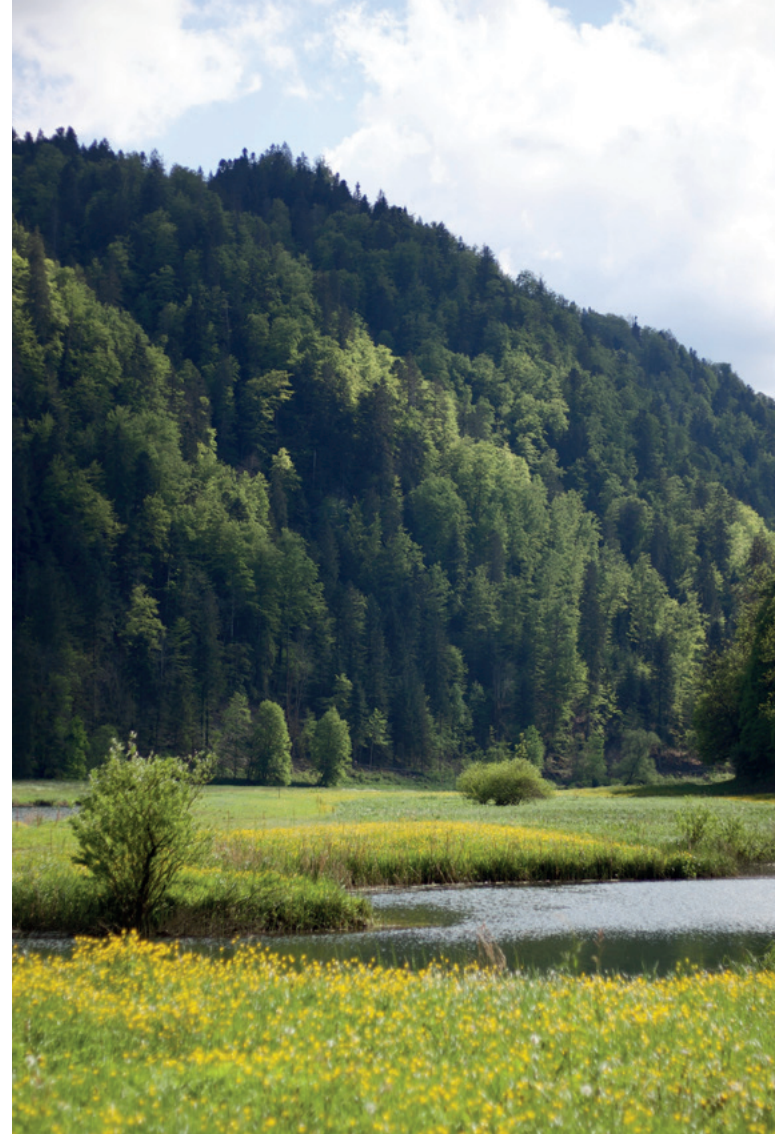
Eau

L'eau, ressource indispensable à la vie, doit faire l'objet d'une attention particulière de tous. Sa bonne gestion est un enjeu crucial accentuée avec le dérèglement climatique.

L'absence sur le territoire cantonal du Jura de grands lacs et de glaciers, constitue au niveau suisse une situation particulière, propice à des conditions de stress hydrique comme durant les sécheresses des étés 2003, 2018 et 2022. La vulnérabilité élevée du sous-sol karstique jurassien, peu filtrant, accroît par ailleurs les risques de pollution des eaux.

Dans ce contexte, il est particulièrement important de gérer les eaux en respectant les principes du développement durable et en intégrant tous les aspects influençant le système hydrique, qualitativement et quantitativement. Cela est indispensable à la préservation à long terme des ressources en eau dans le canton du Jura.

Ainsi, en plus de veiller soigneusement à nos rejets liquides, nous sommes attentifs à notre consommation d'eau et essayons de la limiter le plus possible. Par exemple, tous les systèmes de refroidissement des machines liés aux process sont en circuit fermé. La part la plus importante de notre consommation d'eau provient sans surprise des ateliers de lavage, malgré un investissement dans des machines performantes qui n'utilisent que très peu d'eau. La consommation d'eau de ville se limite par conséquent aux besoins sanitaires et à l'utilisation de ces processus spécifiques. Afin de détecter le moindre écart de consommation et toute anomalie sur le circuit d'eau, un relevé hebdomadaire des trois compteurs d'eau d'Orolux est réalisé par la maintenance.



8'934 m³
eau prélevée
en 2024

Biodiversité

Malgré sa taille réduite, le canton du Jura présente une très grande diversité de milieux naturels abritant une faune et une flore importante et remarquables. Cette richesse et cette diversité ne peuvent être maintenues durablement que par une action coordonnée de tous les acteurs du territoire, y compris les entreprises et leurs collaborateurs.

La commune du Noirmont est située sur la Réserve Naturelle du Doubs. Dans la mesure où cette réserve est protégée par l'Etat, quelques règles importantes sont à respecter pour préserver ce site exceptionnel et la vie qu'il abrite. En tant qu'entreprise industrielle, notre principale mission est de veiller à la qualité des eaux que nous rejetons et éliminer tout risque de déversement de substances dangereuses dans les sols afin de préserver la qualité de l'eau de cette belle rivière et sa biodiversité.

De plus, bien que nous n'ayons que peu de terrains d'agréments autour des différents bâtiments d'Orolux, nous avons apporté un maximum de plantations là où nous pouvions le faire avec des arbres de différentes essences, des arbustes et des prairies fleuries afin de favoriser la biodiversité aux abords de notre entreprise.

Communiquer, Sensibiliser et Impliquer chacun aux enjeux sociaux et environnementaux

Nous sommes convaincus que les meilleures actions en faveur de l'environnement et de l'avenir de notre planète doivent être le fruit d'efforts communs. C'est pourquoi impliquer davantage nos salarié.e.s et leur laisser la parole sur tous ces sujets est pour nous une initiative essentielle. Afin de favoriser l'implication et l'adhésion à notre démarche RSE, il nous paraît important que tous puissent être davantage sensibilisés aux enjeux sociaux et environnementaux. Cela fait partie de nos objectifs pour les mois à venir.

Aussi, pour que les collaborateur.trice.s soient engagés et participent activement au déploiement d'une démarche RSE, l'accès aux informations sur les tenants et les aboutissants de la stratégie de l'entreprise est essentiel. C'est pourquoi, nous avons à cœur de communiquer davantage auprès de nos équipes pour partager avec eux nos objectifs, nos plans d'actions mis en œuvre, nos grands axes de travail et la direction prise par l'entreprise pour l'avenir.

Bien évidemment, notre rapport annuel RSE est un outil essentiel, mais depuis l'automne 2024 nous avons également publié notre première gazette à l'attention de nos collaborateur.trice.s. Ce nouvel outil nous permettra de dynamiser notre communication et d'apporter encore davantage d'informations sur la vie de l'entreprise et nos projets en cours, y compris nos projets RSE !



Chiffres clés pour l'année 2024

Chiffres clés	Unité	2024	2023*	2022
Production				
Boîtes de montres produites <i>(Base 100 = 2023 année de référence)</i>	Heures	82	100	130
Social				
Effectif moyen	Effectif	300,75	300,17	306,08
EPT moyen	Effectif	288,38	295,52	295,98
Proportion de femmes	%	44	43	44
Proportion de femmes encadrantes	%	21	28	26
Apprentis	Effectif	8	8	8
Formations dispensées	Heures	892	702	788
Environnement				
Consommation électrique	kWh	5'484'719	6'144'152	5'612'908
Production photovoltaïque	kWh	-642'038	-532'651	-542'875
Consommation Chauffage	kWh	804'000	645'000	488'862
Consommation d'eau	m³	8'934	12'200	10'239
Total déchets	Tonne	175,2	195,8	160,5

* Nous avons inauguré notre nouveau bâtiment Orolux 5 fin 2022.
L'année 2023 est donc la 1ère année avec des consommations complètes sur l'ensemble de nos 5 bâtiments.

orolux

BOITES DE MONTRES

Orolux SA
Rue du Clos Frésard 10,
2340 le Noirmont
Suisse

orolux.ch