

EVERIAL

Demandez +
à vos documents

COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS 2020



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.

PUBLICATION AVRIL 2021

Déclaration de soutien continu du dirigeant

Le contexte sanitaire difficile qui a caractérisé l'année écoulée, n'a aucunement entamé notre volonté de développer une démarche d'amélioration continue de notre politique RSE, conforme à notre système de management de la Qualité.

Les efforts déployés par toutes les parties prenantes, la mobilisation constante de tous les salariés d'Everial, nous ont permis d'obtenir en 2020, le niveau de reconnaissance Platinium Ecovadis, plaçant notre entreprise dans le petit cercle des 1% les mieux notées.

Je souhaite partager cette grande fierté avec tous les collaborateurs d'Everial dont chacune et chacun a eu à cœur de respecter les grands principes de la RSE et du Pacte mondial des Nations Unies.

Je vous invite à découvrir dans les pages qui suivent, notre communication sur le Progrès et exprime à nouveau le vœu, que nous continuions à promouvoir et développer nos engagements pour un développement durable de notre entreprise.



Lionel GARCIA
Directeur Général

LES DROITS DE L'HOMME

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

Charte éthique et comportements

L'adoption de cette charte a pour objectif de formaliser un code de conduite. A travers ce code, on retrouve la protection relative aux droits de l'Homme notamment le respect de la vie familiale et le respect mutuel.

DES JOURS D'ABSENCE AUTORISÉES POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

Mariage et PACS	4 jours (5 jours après 1 an d'ancienneté) 1 jour pour le mariage d'un enfant
Naissance	3 jours pour chaque naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption
Décès	3 jours (conjoint, partenaire lié par un PACS ou concubin) 3 jours (père, mère, beau-père, belle-mère, frère, sœur) 5 jours (enfant)
Survenance d'un handicap pour un enfant	2 jours
Déménagement	1 jour (plus d'un an de présence, 1 fois par an)

Charte sécurité
« La sécurité, je m'y implique par respect des autres »

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Un échauffement collectif (gestes et postures) déployé sur tous les sites afin de prévenir les accidents du travail

57 sessions en matière de sécurité et de prévention ont été organisées en 2020

Aucune maladie professionnelle déclarée sur ces 5 dernières années

Aucun accident mortel survenu depuis la création en 1989

Mise en place des moyens de protections efficaces des collaborateurs dans le cadre de la crise sanitaire liée à la COVID-19

Un service d'écoute et d'accompagnement psychologique est à disposition des salariés en partenariat avec le cabinet PSYA.

LES DROITS DE L'HOMME

Principe 2 : Les entreprises sont invitées à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme

Mise en place d'un dispositif de recueil de signalements

Notre plateforme externalisée Ethicorp permet la réception des alertes, leur analyse et traitement par des avocats professionnels indépendants, soumis aux plus hautes exigences de confidentialité et de secret professionnel.

Le groupe se soucie des conditions de travail et du bien être des collaborateurs en situation de handicap



Un comportement dangereux ?
Une violation de la loi ou du règlement intérieur ? (principe de non corruption, sécurité, éthique et respect,...)
Une atteinte aux intérêts de notre entreprise ?

En cas de doute, contactez votre N+1, votre RH ou la plateforme externe de recueil des signalements

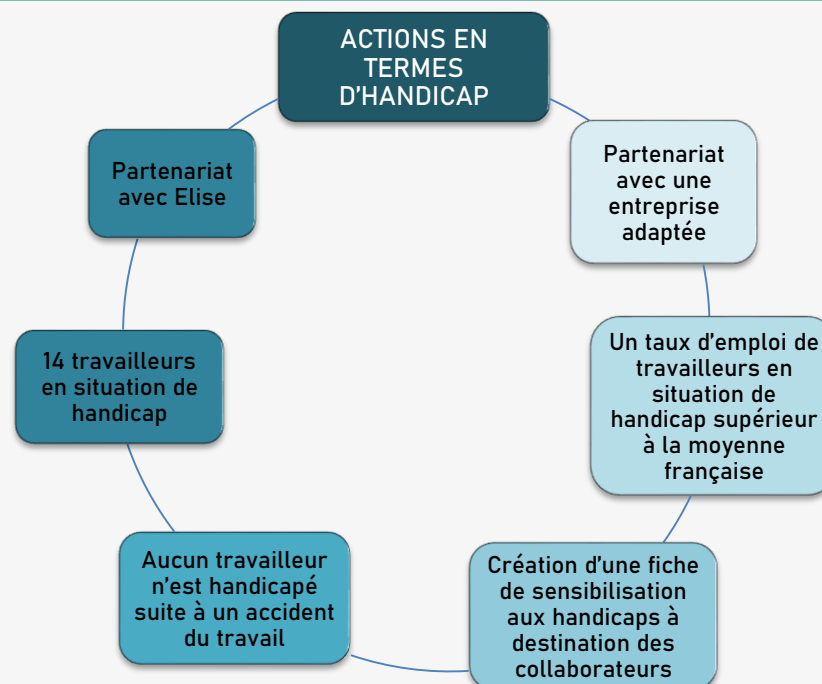
ethicorp.org

Pour lancer une alerte, connectez-vous sur

<https://www.ethicorp.org>

ANONYME ET CONFIDENTIEL
Des professionnels à votre écoute
24 heures sur 24, 7 jours sur 7

SPF Conformément à la loi Sapin II, le Groupe SPF met gratuitement à votre service un dispositif de recueil de signalements. Quel que soit le canal que vous souhaitez utiliser, le Groupe garantit la protection et la préservation de l'anonymat des sources ainsi que l'absence de représailles. Pour toute précision, se référer à la Charte Éthique et Comportements : Evernet Communauté RH



NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

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

EVERIAL reconnaît la liberté d'association. En 2019, ont été mises en place les nouvelles institutions représentatives du personnel. L'organisation de ces nouvelles structures se fait en collaboration des différentes organisations syndicales dans l'entreprise.

Le groupe EVERIAL favorise le dialogue social par la négociation de nombreux accords...



Quelques éléments clés :

- Appartenance syndicale au sein d'Everial : CFTC, CGT
- Les élus du CSE se sont également réunis de façon extraordinaire durant la crise sanitaire liée à la COVID-19.

NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

Principe 4 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé et obligatoire

Cette année, Everal confirme son attachement au capital humain. Notre Groupe investit l'énergie nécessaire au bien être de ses salariés, avec notamment l'inauguration d'un nouveau siège social offrant un espace de travail à l'ergonomie revisitée, pour favoriser des conditions de travail optimales.

Aucune procédure judiciaire venant sanctionner un comportement à l'encontre des droits de l'Homme

Responsabilité sociale

97 % de notre effectif en CDI

9 101 jours de télétravail en 2020 pour éviter la propagation du virus

Notre index égalité homme/femme est de 99/100 en 2020

UNE ORGANISATION RH DE PROXIMITE POUR 3 OBJECTIFS :

Avoir un rôle de facilitateur au quotidien

Etre réactif pour nos collaborateurs

Garantir la fiabilité de nos pratiques

Un nombre d'AT qui diminue :
-11% entre 2019 et 2020

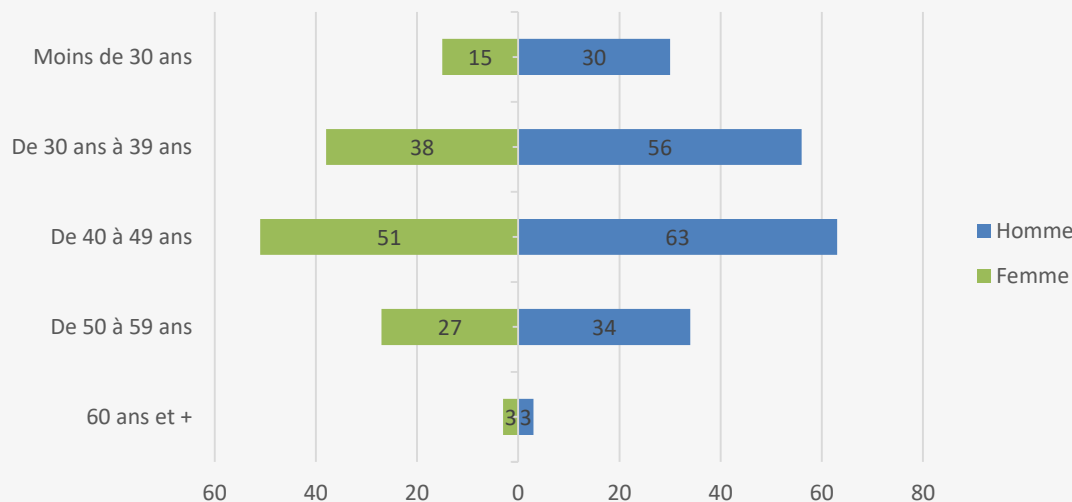
NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

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

EVERIAL est une société de droit français. En ce sens, les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail relatives au respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective, à l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession, à l'élimination du travail forcé ou obligatoire et à l'abolition effective du travail des enfants sont respectées.

100 % de notre effectif est composé de salariés de plus de 20 ans

Pyramide des âges au 31 12 2020



Volonté de favoriser l'alternance pour aider les étudiants à s'insérer plus facilement sur le marché de l'emploi

Depuis 2016, adhérent à l'association « Les entreprises pour la cité » ;

- Programme de sensibilisation aux métiers du numérique dans les lycées
- Participation au programme « Déployons nos elles du numérique » en faveur de l'égalité H/F
- Présentation de nos métiers dans les collèges

Les entreprises pour la Cité
Agir contre les inégalités

Principe 6 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de formation

Egalité Homme / Femme

Un accord conclu en avril 2018

42 % de l'effectif global est féminin, 22% ont été formées

Un écart de rémunération bien en dessous de la moyenne française

33% du Comité de Direction sont des femmes

Le groupe mène diverses actions en termes de formation. Il a la particularité de disposer d'un service de formation interne. En 2020, on comptabilise plus de 139 sessions de formation.

Une majorité entre 40 et 49 ans

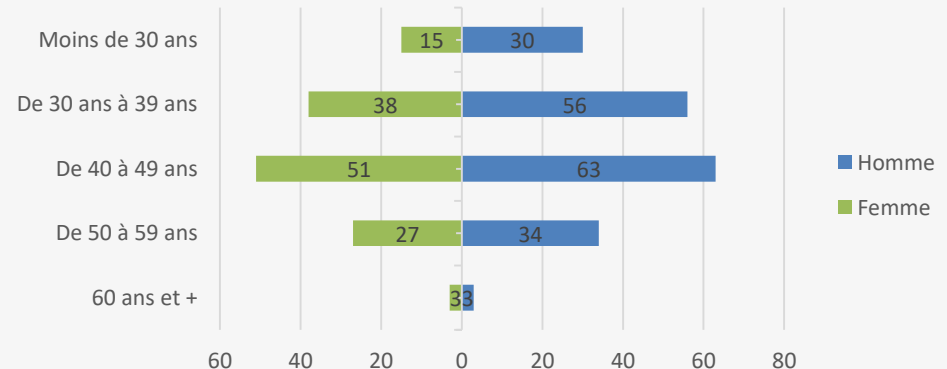
Un service de formation interne

CAMPUS EVERIAL

64 % de l'effectif global a bénéficié d'une formation

Aucun refus de congé de formation en 2020

Pyramide des âges au 31 12 2020



5 ans
de Charte Diversité

L'objectif est de témoigner notre engagement en faveur de la diversité culturelle, éthique et sociale.

EVERIAL lutte chaque jour contre la discrimination en matière d'âge. L'âge moyen en 2020 est de 41,1 ans.

ENVIRONNEMENT

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



La vision EVERIAL

En tant que prestataire de service, notre impact environnemental est modéré. Cependant, soucieux de ces impacts, 4 axes majeurs ont été identifiés au travers de la politique environnementale : l'engagement vers une consommation raisonnée et responsable des matières premières, la maîtrise des consommations d'énergie, la maîtrise et la réduction de la production de déchets et le développement de l'implication du personnel.



Maximum de produits composés de matière recyclée et / ou recyclable.

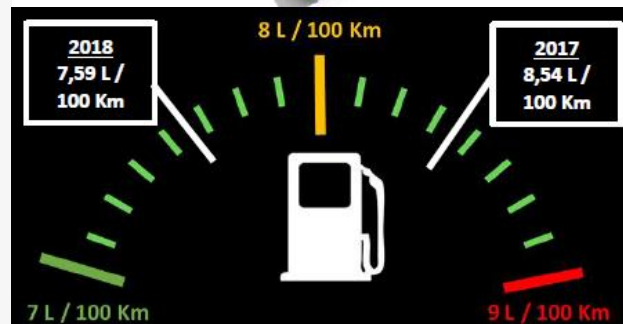
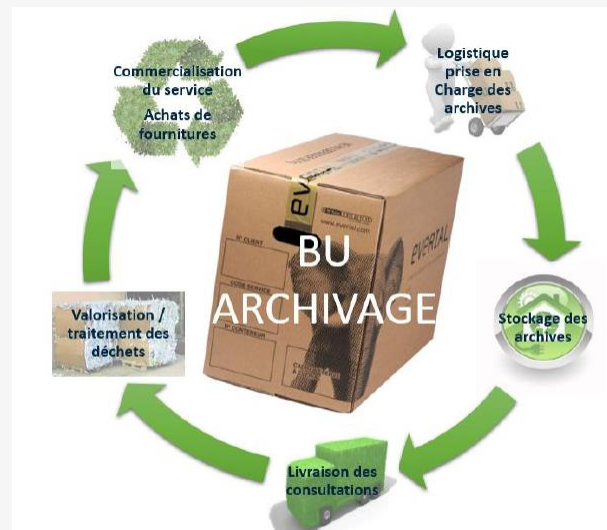
(Exemple : Unités d'archivage : composées de 100% de carton recyclé)



Diminution des achats de papier : Sauvegarde de 28 arbres.



Réduire la consommation de Gasoil des véhicules utilitaires et personnels : Diminution moyenne sur 2017 et 2018 de 11%.



ENVIRONNEMENT

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

2020
↑
- 12%
2019
↑
- 6%
2018



Consommation d'eau

REDUIRE

Production de déchets

Consommations d'énergie

SUIVI DES CONSOMMATIONS D'ELECTRICITE



-22% de consommation d'électricité entre 2019 et 2020



RECYCLAGE DES CARTOUCHES D'ENCRE

ENVIRONNEMENT

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



"Construction du site de
Rillieux selon le Green
Label BREEAM"

LES EXIGENCES DU GREEN LABEL BREEAM

Diagnostic
écologique du
site

Caractérisation
sur le site
(habitats, flore,
faune)

Evaluation des
nuisances
lumineuses sur
le site

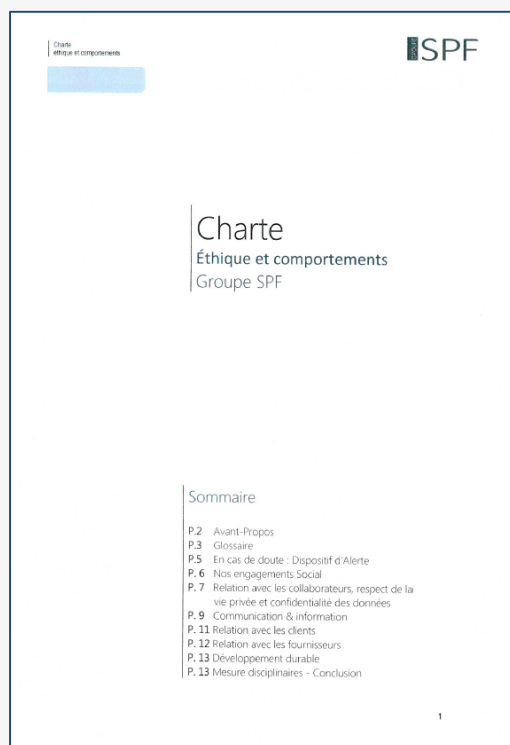
ACTIONS 2020 - 2021

- Adhésion au plan climat du Grand Lyon
- Partenariat avec l'association Water Family via le sponsoring voile :
 - sensibilisation des élèves des écoles primaires
 - Formation internes
- Mise en place d'un clean in Lyon pour le nettoyage de la ville

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Principe 10 : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots de vin

Notre Groupe a fait de la prévention de la corruption un axe fort de sa politique de responsabilité d'entreprise. Nous réaffirmons le principe d'une « tolérance zéro » à l'égard de tout acte de corruption, active ou passive, directe ou indirecte, au profit d'acteurs du secteur public comme du secteur privé.



Dispositif de recueil
de signalement
externalisé auprès
de la société
Ethicorp = aucun
signalement en 2020

ethicorp.org

Mise en place
d'un comité
éthique

Formation
juridique de
nos
commerciaux à
l'anti-
corruption

CHARTÉ
ETHIQUE ET
COMPORTE
MENTS

Dispositif de
recueil de
signalements
mis en place
en 2020

Procédure
d'achats
responsable

Désignation
d'un référent
harcèlement
parmi les
élus du CSE

everial

DEMANDEZ + À VOS DOCUMENTS



1691 Avenue de l'Hippodrome
69 140 Rillieux-la-Pape
04 72 13 53 00 - contact@everial.com
www.everial.com