



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.



COMMUNICATION ON PROGRESS December 2020 to December 2021



Contacts :

Julien JAMOIS
Chef d'Entreprise
julien@opal-ch.com
+33 (0) 698 872 024

Virginie MAO
Responsable QFSE
virginie@opal-ch.com
+33 (0)668 952 338





SOMMAIRE

1 - Déclaration de service continu	4
2 - Généralités	6
2.1 - Le Service, cœur de métier	7
2.2 - Le cadre de la politique RSE de OPAL	8
2.2.1 – Un engagement de Groupe affirmé	
2.2.2 – Les valeurs de OPAL, moteur de nos actions	
2.3 - Les référentiels externes de OPAL	9
2.3.1 – UNGC – Pacte Mondial des Nations Unies	
2.3.2 – ECOVADIS	
2.4 - Les Objectifs de Développement Durable	10
2.4.1 – Arbitrage des ODD OPAL	
2.4.2 – Impacts de la définition des ODD	
2.5 - Le pilotage des ODD de OPAL	12
3 - Droits de l'Homme	13
3.1 – Sécurité, santé et protection des données	14
3.1.1 – Le Groupe VINCI vers le « Zéro accident »	
3.1.2 – Formalisation de la politique Santé-Sécurité OPAL	
3.1.3 – OPAL: Du Document Unique au Plan de Prévention	
3.1.4 – Protection des données personnelles	
3.2 - Actions de prévention, de sensibilisation et d'inclusion	16
3.2.1 – Sécurité	
3.2.2 – En pratique	
3.2.3 – Actions de sensibilisation	
3.2.4 – Inclusivité	
4 - Le Travail	18
4.1 - Processus de recrutement	19
4.1.1 – Inclusivité et non discrimination	
4.1.2 – Parité	
4.1.3 – Blocs compétences	
4.2 - Evolution professionnelle	20
4.2.1 – Plan de carrière partagé (PCP)	
4.2.2 – Formation des collaborateurs	
4.2.3 – Evolution des compétences	
4.3 - Communication et engagement	21
4.3.1 – Auprès des parties prenantes	
4.3.2 – Au sein de l'entreprise : outil digital, HMR & PCP	
4.4 - Bien-être et Qualité de Vie au Travail	22
4.4.1 – Enquête QVT	
4.4.2 – Accords d'entreprises	
4.4.3 – Amélioration du bien-être des collaborateurs	
4.5 - Amélioration continue	23



SOMMAIRE

5 - Environnement	24
5.1 - Politique environnementale de OPAL	25
5.1.1 – La vision affirmée du Groupe VINCI	
5.1.2 – OPAL et son positionnement spécifique métier	
5.2 - Empreinte carbone des activités de OPAL	26
5.2.1 – L’empreinte carbone de OPAL : Scope 3 aval	
5.2.2 – La mesure de l’empreinte carbone de OPAL	
5.3 - Sobriété : quelles actions pour décarboner ?	28
5.3.1 – Le transport, première source de décarbonation	
5.3.2 – De la bonne utilisation à la durabilité du matériel informatique	
5.4 - L’économie circulaire	30
5.4.1 – Les achats responsables	
5.4.2 – Du réemploi à la gestion des déchets par tous	
5.5 - L’embarquement des collaborateurs vers la RSE	32
5.6 - Amélioration continue	33
6 - Lutte contre la corruption	34
6.1 - Formalisation interne	35
6.1.1 – Un engagement fort VINCI	
6.1.2 – OPAL et ses engagements	
6.2 - Formalisation externe	36
6.2.1 – Process achats responsables	
6.2.2 – Sensibilisation du service achats	
7 - Conclusion	37



1

DECLARATION DE SERVICE CONTINU



Le mot du Président

Décembre 2021

Convaincu que les entreprises ont une part de responsabilité importante dans la construction d'un monde plus durable et à impact positif, TOUT L'TEMPS PRESS, appartenant au Groupe VINCI Energies, et titulaire de la marque OPAL, réitère pour la cinquième année consécutive son engagement envers les 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies.

Dans cette communication, nous détaillons le plan d'actions que OPAL a mis en œuvre en 2021 pour améliorer son positionnement RSE, en complément des éléments déjà portés à votre connaissance pour les quatre dernières années.

Si nous poursuivons le travail de recensement et de pérennisation de nos bonnes pratiques opérationnelles RSE, cette année a été marquée par la formalisation de notre stratégie, visant à créer un cadre méthodologique cohérent et à systématiser dans notre politique, nos objectifs et nos actions, la prise en compte des enjeux sociaux et environnementaux.

L'intégration des ODD (Objectifs de Développement Durable) dans nos référentiels, la mise en place d'indicateurs et l'implication de nos parties prenantes directes sont des moyens concrets d'être acteur de la transition écologique et solidaire.

Julien Jamois
CEO OPAL





2

GENERALITES

2.1 – Le Service, cœur de métier de OPAL

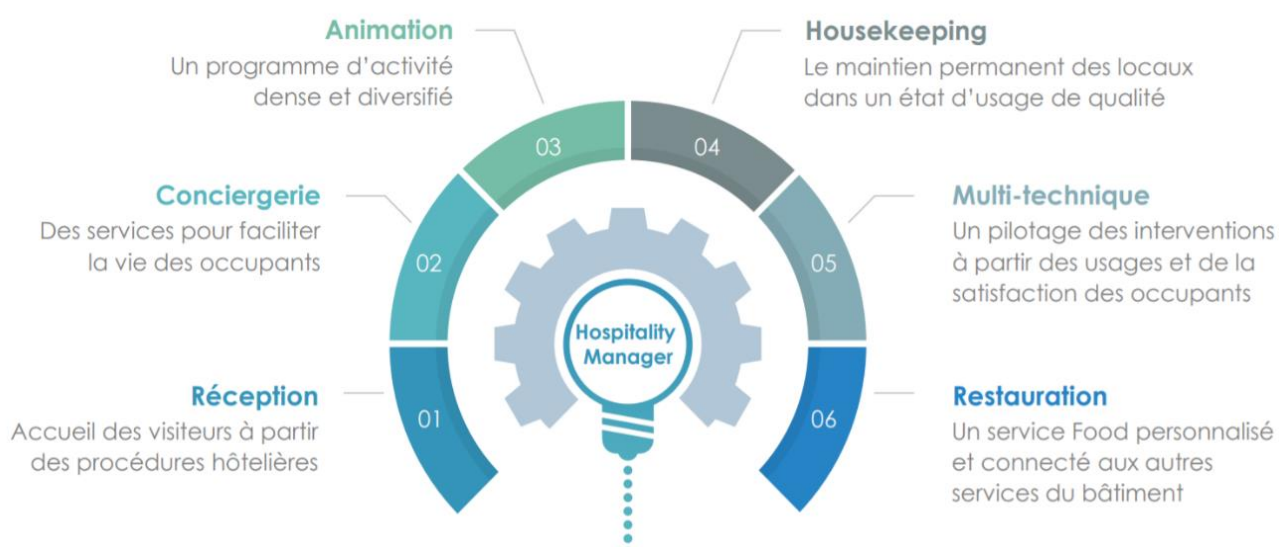
La société TOUT L'TEMPS PRESS, opérant sous la marque OPAL, est pionnière de l'Hospitality Management en France. Son cœur de métier est l'assistance personnelle des occupants et des visiteurs des bâtiments tertiaires, industriels et résidentiels. Il s'agit également d'un acteur majeur de la conciergerie d'entreprise digitale et présentielle depuis 2009.

Si OPAL développe son identité propre, son appartenance au Groupe VINCI lui impose d'appliquer également, les principes de la politique générale du Groupe.



Hospitality Management

Vision servicielle 360°





2.2 – Le cadre de la politique RSE de OPAL

La principale force de OPAL, en termes de responsabilité sociale, environnementale et sociétale, réside dans la **multiplicité des référentiels** que l'entreprise adopte pour l'évaluation de son impact RSE.

Cela lui permet de mettre en cohérence son positionnement métier et ses Objectifs de Développement Durable (ODD) et de retranscrire opérationnellement ses engagements, en les déployant à la fois sur ses sites clients et auprès de ses propres collaborateurs.

2.2.1 – Un engagement de Groupe affirmé

OPAL s'inscrit dans l'ensemble des initiatives des différents échelons du Groupe VINCI notamment :



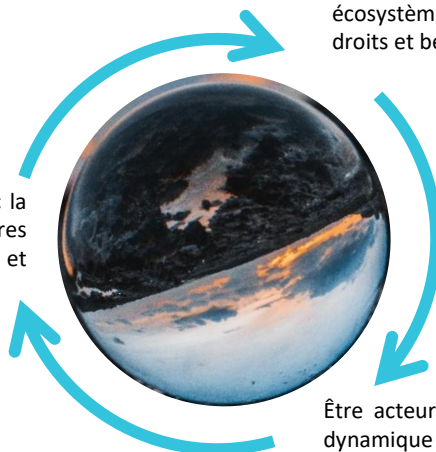
- « Manifeste du Groupe VINCI » comprenant 8 engagements envers la société et l'ensemble des collaborateurs
- La charte éthique : qui souligne l'importance de « déployer une politique d'éco-efficacité » et de « réduire l'impact des activités ».
- Une forte ambition environnementale pour 2020/2030 en 3 actes : agir pour la transition climatique (scope 1, 2, 3), préserver les ressources au travers de l'économie circulaire et respecter les milieux naturels.

2.2.2 – Les valeurs de OPAL, moteur de nos actions

Parallèlement, l'entreprise développe des actions et des politiques qui lui sont propres sur la base d'une ligne de conduite dessinée par ses valeurs, d'un prisme adopté lors de l'application de chaque mesure.

Humanisme

Valoriser le potentiel humain aligné avec la culture d'entreprise OPAL, sur des critères exclusifs de compétences fonctionnelles et sociales.



Engagement raisonné

S'impliquer à tout instant pour atteindre un écosystème écologique et égalitaire, en respect des droits et besoins de chaque partie prenante.

Coopération

Être acteur de sa réalisation dans une dynamique de Groupe au service du projet collectif.





2.3 – Les référentiels externes de OPAL

OPAL a également travaillé sur des référentiels externes lui permettant à la fois de développer son positionnement et de formaliser sa politique RSE au travers des méthodologies et des réflexions associées.

2.3.1 – UNGC – Pacte Mondial des Nations Unies

OPAL a intégré le Pacte Mondial des Nations Unies depuis 2017, et a toujours eu comme engagement d'avoir **une démarche volontaire d'amélioration continue** sur les 4 thèmes et les 10 principes fondateurs du Pacte. Pour cela, OPAL a réalisé chaque année une « Communication on Progress », entérinant ainsi depuis 4 ans, une véritable évolution du positionnement RSE de OPAL et de ses ODD.

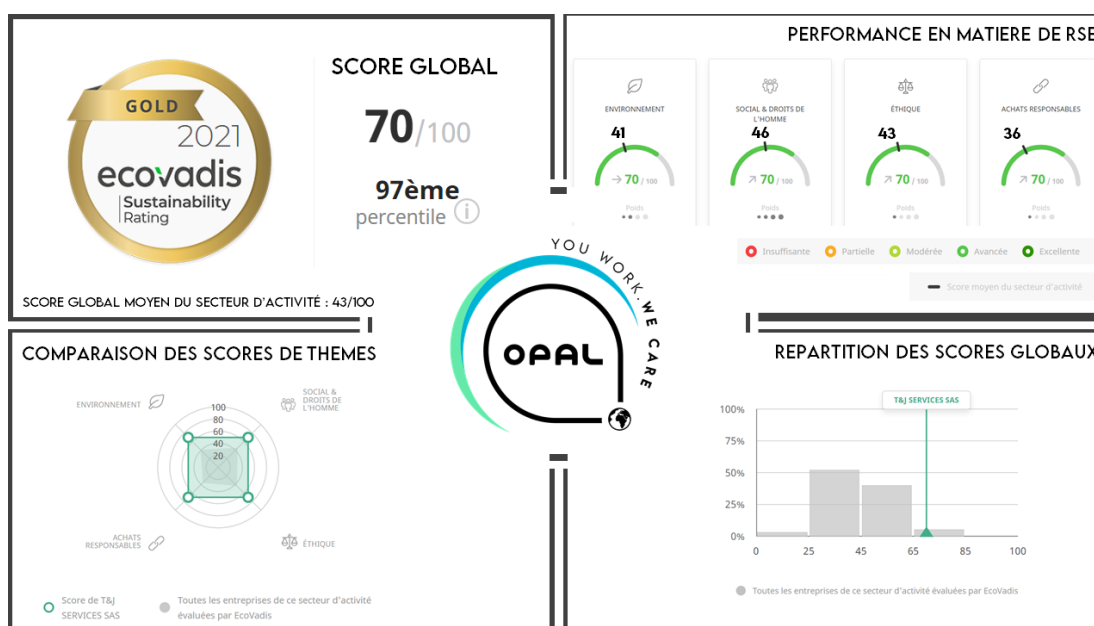
La réflexion mise en œuvre dans ce cadre, a incité OPAL à cartographier son environnement métier et à analyser les référentiels auxquels l'entreprise pouvait adhérer en matière de RSE pour développer une méthodologie structurée et déployer les actions associées.

2.3.2 – ECOVADIS

Ainsi, en 2019, OPAL a obtenu la médaille d'argent ECOVADIS et a depuis capitalisé le travail réalisé, pour transformer l'entreprise et structurer ces principes au profit d'une véritable politique RSE, partagée avec chaque collaborateur.

La **méthodologie ECOVADIS** a permis à OPAL de prendre conscience de la nécessaire formalisation de ses principes pour mesurer l'évolution de son impact sur les 4 domaines dans le temps.

OPAL a obtenu la médaille d'or ECOVADIS en 2021 avec une performance équivalente sur les 4 axes de la RSE.





2.4 – Les Objectifs de Développement Durable [ODD]

2.4.1 – Arbitrage des ODD OPAL

Le Groupe VINCI s'est réengagé en 2021, au travers de son Manifeste sur l'objectif de neutralité carbone d'ici à 2050 en lien avec l'accord de Paris sur le climat, avec un objectif de diminution de 40% des émissions de CO₂ d'ici 2030 pour l'ensemble de ses activités, la mise en œuvre des actions en faveur de l'économie circulaire, ainsi que le respect des milieux naturels au travers notamment de la biodiversité.

OPAL a donc identifié les ODD qui, en lien avec ses métiers de service, lui permettaient de mener des actions et d'avoir un impact RSE positif.

La matrice d'arbitrage de OPAL a permis d'identifier les 7 ODD, qui apparaissent les plus pertinents en 2021, au regard de ses activités et de ses leviers d'actions.

La « raison d'être » de OPAL est de veiller au bien-être des occupants et visiteurs d'immeubles, ce qui est en lien avec le développement d'une démarche QVT et de protection de ses collaborateurs.

OPAL assure un développement économique, soutenu et durable de l'entreprise en prenant en compte les aspirations des collaborateurs qui composent l'entreprise. (rémunération, sécurité et protection sociale, développement personnel, liberté d'expression et d'organisation).

OPAL déploie une stratégie RSE tant dans ses achats que dans ses modes de consommation : avec une forte affirmation de la lutte contre la corruption, le déploiement d'une politique achats responsables et une approche du cycle de vie du produit. La sensibilisation à la gestion des déchets est également un élément clé de cette politique.

OPAL accompagne ses salariés dans leur évolution professionnelle au travers du plan de carrière partagé, de la montée en compétence par la formation professionnelle et favorise les cursus d'alternance au sein de l'entreprise.

OPAL veille à une égalité de traitement entre les hommes et les femmes : pas de discrimination à l'embauche, une rémunération et un déroulement de carrière indifférenciés, une parité hommes/ femme.

OPAL, entreprise inclusive, a une politique forte en lien avec le respect des droits de l'Homme : inclusivité et non-discrimination à l'embauche, organisation d'actions solidaires sur les sites clients.



OPAL est clairement engagé sur une trajectoire volontariste bas carbone et de réduction des émissions des GES notamment par la limitation des consommations d'énergie au travers de ses politiques transport et numérique. La mise en place d'indicateurs de mesure permet de valoriser les changements et de mesurer la décarbonation et les impacts positifs associés.





2.4 – Les Objectifs de Développement Durable [ODD]

2.4.2 – Impacts de la définition des ODD

OPAL en prenant en compte les ODD dans ses référentiels soutient le Programme de Développement Durable de l'Agenda 2030 dans lequel, l'Etat, la société civile et le secteur privé doivent agir ensemble conjointement, au plus près du territoire.

L'intégration des ODD favorise la création de valeurs partagées au bénéfice de l'ensemble des parties prenantes. Ils offrent ainsi un cadre stratégique d'action, de dialogue et de suivi dans un but de développement durable, utile à OPAL et à son écosystème. Cette mise en place des ODD nous a permis de :

Faire un **état des lieux** de nos actions de développement durable pour mieux les structurer.

Déterminer ou réaffirmer quels sont les enjeux « prioritaires » ayant des leviers d'actions immédiats et en **cohérence** avec l'activité de OPAL.

Constituer un **cadre de référence** qui permettra à OPAL de s'inscrire systématiquement dans une contribution à des sujets de progrès collectif en prenant en compte les impacts RSE.

D'avoir un **langage universel** qui permet de communiquer avec l'ensemble des parties prenantes sur une base commune.

L'adoption de ces différentes visions : Groupe VINCI, Valeurs intrinsèques, Pacte de Nations Unies et ECOVADIS, permet à OPAL d'avoir une approche plus fine de l'impact social, sociétal et environnemental de ses activités, lui permettant :

























- d'affiner sa méthodologie
- d'ouvrir sa vision RSE pour intégrer de nouvelles orientations
- de maintenir un trend d'amélioration continue
- et de se fixer des objectifs de moyen terme plus ambitieux





2.5 – Le pilotage des ODD de OPAL

La mise en cohérence de ces référentiels, au travers du tableau de concordance ci-dessous, permet à OPAL de piloter ses ODD au travers d'actions opérationnelles traduisant ses engagements au quotidien, en les déployant sur les sites où les collaborateurs officient.

ECOVADIS (Questionnaire 2021)		UN Global Compact	Manifeste VINCI	ODD	OPAL
Général	Adhésion Officielle et Publique à des initiatives RSE externes ou à des ensembles de principes	   	Tous	3, 4, 5, 8, 10, 12, 13	Application des valeurs de OPAL dans la manière d'aborder chaque problématique dans la mise en place de toutes les actions d'amélioration
	Indicateurs quantitatifs de la RSE	   	1, 8	3, 4, 5, 8, 10, 12 & 13	
Social et droits de l'Homme	Politique formalisée concernant les ressources humaines et les droits de l'homme		1, 2, 4, 5, 6, 7, 8	3, 4, 5, 8 & 10	
	Actions mises en place concernant la santé et la sécurité des employés		5, 7	3, 8	
	Actions mises en place concernant les conditions de travail		2, 4, 8	8, 10	
	Actions mises en place concernant la formation et la gestion des carrières	 	4, 7	4, 8, (10)	
	Actions mises en place pour prévenir la discrimination et le harcèlement	 	6	5, 8	
	Indicateurs clés de performance (KPI)	 	1, 8	3, 4, 5, 8 & 10	
	Commentaires généraux concernant les ressources humaines et les droits de l'homme	 	1, 2, 4, 5, 6, 7, 8	3, 4, 5, 8 & 10	
Environnement	Politique environnementale formalisée		3	12 & 13	
	Actions mises en place concernant la réduction des consommations d'énergies et des émissions de GES		3	13	
	Actions mises en place concernant la gestion des déchets		3	12	
	Indicateurs clés de performance (KPI)		1 & 8	12 & 13	
	Commentaires généraux concernant l'environnement		3	12 & 13	
Ethique	Politique formalisée ou code de conduite		2	3	
	Actions en places pour prévenir la corruption		2	3	
	Actions en places en ce qui concerne la sécurité de l'information		2	3	
	Indicateurs clés de performance (KPI)		1 & 8	3	
	Commentaires généraux concernant l'éthique des affaires		2	3	
Achats responsables	Politique officielle Achats Responsables	   	Tous	12 & 13	
	Actions mises en place en matière d'intégration des facteurs sociaux et environnementaux ou de critères de durabilité au sein des achats	   	Tous	12 & 13	
	Indicateurs clés de performance (KPI)	   	1 & 8	12 & 13	

Légende :

-  Environnement
-  Travail
-  Droits de l'Homme
-  Lutte contre la corruption

Manifeste VINCI « ensemble ! »

- 1 – Pour concevoir et construire
- 2 – Dans le respect des principes éthiques
- 3 – Pour la croissance verte
- 4 – Dans l'engagement citoyen
- 5 – Vers le « zéro accident »
- 6 – Pour la diversité et l'égalité des chances
- 7 – Pour des parcours professionnels durables
- 8 – Pour partager les fruits de notre performance





3

DROITS DE L'HOMME

-  Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme,
-  Veiller à ne pas se rendre complice de violations des droits de l'Homme.

3.1 – Sécurité, santé et protection des données

3.1.1 – Le Groupe VINCI vers le « Zéro accident »

Par son appartenance au Groupe VINCI, OPAL s'approprie l'engagement n°5 du [Manifeste VINCI](#) : Ensemble vers le « Zéro accident » met en place des procédures et réalise des actions de prévention.

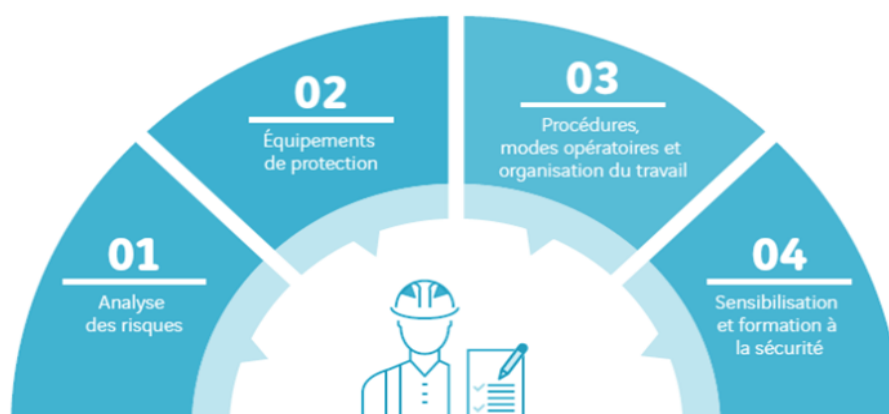
Le Groupe VINCI a réalisé pour l'ensemble de ses collaborateurs un « [Guide des droits humains](#) » régissant notamment la politique du Groupe vis-à-vis de la migration de main-d'œuvre, des conditions de travail, des conditions d'hébergement, des droits humains dans la chaîne de valeur et des communautés locales.

Les droits des salariés, notamment le « Droit de défense », sont détaillés dans le règlement intérieur de OPAL.

3.1.2 – Formalisation de la politique Santé-Sécurité de OPAL

OPAL formalise son engagement envers la sécurité et la santé des collaborateurs, conformément au droit de tout salarié, à travers sa « Politique santé & sécurité » et le soin apporté à la mise en place de l'indispensable « [Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels](#) ». OPAL a mis en place un process permettant de faire progresser les résultats Santé-Sécurité et l'apprentissage de tous ses collaborateurs.

Processus fondamental d'encadrement de la santé et de la sécurité des collaborateurs



**CES ACTIONS FONT PROGRESSER LES RÉSULTATS SANTÉ-SÉCURITÉ,
LE PRÉREQUIS ÉTANT LE RESPECT DE LA RÉGLEMENTATION.**

La consolidation d'une culture de la sécurité au quotidien s'exprime notamment au travers des [Visites Préventives de Sécurité](#) [VPS] qui sont réalisées par les managers pour transmettre les bonnes pratiques Sécurité dans le quotidien des sites. En 2021, OPAL a réalisé une centaine de VPS tous sites confondus.

En matière de santé, la complémentaire santé proposée aux salariés comporte des niveaux de remboursement plus élevés que le panier de soins minimal prévu légalement.





3.1 – Sécurité, Santé et protection des données ... Suite

3.1.3 – OPAL : du Document unique au Plan de prévention

Le document unique de OPAL est réalisé en lien avec ses métiers et les risques spécifiques rencontrés. Il est évolutif et remis à jour annuellement en fonction des évolutions de la réglementation. Les contraintes en lien avec la pandémie ont, bien entendu, été intégrées.

Issus des risques identifiés dans le document unique, les plans de prévention en lien avec l'activité de chaque site sont mis en place et élaborés en concertation avec l'entreprise cliente et / ou partenaire. Ce document obligatoire, nécessaire pour tout démarrage d'activité sur un site, établit les risques issus de la co-activité identifiés lors d'une inspection commune préalable entre client, son prestataire et éventuellement des tiers concernés par la co-activité.

3.1.4 – Protection des données personnelles

Fort de son appartenance au Groupe VINCI, l'entreprise inscrit sa « Politique de protection des données et de sécurité informatique » dans la lignée de la « Politique générale de Sécurité du Système d'Information » VINCI.

L'assurance de la mise en conformité du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) est une volonté de OPAL qui a désigné un Délégué à la Protection des Données (DPO) auprès de la Commission Nationale Informatique et Libertés (CNIL).

De manière à sécuriser les informations personnelles des salariés, un coffre-fort électronique a été créé pour chaque collaborateur OPAL. Il présente une capacité de 16Go (équivalent à environ 50 000 documents), et est mis à disposition gratuitement, pour offrir un lieu sécurisé de stockage.

OPAL intègre également dans ses contrats une clause sur les données personnelles invitant les parties à respecter la réglementation en vigueur applicable au traitement de données à caractère personnel et, en particulier, le Règlement Général sur la protection des données (UE) 2016/679.





3.2 – Actions de prévention, de sensibilisation et d'inclusion

3.2.1 – Sécurité

EPI - Equipements de Protection Individuelle

L'entreprise fournit gratuitement à chaque collaborateur des EPI à sa taille et en lien avec son métier, son activité et le poste occupé. Le manager effectue alors la remise en main propre des équipements après explication de la démarche de protection et de sécurisation.

Formation et Accompagnement des managers

Les managers OPAL sont accompagnés en matière de sécurité grâce à des formations en ligne (SPOCs - Small Private Online Course) sur l'intranet du Groupe. Ces formations digitales de quatre semaines sont certifiantes et tutorées par un expert terrain.

Ce dispositif innovant et facilement accessible, permet de se former à son rythme grâce à des formats courts et flexibles. L'accompagnement personnalisé et le suivi individuel proposé tout au long de la formation garantit un apprentissage opérationnel facile à mettre en œuvre dans les métiers de OPAL.

Organisation de la « Safety Week », avec participation de l'ensemble des salariés au rendez-vous annuel dédié à la sécurité au travail.

3.2.2 – En pratique

Le respect des droits de l'Homme ne peut être complet sans l'assurance que les parties prenantes y adhèrent également. La diffusion de ces principes aux collaborateurs, clients et fournisseurs est donc essentielle.

A l'arrivée de chaque collaborateur, le guide des droits humains lui est remis afin qu'il prenne connaissance des engagements pris par OPAL. La démarche en faveur des droits de l'homme au travail est ainsi abordée avec chaque collaborateur, cet échange permettant d'expliquer le projet social, les droits humains et valeurs humanistes de OPAL mais également du Groupe VINCI dans le prolongement des engagements du Manifeste.

Le règlement intérieur de OPAL est rédigé en respect et soutien aux droits de l'Homme. Ce règlement intérieur est diffusé à tous les collaborateurs OPAL.

Les contrats qu'OPAL rédige avec ses clients et ses fournisseurs contiennent des clauses en lien avec l'interdiction du travail des enfants de moins de 15 ans, l'esclavage, des pratiques contraires aux réglementations sociales et susceptible de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité, de toute forme de harcèlement...

Les processus achats intègrent également la prise en compte des pays à risque au travers de ITUC – Global Right Index pour garantir une bonne application des droits.





3.2 – Actions de prévention, de sensibilisation... suite

3.2.3 – Actions de sensibilisation

Des actions sont menées chez les clients et ainsi qu'auprès des collaborateurs afin de les sensibiliser sur différents sujets:

Sécurité routière : en 2020, OPAL a relayé à l'ensemble de ses collaborateurs l'initiative gouvernementale des « Journées de la sécurité routière au travail » et a encouragé les salariés à regarder la conférence sur le « Vivre Ensemble » et en 2021, des ateliers de prévention à la sécurité routière ont été réalisés sur des sites clients.

Prévention du stress en milieu professionnel au travers d'ateliers de sophrologie mis à la disposition des collaborateurs.

Sensibilisation à la lutte contre le bruit au travers d'une évaluation du risque qui hiérarchise les mesures adoptées (suppression ou réduction du risque, examen audiométrique, port d'EPI adaptés au métier exercé).

Engagement auprès de publics défavorisés: Dans la lignée du « Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels » stipulant que des mesures « d'assistance doivent être prises en faveur de tous les enfants et adolescents sans discrimination aucune [...] », OPAL organise tous les ans une collecte de jouets sur le site de ses clients.

L'association bénéficiaire dépend du site et est choisi par le client, en concertation avec l'Hospitality Manager.

En 2020, la pandémie a empêché OPAL de mener ses actions. En 2021, sur notre site de Lyon, une collecte de jouets a été réalisée au profit de la Croix Rouge. Sur deux de nos sites parisiens, ce sont plus de 80 kilos de jouets et 20 kilos de livres qui ont été généreusement donnés par les collaborateurs de nos clients et remis à l'association EMMAÜS.

3.2.4 – Inclusivité

La proposition de contrats plus inclusifs, intégrant notamment des collaborateurs en situation de handicap, a ouvert des discussions avec nos clients sur le thème de l'insertion professionnelle.

Le recours aux ESAT et aux EA fait dorénavant partie intégrante des offres OPAL lors d'appels d'offre et consultations pour de nouveaux marchés et contrats.

OPAL propose notamment à ses clients, le recours à l'entreprise VINCI Facilities Entreprise Adaptée (VFEA) : cette entreprise, proposant des prestations techniques ou servicielles, emploie des personnes en situation de handicap et leur permet d'exercer une activité professionnelle salariée adaptée aux besoins de leur handicap. Actuellement, OPAL travaille en partenariat avec VFEA pour favoriser l'embauche et participer à la formation des personnes en situation de handicap et éloignées du monde du travail sur de nombreux sites clients.

En complément, **OPAL promeut l'inclusivité via son partenariat avec la SOTRES**, établissement de réinsertion professionnelle pour personne en situation de handicap due à des troubles psychiques.



4

LE TRAVAIL

- Contribuer à l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire,
- Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants,
- Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.
- Non-discrimination, inclusivité, parité, et évolution professionnelle comme référentiel



4.1 – Processus de recrutement

La vision de OPAL quant à l'éthique et à la qualité de vie au travail débute par le processus de recrutement et s'inscrit dans le temps par un accompagnement à l'évolution professionnelle et une bonne communication sur ces sujets.

OPAL cherche à assurer un recrutement inclusif et non discriminatoire tout au long de son processus d'embauche.

4.1.1 – Inclusivité et non-discrimination

Les entretiens de recrutement sont conduits par plusieurs managers ou fonctions support afin de **lutter contre toute forme de discrimination**. Les CV sont transmis en format anonymisé aux managers pour une validation de profil uniquement basée sur les compétences professionnelles.

Pour améliorer le recrutement des personnes en situation de handicap, OPAL a choisi de former un collaborateur RH pour qu'il devienne « référent handicap » de l'entreprise. L'entreprise spécialisée **Trajeo'h** a ainsi été mandatée pour réaliser cette formation et pour sensibiliser les managers à ces recrutements.

OPAL s'est engagée en matière de non-discrimination, à répondre à l'ensemble des candidats ayant soumissionnés pour une offre et à leur laisser la possibilité de réaliser un entretien vidéo.

4.1.2 – Parité

OPAL veille à une parité objective dans tous compartiments de l'entreprise où cela est possible qu'il s'agisse de l'accèsion à des postes spécifiques, à des postes de cadres et managers, de la répartition homme / femme par fonction ou du Comité d'Orientatation Stratégique de OPAL.

Pour 2021, la répartition était de 57% de femmes pour 43% d'hommes, pour l'accèsion aux postes de cadre.

L'index de parité homme femme en 2021 est de 94 points / 100 soit 11 points de plus que la moyenne nationale qui s'élève à 83.

4.1.3 – Blocs Compétences

Des blocs compétences, en lien avec ses métiers d'hospitality Management, ont été créés par OPAL en 2021, dans le but d'avoir une vision objective des qualités comportementales, techniques et personnelles nécessaire à chaque type de poste opérationnel.

Ces blocs compétences permettent lors du processus de recrutement, d'avoir **une lecture objective des profils en lien avec les besoins de l'entreprise**.





4.2 – Evolution professionnelle

L'accompagnement des collaborateurs OPAL dans leur évolution professionnelle a pour objectif de permettre à chaque collaborateur d'avoir une perspective d'évolution de carrière dans l'entreprise, visible et partagée avec son manager et ainsi de conserver, dans le temps, un lien vertueux entre l'entreprise et le salarié.

4.2.1- Plan de carrière partagé (PCP)

OPAL valorise ses talents en favorisant les évolutions professionnelles et la mobilité interne chaque fois que cela est possible.

Sur une durée de 12 à 18 mois, le PCP jalonne le parcours d'un nouveau collaborateur : Recrutement, intégration du salaire, entretien de fin de période d'essai, entretien individuel de management, entretien professionnel et comité d'évolution. Ce système permet à chaque collaborateur d'évoluer chez OPAL grâce aux formations en interne et de réaliser une montée en compétences dans sa spécificité métier associée à des perspectives d'évolution motivantes.

4.2.2- Formation des collaborateurs

Chaque collaborateur dispose d'un accès à plusieurs plateformes de formation disponibles à différents niveaux :

- La plateforme UP du Groupe VINCI permet de suivre des formations en ligne (y compris sur des thèmes tels que la protection de l'information, prévention du harcèlement etc...).
- La plateforme de VINCI Energies, « L'Académie », propose aux collaborateurs de OPAL 120 formations en présentiel ou en e-learning dans des domaines très variés et transverses.
- L'institut Building Solutions de VINCI Energies qui répond aux besoins de formation liés aux spécificités métiers. Les 14 formations sont dispensées par les collaborateurs et pour les collaborateurs de VINCI Energies.

4.2.3 – Evolution des Compétences

Les blocs compétences permettent aux managers de **faire progresser les collaborateurs**. Ils sont utilisés pour identifier les compétences acquises par les collaborateurs et analyser les éventuels besoins en formation pour leur permettre d'évoluer vers de nouveaux métiers.



4. 3 – Communication et engagement

Le maintien d'un cadre de travail sain, inclusif et non discriminatoire passe notamment par une bonne communication.

4.3.1 – Auprès des parties prenantes

La société s'assure de ne participer à aucune forme de travail forcé ou en servitude notamment via un **engagement contractuel** auprès de ses clients et partenaires. Cet engagement, réciproque, garantit la transparence à la fois de OPAL et de ses partenaires.

4.3.2 – Au sein de l'entreprise : Outil digital, HMR & PCP

Au travers de son activité nationale, et de la dispersion géographique de ses employés, OPAL a dû très tôt mettre en place **une plateforme d'échange interne à l'entreprise** pour favoriser les échanges entre les collaborateurs détachés sur les sites de France, l'outil sélectionné répondant au mieux à ses nouveaux besoins émergeant est l'outil Teams de la suite Microsoft Office 360.

Depuis 2020 l'organisation interne de OPAL a été revue et ainsi le poste d'Hospitality Manager Référent a été créé afin de permettre une plus grande proximité, un accompagnement à l'intégration et un suivi du parcours de compétences des salariés de façon plus individuelle et personnalisée.

La communication ascendante et descendante au travers du concept de Plan de Carrière Partagé a été déployé courant 2020, dans lequel s'inscrivent

- **Les Entretiens Individuel de Management (EIM)**
- **Les Entretien Professionnel (EP)**

Organisés une fois par an pour l'ensemble des collaborateurs, ces entretiens, permettent de réaliser un bilan de l'année écoulée, d'apprécier l'activité réalisée, les comportements et les compétences mises en œuvre. Il s'agit également d'un moment d'échange sur les perspectives d'évolution souhaitées par le collaborateur et permettant de fixer les objectifs de l'année à venir.



4. 4 – Bien-être et Qualité de Vie au Travail

4.4.1 – Enquête QVT

En 2021, pour la première fois, OPAL a fait réaliser par un cabinet indépendant, un audit sur la Qualité de Vie au Travail [QVT].

L'objectif était d'évaluer le ressenti des collaborateurs concernant leur vie quotidienne dans l'entreprise, au travers d'un sondage, ce dernier devant servir de référentiel de départ de la QVT OPAL pour permettre de mesurer son évolution.

Avec un taux de réponses de 59 %, le questionnaire a permis de mettre en évidence que 77% des collaborateurs avaient une vision positive ou très positive de leurs conditions de travail.

Parallèlement, les notions d'exigence du travail, d'autonomie, d'ambiance et soutien dans le travail, motivation et engagement, clarté et fluidité, reconnaissance au travail, fierté d'appartenance et rapport à l'avenir, ont pu également être mesurées et donneront lieu à la réalisation d'un plan d'actions qui sera partagé avec le CSE.

4.4.2 – Accords d'entreprise

Un accord d'intéressement et un accord de participation ont été signés avec les instances représentatives du personnel.

Le contrat de la complémentaire santé et prévoyance a été renégocié pour de meilleures garanties.

La prise en compte des risques psychosociaux (RPS) a également été élargie dans le DU et les instances sont impliquées dans chaque signalement relatif au RPS.

4.4.3 – Amélioration du bien-être des collaborateurs

Le système « **OPAL Care** », une ligne d'astreinte permettant de prévenir des absences/retards non programmés, l'objectif étant d'assurer une continuité de service optimale auprès des clients, tout en simplifiant les démarches d'information par les collaborateurs. La gestion des absences collaborateurs est optimisée et la charge mentale est évitée.

Des ateliers sophrologie, naturopathie, massage sont organisés par OPAL tout au long de l'année sur de nombreux sites clients et les collaborateurs peuvent y participer.

En 2021, une semaine a été dédiée à des animations QVT pour les collaborateurs de OPAL proposant des cours de sport gratuits en ligne (cardio, yoga, fit, stretching) et une master classe sur la nutrition et les bienfaits de la respiration.





4. 5 – Amélioration continue

Dans une démarche d'amélioration continue, OPAL a défini les axes de progrès relatifs au travail :

- L'élaboration d'une [Charte Télétravail](#) permettant la prise en compte de l'évolution des méthodes de travail et de management tout en garantissant une équité vis-à-vis de ce qui est proposé par l'entreprise en présentiel.
- La mise en place d'un [processus d'accueil des collaborateurs](#) en 4 étapes :
 - ✓ Connaissance de l'entreprise : mise en place d'une session interactive mensuelle pour une meilleure présentation de l'entreprise
 - ✓ Facilitation de l'intégration administrative et IT : mise en place d'une FAQ RH/IT associée à un chatbot
 - ✓ Connaissance de la mission : organisation d'une demi-journée hors site avec le manager pour cadrer et formaliser l'intégration
 - ✓ Sensibilisation à la culture sécurité : proposer un module de sensibilisation sous forme différente : réalité virtuelle, escape game sécurité, ... dont le déploiement est prévu 2022



5

ENVIRONNEMENT



Décarbonation, Sobriété et Economie circulaire



Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement et de RSE

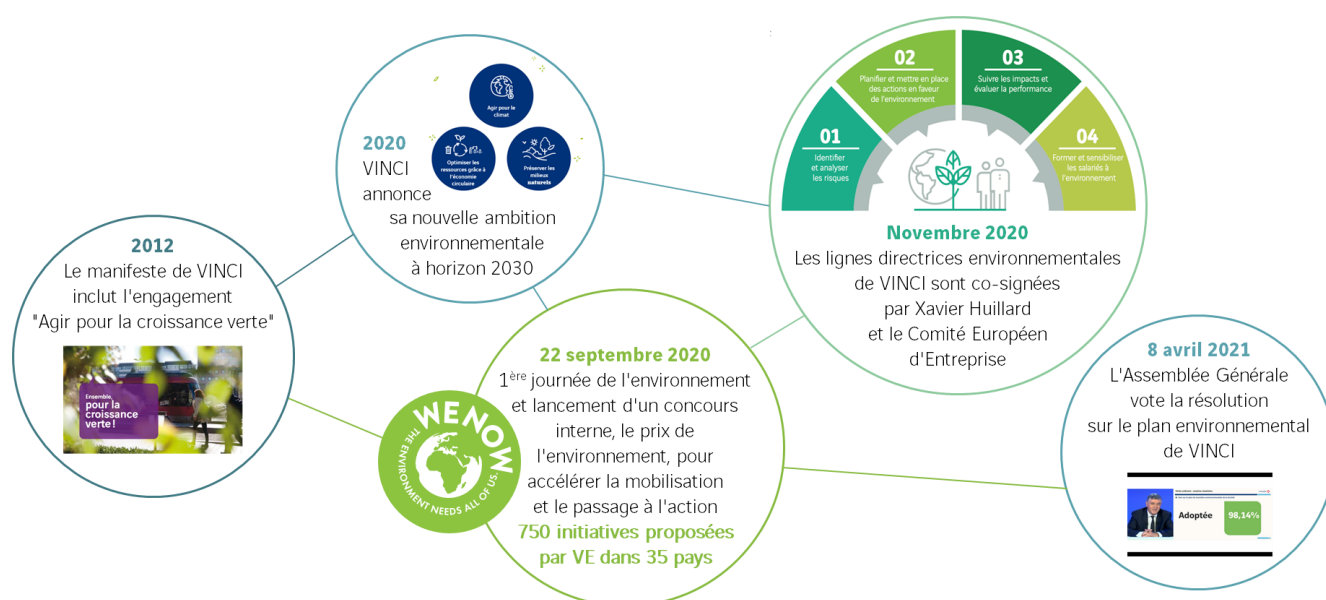


5.1 – Politique environnementale de OPAL

5.1.1 – La vision affirmée du Groupe VINCI

Le Groupe VINCI affirme depuis 2012, au travers de son Manifeste, son engagement d' « **Agir pour la croissance verte** », avec un objectif de réduction des émissions de gaz à effet de serre.

Depuis cette date, les entreprises du Groupe sont engagées dans la transition énergétique et la transformation numérique au travers d'une culture de l'inventivité, et de solutions techniques sur mesure, avec pour objectif **la décarbonation** qui doit se traduire dans des actions internes et des offres clients concrètes.



5.1.2 – OPAL et son positionnement spécifique métier

Compte tenu de la nature de son métier de service, en 2021, 90% de l'activité de OPAL a été réalisé sur le site de ses clients, les autres collaborateurs étant en situation de télétravail ou d'itinérance. En conséquence, OPAL n'est jamais à l'initiative des contrats d'énergie sur les sites où sont postés ses collaborateurs, ni à l'origine des choix réalisés en matière de revalorisation des déchets qui sont de la responsabilité exclusive du client.

Cette situation limite les impacts du développement de politiques dédiées à la consommation d'énergie et gaz à effet de serre ou de gestion des déchets, mais OPAL a décidé de travailler sur les sujets spécifiques pour lesquels des leviers sont possibles au travers du Scope 3 Aval :

- **La décarbonation**
- **La sobriété**
- **L'économie circulaire**





5.2 – Empreinte carbone des activités de OPAL

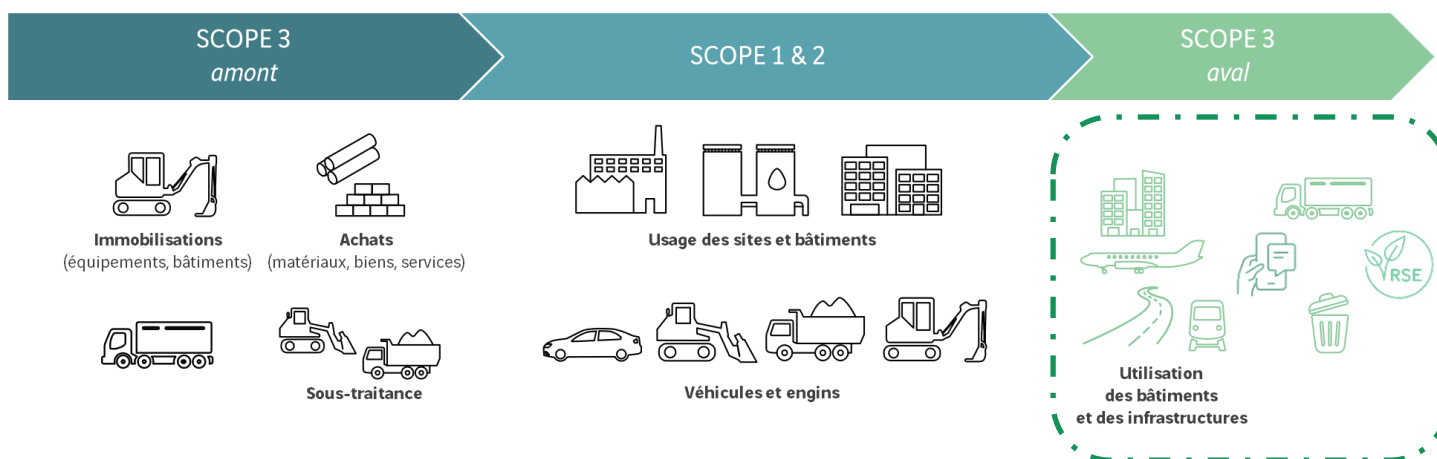
5.2.1 – L’empreinte carbone de OPAL : Scope 3 Aval

Pour traduire ses engagements Groupe et dans le but de structurer ses axes de progrès, OPAL a choisi d’établir une stratégie basée en priorité sur un arbitrage affiché permanent « **décarbonation / compensation** » pour garantir une transition énergétique intelligente pour l’entreprise.

En effet, dans les cas où la décarbonation de certaines activités est difficile ou longue à mettre en œuvre, OPAL aura pour action immédiate de trouver un mode de compensation de le mesurer et de valoriser cette action. L’objectif ultime à long terme reste pour OPAL, la neutralité carbone et une décarbonation complète.

Pour atteindre ses objectifs, OPAL associe 4 actions complémentaires :

- Priorité systématique à la réduction de la consommation d’énergie : mode de consommation, arbitrage technologique, sensibilisation des collaborateurs, clients et fournisseurs.
- Mesure de l’empreinte carbone et son évolution au travers d’un reporting dédié annuel qui démarrera en 2022, composé d’indicateurs en lien avec ses métiers.
- Sensibilisation et formation des collaborateurs aux gestes éco-responsables restant un levier essentiel.
- Elaboration d’un planning de déploiement à moyen terme des actions RSE sur les sites OPAL.



La politique de OPAL est donc axée **sur les consommations en lien avec ses métiers et le scope 3 aval** :

- Transport : logistique, déplacements professionnels, déplacements collaborateurs domicile-travail,
- Charte informatique, matériel et utilisation optimisée du digital,
- Achats durables et responsables
- Sensibilisation et la formation des collaborateurs aux gestes éco-responsables restant un levier essentiel.





5.2 – Empreinte carbone des activités... Suite

5.2.2 – La mesure de l’empreinte carbone de OPAL

En 2020, le Groupe VINCI s’est engagé à réduire de 40% ses émissions de CO2 d’ici 2030 et à atteindre [l’objectif de neutralité carbone d’ici 2050](#), en cohérence avec l’engagement de la France dans le cadre de l’Accord de Paris sur le climat.

Dans le cadre du reporting Groupe, OPAL a réalisé son premier bilan carbone relatif à ses émissions.

Au regard de ce premier Bilan Carbone 2021 (estimé), le principal levier d’action de OPAL réside dans sa politique transports, axé sur les déplacements d’affaires.

En 2022, dans une logique de limitation des GES, 3 actions seront menées :

- L’analyse des déplacements Domicile - Travail et leur mesure.
- Le calcul des émissions pour des réunions nécessitant le déplacement de plusieurs collaborateurs et l’analyse de la pertinence de ces derniers.
- Mise en place d’indicateurs dédiés.

Mesure pour 2021 de l’empreinte carbone de OPAL

	Consommation Litre ou kWh	Emissions de CO2 en kg éq CO2	TOTAL T éq CO2
Gaz Naturel	0	0	0
Fioul domestique	0	0	0
Essence	0	0	0
Diesel	3440	9081	9,08
Electricité	0	0	0

	Nombre de km parcourus	Emissions de CO2 en kg éq CO2	TOTAL T éq CO2
Véhicules personnels	20 000	3 000	3,0
Déplacements professionnels	270 000	6 700	6,7
Dont Avion	33 000	6 300	6,3





5.3 – Sobriété : quelles actions pour décarboner ?

5.3.1 – Le transport, première source de décarbonation

OPAL avait, en 2019, communiqué les principes de sa politique voyage indiquant les principes administratifs et d'organisation des voyages d'affaires, la politique de remboursement et quelques éléments RSE.

En 2020, la pandémie a limité les déplacements et favorisé le développement de l'utilisation des outils de visio-conférence. Cette prise de conscience du « travailler autrement » a été intégrée par OPAL comme un mode de fonctionnement à part entière post-pandémie, qui favorise la limitation du volume de déplacement.

En 2021, OPAL a choisi de formaliser sa « Charte RSE déplacements » pour établir explicitement un mode de consommation sobre et des arbitrages réfléchis.

4 axes principaux ont été retenus, avec l'idée d'arbitrer en faveur de la sobriété de la consommation et du mieux consommer pour faire diminuer nos émissions tout en préservant la qualité de l'expérience collaborateur :

- **L'utilisation de la visio-conférence** est sollicitée chaque fois que cela est possible.
- **Le recours à une agence de voyage** qui gère les voyages OPAL selon son cahier des charges, en priorisant les solutions écoresponsables.
- **Les transports en commun et le train** sont largement favorisés, l'usage de l'avion est autorisé sous conditions. Actuellement 96% de trajets en train et 4% en avion.
- Sont également pris en compte dans **l'arbitrage du mode de transport** des critères de pénibilité, d'optimisation du temps de travail, certaines régions enclavées mal desservies par le train peuvent faire l'objectif d'exception sous validation managériale.

Concernant la politique sur les véhicules à moteur :

- Les transports en **véhicule particulier** sont limités aux déplacements pour lesquels l'usage des transports en commun est inexistant ou peu pratique.
- **La flotte de véhicule** pour la logistique de l'activité de OPAL est limitée à 5 véhicules, en location avec option d'achat ce qui permet à OPAL de gérer l'évolution de son parc à 3 ans.

OPAL dans le cadre de sa politique de décarbonation travaille activement sur cette partie du scope dont est issue la majeure partie de ses émissions.

Ce type de sensibilisation auprès des collaborateurs permet de promouvoir la sobriété dans l'entreprise mais également à titre personnel favorise la prise de conscience globale des problématiques en lien avec le climat.





5.3 – Sobriété : quelles actions pour décarboner ?

5.3.2 – La bonne utilisation et la durabilité du matériel informatique

Chaque collaborateur est signataire de la charte informatique dès lors qu'il reçoit du matériel informatique d'entreprise. Cette charte indique à la fois les bonnes pratiques opérationnelles mais également celles en lien avec les usages, en vue de minimiser les consommations énergétiques et favoriser la durabilité des équipements. L'objectif est de sensibiliser les collaborateurs à avoir des comportements plus vertueux et avoir des gestes éco-responsables.

Une veille technique est réalisée systématiquement pour le matériel informatique et téléphonique dans le but de trouver les meilleurs produits ou process. Des essais concernant des coques téléphones en matière recyclée (type plastique des océans) ont été concluantes tandis que les achats de téléphones recyclés par des entreprises spécialisées ont été stoppés car la qualité du matériel et sa durabilité étaient insatisfaisantes.

Réparation / Réemploi / Remise à neuf / Recyclage

Lorsque cela est possible, le matériel informatique de OPAL est analysé et réparé.

Les ordinateurs devenus trop lents sont réinitialisés pour leur permettre une seconde vie, démarche lancée tant que le résultat est correct.

A cette pratique s'ajoute un échange de matériel sous forme de pyramide descendante (2-3 niveaux de puissance) : Lorsqu'un matériel de niveau 1 n'est plus assez efficace, même après réinitialisation, pour les utilisateurs du niveau 1, il est descendu au niveau 2, uniquement s'il convient encore au niveau 2. A la fin de cette chaîne, il est recyclé.

Le matériel informatique, lorsqu'il n'est plus valorisable au sein de OPAL est restitué à VINCI pour être recyclé ou au partenaire CODEO lorsqu'il s'agit de matériel appartenant à OPAL.

Consommation d'énergie : Equipement sobre

Les collaborateurs sont sensibilisés à la question de la consommation d'énergie des outils informatiques qui doivent être éteints lorsque non utilisés et sont programmés pour se mettre en veille en cas de courte absence.

La puissance du matériel étant adaptée selon les besoins, cela permet également de limiter la consommation d'électricité. Le principe de l' « équipement sobre » est adopté : des PC portables sont systématiquement choisis car ils consomment 50% à 80% de moins qu'un PC fixe traditionnel.



5.4 – L'économie circulaire

Dans le cadre de la prise en compte du cycle de vie des produits, OPAL a intégré un processus vertueux permettant de réaliser des actions tout au long de ce dernier.

5.4.1 Les achats responsables

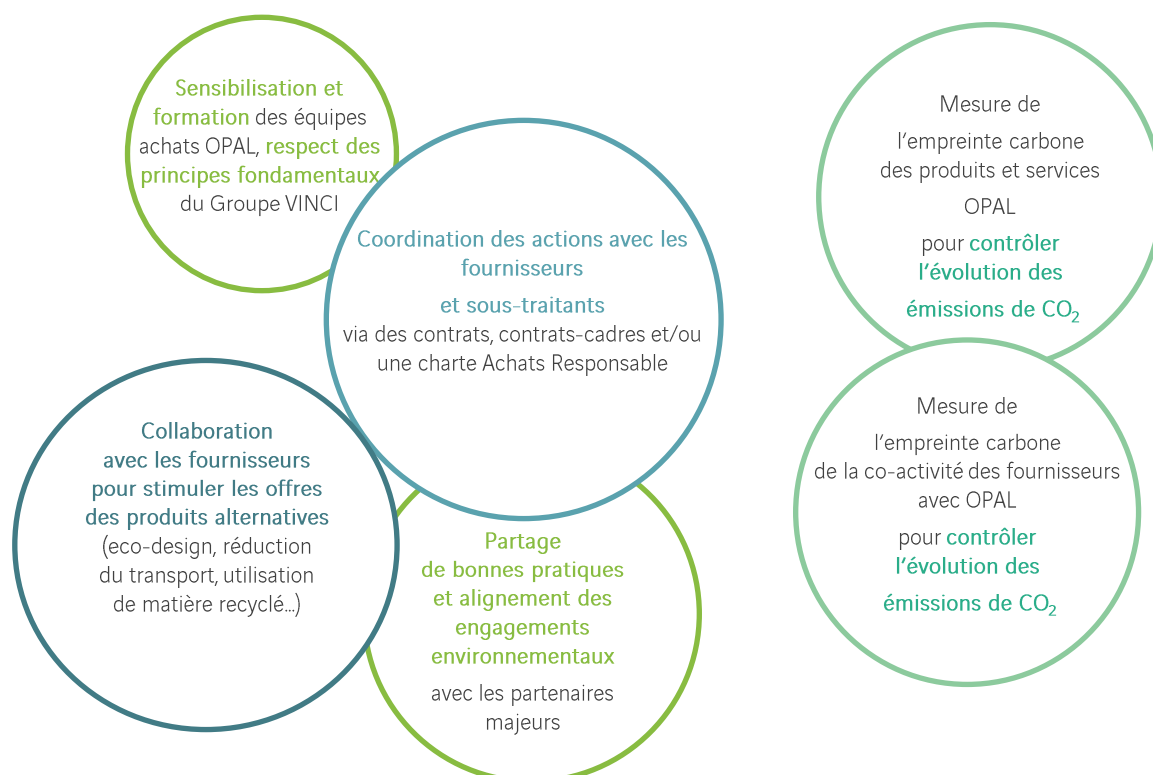
La **politique Achats Responsables** est un élément fondateur du déploiement RSE de OPAL car elle concerne tous ses domaines d'activité et intègre toutes les parties prenantes. Les achats OPAL tendent à être responsables car ils intègrent la RSE dans leur processus en étant : utiles, éco-responsables, sociaux et solidaires et économiquement viables.

OPAL a fait le choix de faire des achats responsables une force et une opportunité en élaborant en 2020 un projet de déploiement sur 3 ans permettant d'atteindre une maturité contrôlée destinée à mettre en place une véritable démarche RSE.

En 2021, OPAL a initié des ateliers de travail afin de faire un état des lieux et de mieux cerner les critères RSE à considérer dans notre déploiement achats responsables. Cette démarche a permis de sensibiliser un peu plus les acheteurs dans leur process: prise en compte du cycle de vie des produits, meilleures connaissances des écolabels et des exigences RSE attendues auprès de nos fournisseurs et prestataires.

OPAL a créé un poste de chargé de sourcing produits/fournisseurs dont la mission principale est d'identifier les partenaires écoresponsables qui interviendront sur les animations des sites et seront référencés pour leurs pratiques vertueuses.

Un e-learning «acheter responsable» est désormais accessible à tous les collaborateurs.





5.4 – L'économie circulaire ... suite

5.4.2 Du réemploi à la gestion des déchets par tous

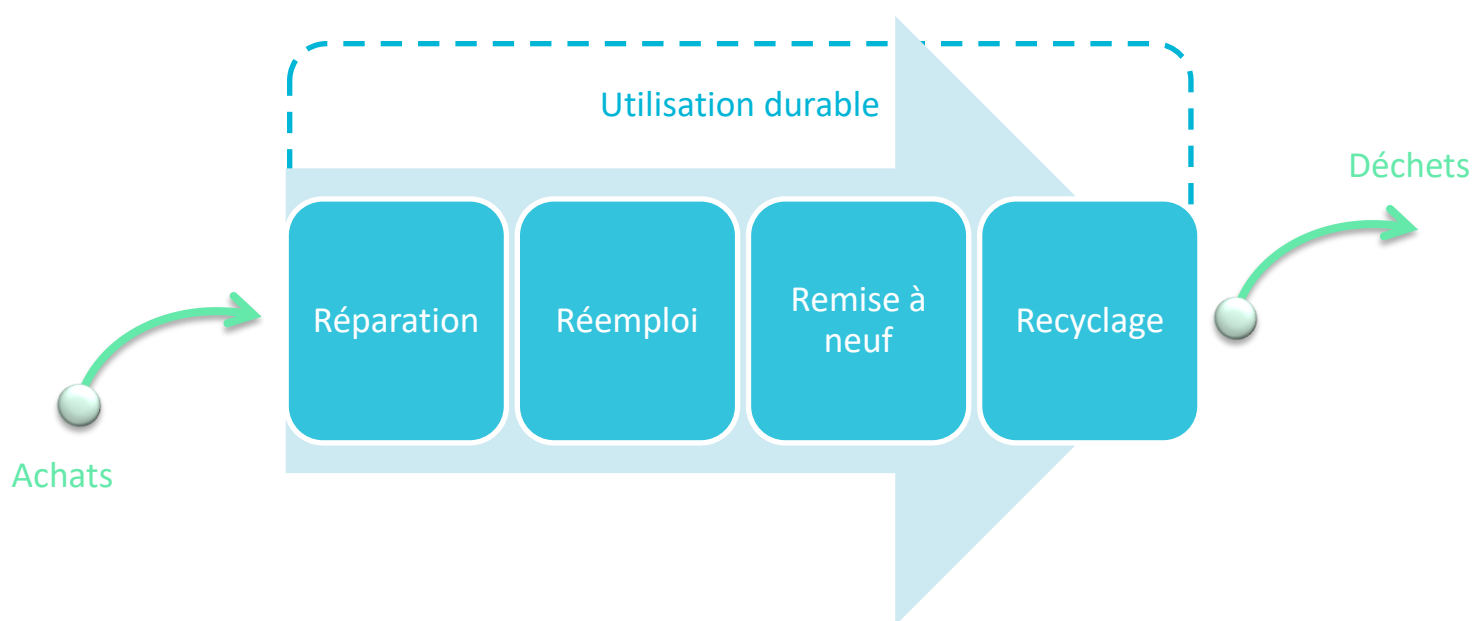
Compte tenu de la spécificité métier de OPAL, son reporting ne comptabilise aucun déchet car en implant sur les sites, le client conserve cette prérogative. Néanmoins, l'entreprise joue un rôle clé dans la gestion des déchets de ses clients.

OPAL restitue l'intégralité des **toners d'imprimantes** en magasin de manière à ce qu'ils soient correctement traités. Il est systématiquement proposé des poubelles double flux aux clients qui n'en ont pas.

Un « **Guide de la gestion des déchets à usage des collaborateurs** » a été créé en 2019 et sera voué à être amélioré et complété par une approche plus ludique et interactive (quizz, e-learning obligatoire à la prise de poste, ...).

Des actions transverses en faveur de l'environnement et à vocation sociale et solidaire sont régulièrement réalisées par OPAL et proposer comme animation sur le site client.

- **Bouchons** : Les bouchons récupérés sont broyés en petits morceaux et envoyés dans une chaîne de production de poubelles recyclables afin de financer l'achat de matériel pour les personnes en situation de handicap. En 2021, 43,1 kg de bouchons ont été collectés.
- **Capsules de café** : Les capsules de café, consommées sur les sites clients, sont récupérées, pesées et déposées chez Nespresso (le marc est alors revalorisé en biogaz et compost agricole et l'aluminium est recyclé). En 2021, 410,8 Kg de capsules usagées ont été ainsi recyclées.
- **Vêtements** : 119,24 kg collectés auprès de nos clients ont été remis à Emmaüs sur l'année 2021.





5.5 – L’embarquement des collaborateurs

Au-delà de la communication interne du Groupe, qui diffuse largement son ambition environnementale, VINCI fait suivre à ses collaborateurs des formations « e-learning » sur le sujet de la responsabilité environnementale, telles que : « Green IT: découvrir les impacts » ou « acheter responsable ».

Le world clean-up day : Dans le cadre de la journée mondiale du ramassage des déchets portée par l’ONG internationale « Let’s do it World », VINCI Facilities a invité les collaborateurs et leur famille à participer à cette initiative citoyenne. Durant cette journée, une centaine de participants étaient présents et environ 500 kg de déchets ont été ramassés.

OPAL a également participé à la **1ère édition du Prix de l’Environnement** organisé par le Groupe, en présentant sa démarche d’évaluation RSE ECOVADIS et ainsi promouvoir l’obtention de sa médaille d’or en 2021. Cette initiative a été fortement suivie par les collaborateurs qui étaient 150 à soutenir cette initiative. OPAL a ainsi pu mieux faire connaître ses engagements et ses objectifs au sein du Groupe et de l’entreprise.

La Journée de l’Environnement du Groupe a été organisée en septembre 2021 et OPAL y a pris une part active :

- En organisant une **Semaine de l’Environnement** dont la thématique du réchauffement climatique, de la décarbonation et de la sobriété étaient le fil conducteur. Ce fut notamment l’occasion d’échanger sur les bonnes pratiques existantes sur les sites ou à adopter pour être des acteurs écoresponsables.
- Cette semaine a été l’occasion d’offrir à chaque collaborateur le livre « **Zéro déchet, mode d’emploi** » qui a été distribué à chaque collaborateur dans le cadre de la Semaine Européenne de la Réduction des Déchets.
- Par des collaborateurs chez un client au travers **d’ateliers** sur les thèmes de la gestion des déchets, consommation écoresponsable ou des opérations de collectes de vêtements ont été organisées. Ces opérations ont remporté un vif succès ce qui incite OPAL à renouveler ce type d’initiatives.

En interne, les salariés de OPAL sont sensibilisés à l’adoption d’une **attitude éco-responsable** dans l’enceinte des sites du client : utilisation raisonnée du chauffage et de la climatisation ou encore de la bureautique et de l’éclairage. Cette volonté de sensibiliser les collaborateurs à économiser nos ressources est formalisée au travers de la publication du « Petit guide OPAL des écogestes en entreprise » ou encore de la « Charte RSE informatique ».

En 2021, une sensibilisation des grands voyageurs a été lancée pour l’utilisation de l’éco-comparateur de la SNCF destiné à préparer un voyage (comparateur de le prix, la durée et le nombre de kg de CO2 émis pour le trajet et pour divers moyens de transport) ou celui de l’ADEME qui calcule l’empreinte écologique.

Chaque mois la statistique voyage sera tracée intégrant les déplacements, les nuits d’hôtel et la restauration. Le démarrage est prévu pour janvier 2022.





5.6 – Amélioration continue

Dans une **démarche d'amélioration continue**, les axes de progrès relatifs à l'environnement ont été identifiés et seront planifiés sur les 2 prochaines années :

- Mise en place d'une veille technologique nous permettant de mettre à jour régulièrement le « guide OPAL des bonnes pratiques » et d'y insérer des quizz et des animations à destination des collaborateurs mais aussi des clients.
- Systématiser les process d'évaluation RSE de nos fournisseurs et produits et leur proposer des solutions d'accompagnement.
- Réaliser un calendrier des animations sur l'année pour maintenir une sensibilisation continue des collaborateurs y compris au niveau de l'utilisation du digital.
- Mettre à jour, suivre et analyser les évolutions des indicateurs afin de déterminer des plans d'actions et identifier de nouveaux indicateurs : empreinte numérique.

6

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION



6.1 – Formalisation interne

6.1.1 – Un engagement VINCI fort

En termes d'éthique et de lutte contre la corruption, OPAL s'inscrit d'abord dans la ligne politique du Groupe VINCI. [La lutte contre la corruption est une priorité](#) pour le Groupe quelque soit l'activité, le métier ou l'entreprise considérée.

Xavier Huillard, Président-directeur général VINCI, indique dans [la Charte anti-corruption VINCI](#) : « Il s'agit non seulement pour chacun des collaborateurs du Groupe d'adopter un comportement irréprochable, mais aussi de participer, dans le cadre de ses activités, au dispositif de prévention de la corruption ».

Ladite charte est diffusée aux dirigeants des pôles métier du Groupe et décrit les risques de corruption dans les métiers du Groupe, les règles de conduite et conseils et la mise en œuvre des bons comportements, charge à eux de la diffuser le plus largement à tous les collaborateurs.

[Des formations e-learning](#) « anti-corruption » et « conflits d'intérêt » sont proposées à l'ensemble des collaborateurs concernés du Groupe.

[Un processus d'alerte professionnelle](#) a été mis en lien avec le Groupe VINCI, pour permettre d'informer sur des pratiques identifiées dans l'entreprise et jugées non conformes à ces principes.

6.1.2 – OPAL et ses engagements

La lutte contre la corruption nécessite une clarification formelle auprès des parties prenantes pour une meilleure compréhension des enjeux.

En complément de l'application de la charte anti-corruption du Groupe VINCI, OPAL a mis en place des procédures concernant [la formalisation des rapports contractuels](#) avec les clients afin d'éviter le délit de marchandage et l'ingérence entre le client et les collaborateurs de OPAL.

Au sein de l'entreprise OPAL, il n'y a pas de délégation de pouvoir et les délégations de signature sont limitées ce qui permet de mieux maîtriser les process en lien avec la corruption.

Ainsi, sur 160 salariés en 2021, des délégations de signatures ont été octroyées à :

- 8 collaborateurs pour des commandes d'achats
- 7 collaborateurs pour des offres commerciales validées au préalable par le chef d'entreprise
- 7 collaborateurs pour les plans de prévention
- 2 collaborateurs pour les déclarations comptables, sociales et fiscales relatives à la société

Toutes ces délégations de signature ont une validité d'un an, ne sont pas renouvelables automatiquement et leur usage est systématiquement vérifié par la cellule administrative et financière.





6.2 – Formalisation externe

Dans le cadre de ses achats, OPAL a mis en place des procédures pour garantir l'absence de corruption et le bon déroulement des process [d'achats responsables](#).

6.2.1 – Process achats responsables

Lorsque OPAL utilise un fournisseur VINCI sous contrat cadre, OPAL est automatiquement garanti par le process spécifique du Groupe. Une fois par an, une campagne de vérification complète est menée par les achats du Groupe pour garantir l'anti-corruption et les bonnes pratiques.

Il est également vérifié, directement au niveau du Groupe VINCI, qu'aucune déclaration de corruption n'ait été faite à l'encontre des partenaires de OPAL, dans le cas contraire, les fournisseurs identifiés sont écartés.

Sur ces propres fournisseurs, OPAL réalise un audit lors de l'appel d'offre pour garantir que ces derniers répondent bien aux contraintes imposées pour [la charte anti-corruption](#).

A la signature du contrat avec un fournisseur, OPAL intègre les éléments de travail des enfants et travail illégal et tout élément discriminatoire ainsi que les conditions de la lutte anti-corruption et le comportement éthique .

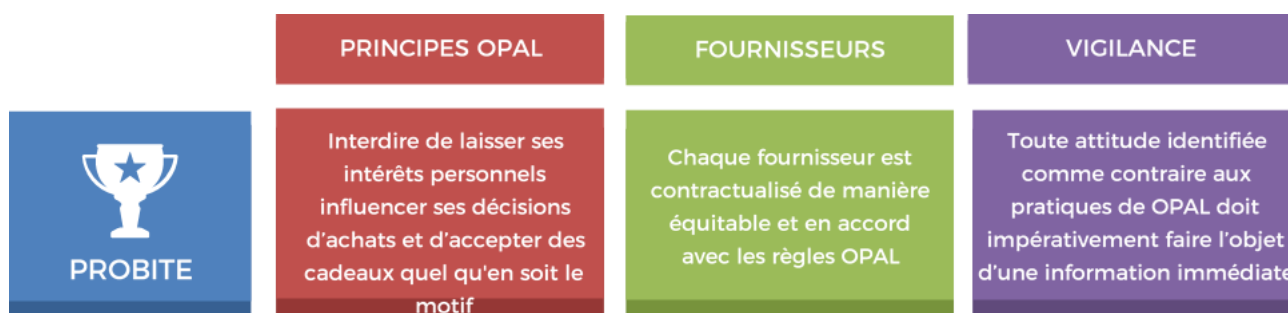
Un [audit annuel](#) est ensuite réalisé de façon aléatoire sur 30% des fournisseurs sur les sujets de discrimination, parité, travail illégal et politique environnementale.

Dans le cas où les engagements des prestataires ne sont pas en conformité avec ceux imposés par OPAL une procédure d'exclusion est engagée, après rappel à l'ordre.

6.2.2 – Sensibilisation du service achats

Les acheteurs OPAL sont formés aux principes fondateurs de la charte anti-corruption.

OPAL a planifié des ateliers de travail sur le thème de la maîtrise des fournisseurs et de l'anti-corruption pour formaliser des process plus clairs et sensibiliser la totalité des collaborateurs de OPAL





7

CONCLUSION



7 – Conclusion

OPAL a déjà déployé un certain nombre d'éléments dans les domaines des Droits de l'Homme, du Travail, de l'Environnement et de la Lutte contre la Corruption.

L'ensemble des actions associées à ces domaines s'inscrivent dans une démarche d'amélioration continue. Il peut s'agir de prendre en compte les évolutions de l'entreprise comme l'adaptation des politiques et des process au télétravail ou de pérenniser la mise en place de projets tels que la participation aux journées de l'Environnement, de la sécurité routière au travail.

Afin de poursuivre sa progression sur ces questions, OPAL se structure autour du déploiement de sa RSE sur trois ans.

La première étape de ce projet a été la sélection et la mise en place de nouveaux indicateurs permettant la réalisation d'un reporting complet et la définition des axes de progrès de l'entreprise.

Des actions concrètes seront associées à chacun de ces axes et elles seront hiérarchisées et priorisées sur la base de critères d'arbitrage restant, à ce jour, à définir.

Il s'agira dans un deuxième temps d'associer des indicateurs à ces actions pour permettre la mesure de leur efficacité et, à terme, de pouvoir marquer l'évolution de l'impact de l'activité de OPAL.

La dernière phase du déploiement de la RSE sera d'implémenter ces actions au plus près de l'opérationnel et sous une forme adaptée au cœur de métier de OPAL. Cette démarche de définition de la stratégie RSE de l'entreprise est inscrite sur trois ans.

