



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.

HiVENTY

GLOBAL COMPACT

Communication sur le progrès 2021



Sommaire

Hiventy en quelques mots	3
L'engagement de la Direction Générale	8
Les 10 principes du Pacte Mondial	9
Droits de l'homme	10
Normes internationales du travail	10
Environnement	18
Lutte contre la corruption	21

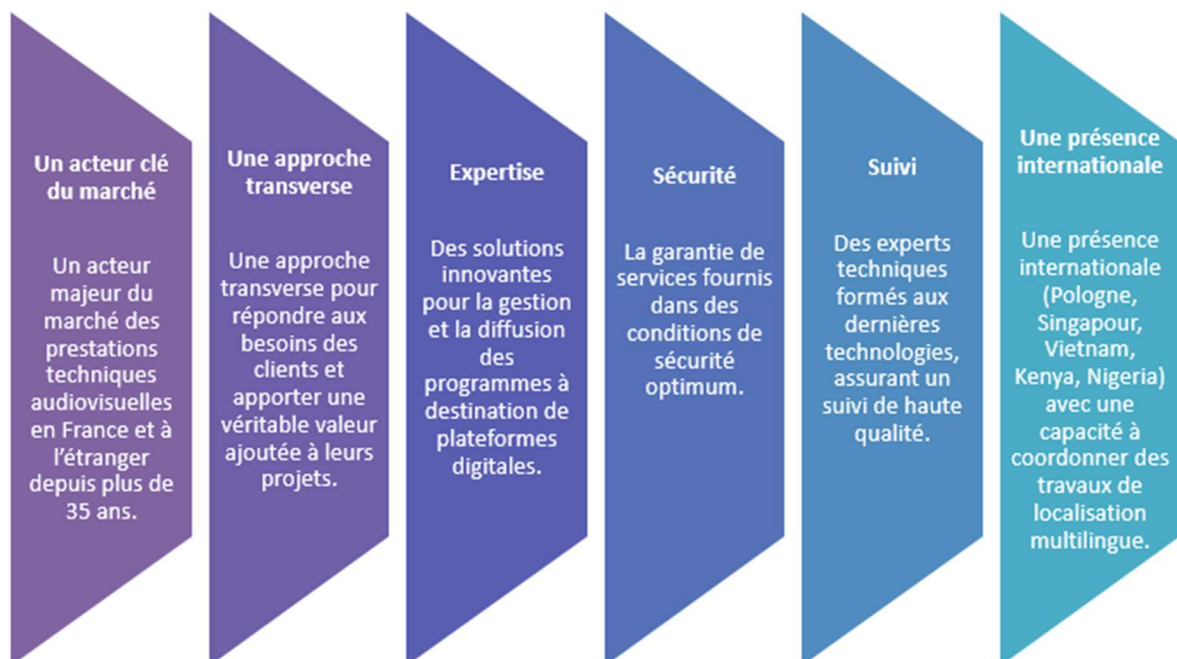
Hiventy en quelques mots

Hiventy est un des leaders français présents sur la chaîne de prestations audiovisuelles à destination du cinéma, de la télévision et des plateformes numériques et a pour ambition d'être le **tiers de confiance** de la production, la distribution, la diffusion audiovisuelle et cinématographique permettant aux acteurs du secteur de maximiser leur performance. Cette ambition s'articule autour de 4 vocations :

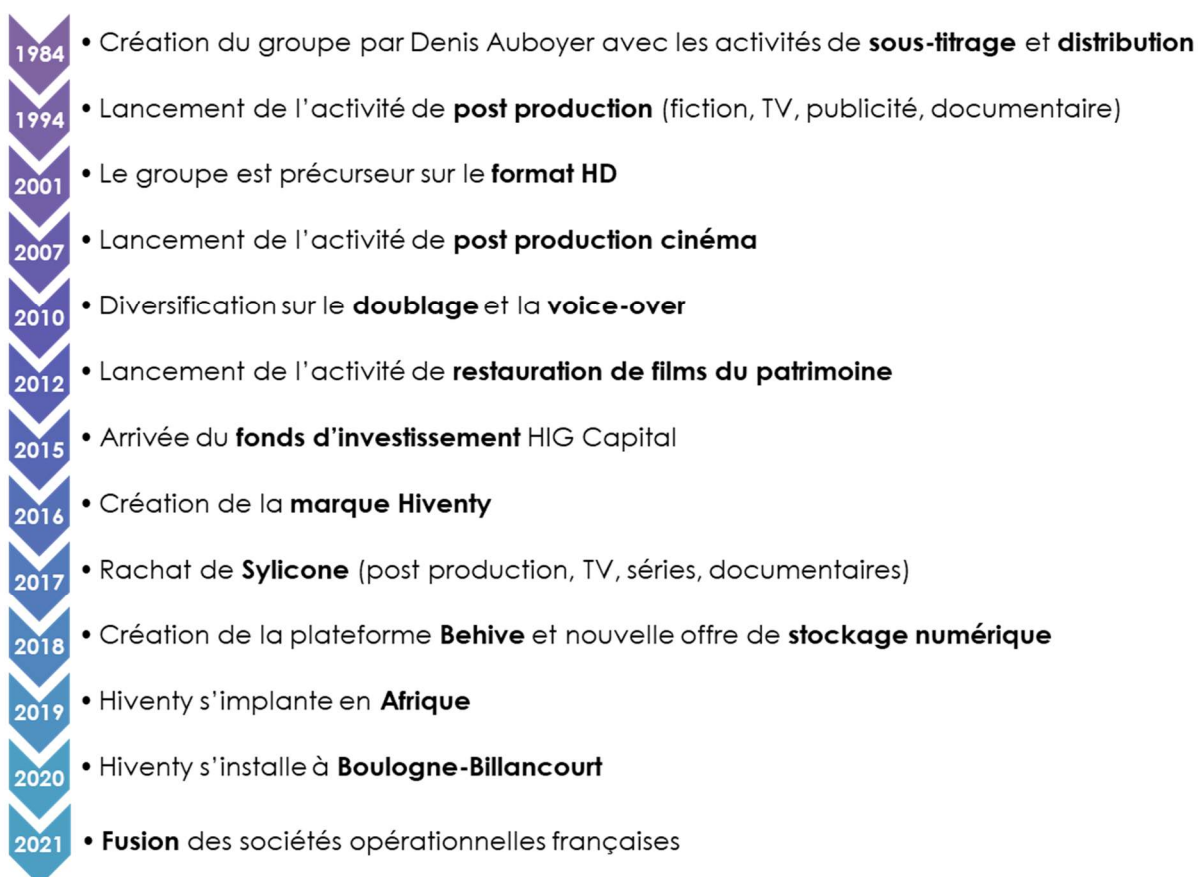
- être le **garant de bonne fin** pour la réalisation des œuvres cinématographiques et audiovisuelles
- être le **garant d'une diffusion** pour le plus grand nombre
- être le **garant de la pérennisation** des œuvres dans le temps
- être le **garant d'excellences techniques** et du respect des normes internationales les plus exigeantes et des normes environnementales.

Le groupe est un challenger crédible à l'international grâce à des outils innovants et des implantations en Pologne, en Asie et plus récemment en Afrique.

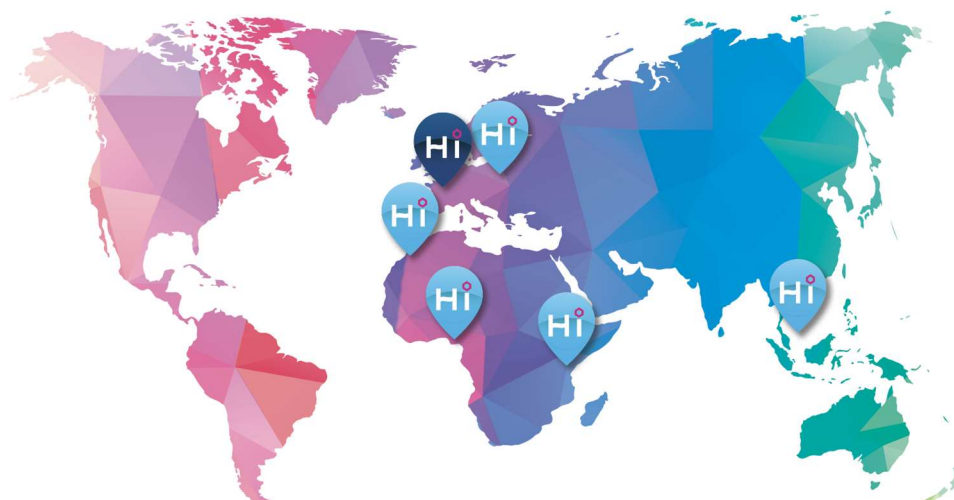
Par son savoir-faire et ses compétences, Hiventy participe au succès et au rayonnement du cinéma, ainsi qu'à la préservation du patrimoine des œuvres audiovisuelles. Nous sommes fiers d'avoir permis à nos clients d'obtenir des récompenses prestigieuses (Palmes d'or, Ours d'or, Lions d'or).



Historique du groupe



◊ Nos sites



◊ France

Le navire amiral du groupe est situé à Boulogne-Billancourt.

Hiventy est également implanté sur différents sites en France : au cœur de Paris avec un site à Bastille et dans le 16ème arrondissement, à Joinville-le-Pont sur le site historique de la Cité du Cinéma et à Morangis. Un site à Angoulême, centre névralgique de l'animation et du cinéma en France, vient compléter les implantations françaises du groupe.

◊ Pologne

Hiventy Poland (anciennement Start Polska) est le leader du doublage vers le Polonais et assure tous travaux de sous-titrage vers les langues d'Europe de l'Est.

◊ Asie

Hiventy Asia, avec ses studios basés au Vietnam et un bureau commercial à Singapour, répond à toutes les demandes de sous-titrage et doublage dans toutes les langues, et assure tous les travaux de media processing et livraisons.

◊ Afrique


Hiventy Africa, avec ses studios basés au Kenya, au Nigéria et au Maroc, assure tous travaux de sous-titrage dans toutes les langues, de doublage en langues africaines, de media processing et livraisons.

Nos services

Hiventy accompagne les producteurs, les distributeurs, les diffuseurs et les vendeurs internationaux mais aussi les plateformes comme Netflix, Amazon, iTunes, en proposant des prestations à destination du cinéma, de la fiction, du documentaire et de l'animation. Le groupe réalise ses prestations en numérique mais aussi en photochimique.



POST PRODUCTION

Hiventy assure la prise en charge de l'ensemble des prestations concernant l'image et le son depuis la gestion des rushes (photochimiques ou numériques) jusqu'à la livraison des programmes finalisés à tous les diffuseurs. Le groupe prend en charge les travaux pour tous types de programmes: longs métrages ou séries de fictions, documentaires ou d'animation, publicités, clips ou programmes institutionnels. Les travaux s'appliquent à tous les types d'exploitation, que ce soit pour le cinéma, la télévision, les plateformes digitales ou le web. 



LOCALISATION

Hiventy est le garant de la diffusion des programmes audiovisuels et cinématographiques et des jeux vidéo à l'international en prenant en charge tous les besoins en localisation (doublage et sous-titrage) vers toutes les langues de destination, ainsi que toutes les versions destinées à des publics atteints de handicap (audiodescriptions et sous-titrages pour sourds et malentendants). Le groupe souhaite accompagner la diffusion des œuvres vers tous les publics et accompagner ses clients dans leurs développements à l'International. 




CONTENT DISTRIBUTION

Hiventy est le garant de la diffusion des contenus audiovisuels et cinématographiques sur tous les supports de diffusion existant de manière à garantir l'accessibilité de ces contenus au public le plus large. En suivant cet objectif, le groupe sécurise, garantit l'accès, valorise, manage et distribue les éléments physiques ou numériques des œuvres pour tous les types de diffusion à travers le monde entier. 



CLASSICS

Hiventy est garant de la remasterisation, de la restauration et de la pérennisation des œuvres audiovisuelles et cinématographiques permettant ainsi de répondre à l'obligation de continuité de leur diffusion. L'offre du groupe à destination du patrimoine repose sur notre laboratoire photochimique capable de traiter les développements et scans d'après tous types d'éléments 16MM et 35MM et notre laboratoire numérique équipé pour traiter des restaurations image (2K, 4K ou 6K) et son. 

◊ Hiventy en chiffres



300
COLLABORATEURS



L'engagement de la Direction Générale

Depuis sa création en 1984, Hiventy a fait une de ses priorités le respect des valeurs éthiques et humaines et a décidé d'affirmer cette valeur dans une démarche de responsabilité sociétale de l'entreprise.

Au-delà des modes et des courants, notre rôle est de servir nos clients et leurs œuvres en respectant les principes et les valeurs qui nous animent :

- Accès à la culture au plus grand nombre
- Excellence professionnelle
- Sens du collectif
- Respect de l'autre

L'engagement d'Hiventy s'inscrit dans une démarche de transparence, d'équité et de respect avec l'ensemble des parties prenantes : clients, collaborateurs, actionnaires, partenaires et fournisseurs.

Ainsi, nous nous engageons à faire du développement durable et des 10 grands principes du Pacte Mondial des Nations-Unies une priorité dans la stratégie de l'entreprise, en particulier dans les domaines suivants :

- Offrir les meilleures conditions de travail et de développement à l'ensemble de nos collaborateurs
- Limiter l'impact de nos activités sur l'environnement

Plus encore dans des périodes de crise telles que celles que nous traversons actuellement, il est primordial que l'humain soit au centre des préoccupations de la direction des entreprises.

En réalisant annuellement la communication sur le progrès, Hiventy réaffirme son engagement de respecter les 10 Principes du Pacte Mondial.

Thierry SCHINDELÉ,
Directeur Général

A Boulogne-Billancourt, le 15 avril 2022

Les 10 principes du Pacte Mondial

Lancé en juillet 2000 par Kofi Annan, alors Secrétaire général de l'ONU, le Global Compact des Nations Unies (Pacte Mondial) est une initiative collective invitant les entreprises, organismes, travailleurs et représentants de la société civile à s'engager volontairement à progresser sur les dix principes universels suivants :

Droits de l'homme

1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence ;
2. A veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.

Normes internationales du travail

3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;
4. L'élimination de toutes formes de travail forcé ou obligatoire ;
5. L'abolition effective du travail des enfants ;
6. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Environnement

7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;
8. A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ;
9. A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Lutte contre la corruption

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

Par son adhésion au Global Compact depuis 2018, Hiventy s'engage à mettre en place des actions concrètes en adéquation avec les valeurs fondamentales du Pacte Mondial et à communiquer annuellement ses bonnes pratiques.

Droits de l'homme

Hiventy adhère aux principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948, que le groupe considère comme le socle de sa politique sociale et humaine.

Hiventy est un groupe à taille humaine qui a pour volonté de valoriser les qualités de chacun de ses collaborateurs.

Nous pensons que de bonnes conditions de travail améliorent le confort et permettent une meilleure productivité des collaborateurs tout en encourageant un esprit convivial.

Hiventy veille à ce que chaque salarié exerce son métier dans le respect de la législation sociale.

Normes internationales du travail

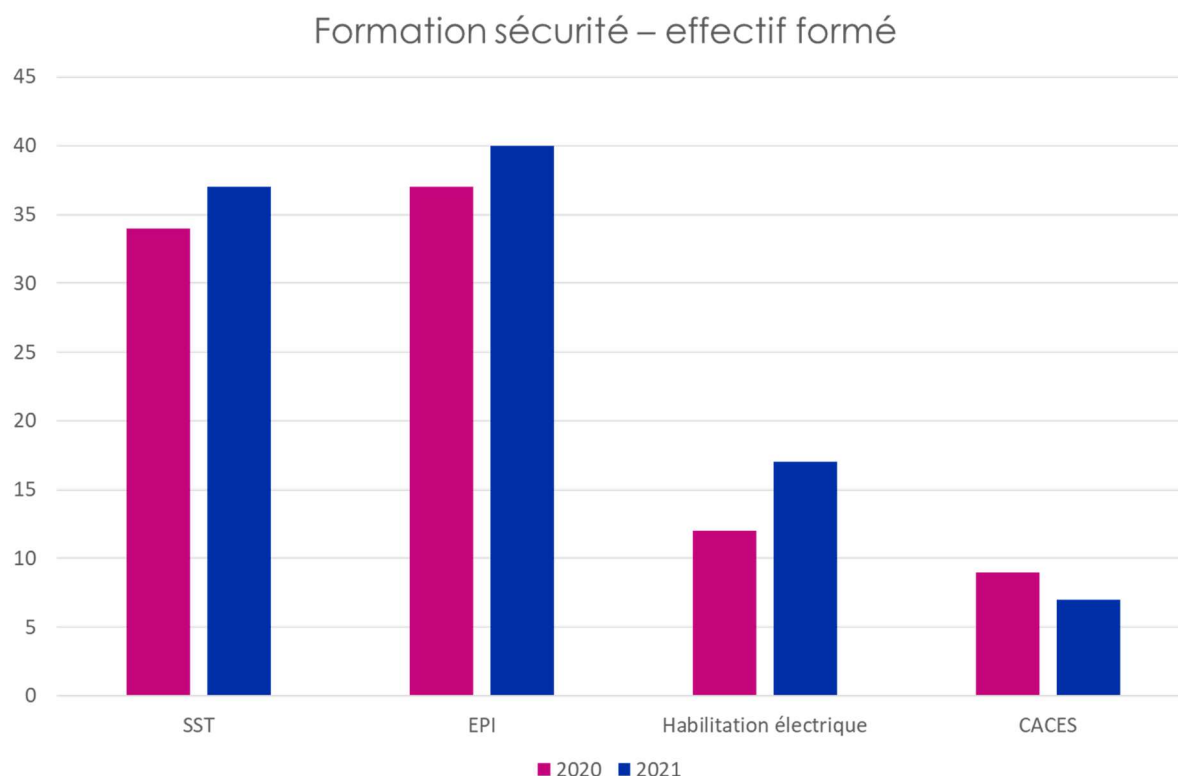
◊ Santé et sécurité

Le groupe s'attache à assurer la sécurité, l'adaptation et le confort des postes de travail de l'ensemble de ses collaborateurs.

Au-delà de son obligation légale d'élaboration d'un Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER), Hiventy assure son suivi dans le cadre du dialogue social avec les Instances Représentatives du Personnel afin d'améliorer les conditions de travail de ses salariés.

Prévention et sécurité des personnes sur nos sites

Des formations de sécurité et leurs mises à niveau (incendie, gestes de premiers secours, conduite d'engins, habilitations électriques, échafaudages) sont assurées périodiquement.



Le groupe pérennise un site historique, ancienne usine Pathé créée en 1906, de développement et tirage de pellicules photochimiques. Les mesures visant à réduire les risques sur la santé des collaborateurs concernés ont été mises en place.

Ainsi, dès son entrée dans le groupe, chaque salarié concerné est informé des procédures de sécurité relatives à son poste de travail. Le cas échéant, ses équipements de protection individuelle (EPI) lui sont fournis (blouses, gants, lunettes, masques, casques).

Des formations de sensibilisation aux risques liés à la manipulation d'agents chimiques dangereux sont dispensées périodiquement sur ce site.

Pour les salariés manipulant des charges, la société privilégie des conditionnements plus légers afin de prévenir les traumatismes musculo squelettiques.

Pour plus de sécurité, des systèmes de blocage automatique des portes ont été installés sur les appareils émettant des gaz polluants. Au-delà du port des EPI, des systèmes de captation des gaz grâce au charbon actif ont été mis en place afin de protéger les salariés.

Dans le cadre de l'épidémie de Covid-19, une charte sanitaire a été rédigée en 2020 et mise à jour à plusieurs reprises en 2021, dans le respect des directives des autorités, afin d'assurer la sécurité des salariés dans l'entreprise. En complément de cette charte sanitaire des communications régulières ont été envoyées aux salariés afin de rappeler les consignes d'hygiène et de sécurité (voir Annexe 1).

Afin de préserver la santé de nos collaborateurs, le groupe a été proactif dans la mise en place généralisée du télétravail pour tous les postes éligibles. Parallèlement un accord collectif relatif au télétravail a été signé en avril 2021, ce dernier prévoit notamment la prise en charge d'une partie de l'achat d'un fauteuil ergonomique pour le travail à domicile. En fonction de l'évolution de la gravité de la crise sanitaire, le télétravail exceptionnel a été privilégié.

Pour toutes les réunions (de services, réunions dialogue social, comités exécutifs et comités de direction, conseils de surveillance) nous maintenons le recours à la visioconférence.

Prévention des risques psychosociaux

Des campagnes de prévention contre le harcèlement moral et sexuel sont visibles par voie d'affichage sur chacun des sites du groupe, ainsi que sur l'intranet.

Durant la crise sanitaire, nous avons mis en place des questionnaires réguliers afin de prendre le pouls et recueillir le ressenti des salariés.

Afin de limiter les risques liés à l'isolement et de maintenir le lien social, le groupe a adopté les mesures suivantes :

- Maintien des réunions de services pour tous les salariés (en télétravail et présents sur site), malgré l'éloignement physique
- Sensibilisation de ses managers à l'accompagnement des salariés en difficulté
- Une ligne téléphonique d'assistance psychologique a été mise à disposition des salariés.
- Lorsque cela a été rendu possible, la direction a autorisé les collaborateurs qui en éprouvaient le besoin à revenir travailler sur site ponctuellement.
- Communications auprès des salariés, notamment au travers de contenus (vidéos, podcasts) relatifs à leur santé sur des thèmes tels que l'alimentation, la respiration, le développement personnel et la méditation.

Développement et sauvegarde des compétences

Chaque salarié du groupe bénéficie d'un entretien d'évaluation annuel, d'un entretien professionnel tous les deux ans et d'un bilan tous les 6 ans. L'entretien professionnel permet de définir les besoins en formation.

La formation et le développement des compétences est une composante essentielle de la stratégie du groupe. En effet, le groupe a pour objectif d'investir dans l'humain afin de maintenir un haut niveau de technicité des collaborateurs.

A cause de la crise sanitaire, la majorité des formations en présentiel ont dû être annulées et reportées. Malgré ce contexte, nous avons pu maintenir certaines formations à distance ou en présentiel.



Années	2019	2020	2021
Nombre d'actions de formation	41	97	94
Taux de salariés formés	15%	39%	31%

Le groupe est attaché à la sauvegarde des compétences et savoir-faire historiques des métiers de la post production cinéma et privilégie la transmission du savoir-faire photochimique en formant des jeunes talents. Le tableau ci-dessous reflète le résultat de cette politique.

Evolution des âges au sein du laboratoire Photochimique

Tranche d'âge	Effectifs 2018	Effectifs 2020	Effectifs 2021
Moins de 35 ans	13%	30%	32%
Entre 35 et 45 ans	27%	20%	18%
Entre 45 et 55 ans	13%	35%	41%
Plus de 55 ans	47%	15%	9%
Total	100%	100%	100%
Age moyen	48,8	43,6	41,62

Un nouveau challenge pour 2021-2022 : le choc de modernisation

Une ambition technologique, sociale et commerciale a été récompensée par les autorités françaises, par le biais du CNC. En effet, le groupe Hiventy a présenté un projet innovant de modernisation du métier de la postproduction dans le cadre du choc de modernisation initié par les pouvoirs publics.

Le projet du groupe a été choisi car il correspond aux nouveaux besoins du marché d'attirer des projets de grande ampleur dans le domaine de la postproduction

cinéma et séries en France. Ce projet permettra d'améliorer les compétences, de pérenniser les savoir-faire et de les transmettre à de nouveaux collaborateurs. Ce projet a été validé en décembre 2021 par le CNC et sera déployé au cours de l'année 2022.

Quels sont les objectifs du projet ?

- Un engagement social fort au travers de l'attraction et la fidélisation des compétences clefs, le développement de l'alternance et de l'apprentissage, et les partenariats avec des organismes de formation. Le projet est également marqué par la future création d'une académie de formation aux métiers de la photochimie, en cohérence avec les actions déjà menées pour maintenir ce savoir-faire unique.
- Un guichet unique pour tout type de création, de média et de projet (long métrage, fiction, série...)
- Une offre technologique complète, en lien avec les ambitions du groupe d'être un tiers de confiance
- Un environnement de travail adapté aux besoins de sécurité des contenus et de confort des salariés et des visiteurs

◊ **Egalité professionnelle Femmes-Hommes**

Répartition Femmes-hommes Monde

	Femmes	Hommes	Total	% femmes/ total
France	74	136	210	35%
Asie	31	13	44	70%
Pologne	16	8	24	67%
Afrique	17	26	43	40%
Total	138	183	321	43%

Les métiers du groupe sont historiquement et majoritairement exercés par des hommes (en proportion $\frac{2}{3}$ d'hommes et $\frac{1}{3}$ de femmes en France), ce qui a pour conséquence un fort déséquilibre dans la parité au sein du management France.

A contrario, les filiales à l'international, créées plus récemment, présentent une répartition femmes-hommes inverse.

Ainsi la direction de la Business Unit internationale est occupée par une femme et les filiales en Pologne, Vietnam, Kenya et Nigeria sont dirigées par des femmes.

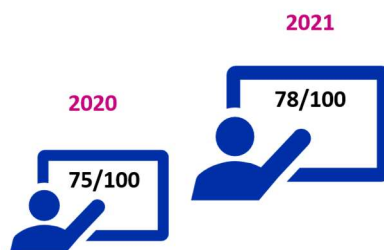
De plus, la répartition femmes-hommes pour la Business Unit Internationale est la suivante :

- La branche africaine du Groupe (Kenya/Nigeria) compte 43% de femmes, dont 24% dans les métiers techniques
- La branche asiatique du Groupe (Vietnam/Singapour) compte 70% de femmes.
- La branche d'Europe de l'Est du Groupe (Pologne) compte 67% de femmes.

Afin de réduire progressivement ce déséquilibre particulièrement en France, le groupe s'attache à respecter une forme de parité quant à la répartition des promotions.

	2019	2020	2021
Proportion des femmes cadres	28 %	30 %	31%
Proportion de femmes recrutées en CDI/CDD	63 %	50 %	44%
Proportion de femmes promues	14 %	23 %	28 %
Proportion de promotions accordées à des femmes	34 %	50 %	48 %

Dans le cadre de l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes, au titre de l'année 2021, Hiventy a obtenu la note de :



Cet index est le résultat de 3 indicateurs :

2020



L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes

29/40



L'écart de répartitions des augmentations individuelles

35/35



La répartition femmes/hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations

0/10

2021



L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes

31/40



L'écart de répartitions des augmentations individuelles

35/35



La répartition femmes/hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations

0/10

Il est à noter que les écarts existants sont principalement dû à une surreprésentation des hommes sur les postes à haute responsabilité. Ce constat est une résultante de l'histoire mais la volonté de la Direction est de tendre vers un équilibre.

Dans le cadre de notre nouvelle organisation 2021, deux femmes ont intégré le Comité Exécutif France, une femme a rejoint le comité stratégique groupe et une femme figure maintenant parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Dans nos filiales internationales, les postes de direction sont occupés majoritairement par des femmes.

◊ **Soutien aux personnes en situation de handicap**

Nous portons une attention particulière aux personnes en situation de handicap tant en termes d'accessibilité de nos sites que de politique de recrutement.

Tous nos sites sont aménagés afin d'accueillir les personnes à mobilité réduite : rampes d'accès ascenseur, toilettes PMR, portes et couloirs adaptés.

Nous précisons dans toutes nos offres d'emploi, que nos métiers sont ouverts aux personnes en situation de handicap. De plus, toutes nos offres d'emploi sont relayées auprès de l'organisme CAP EMPLOI 92 qui a pour mission d'accompagner vers et dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

L'emploi et l'insertion des salariés en situation de handicap font partie des sujets prioritaires du groupe pour les années à venir.

◊ **Bien-être au travail**

Dans le cadre de l'amélioration de la qualité de vie au travail et malgré la crise sanitaire, nous avons tenté de maintenir des actions sur nos sites ou à distance.

Chaque semaine, des corbeilles de fruits sont à disposition de l'ensemble des salariés présents sur site.

Les cours de yoga sont dispensés soit à distance en visio, soit en présentiel une fois par semaine.

Nos sites ont été conçus afin de rendre les espaces conviviaux et confortables, notamment les open-spaces et les espaces collectifs de repas et de détente.

Au-delà des dispositions légales, la direction a réduit le délai de carence en cas d'arrêt maladie, de 3 à 2 jours. Elle a, par ailleurs, accordé aux salariés une journée de congé supplémentaire en cas de déménagement.

◊ **Dialogue social**

Le dialogue social est assuré au travers d'un Comité Social et Économique et de délégués syndicaux. Le dernier comité a été élu en mars 2019.

Pendant la crise sanitaire, le dialogue social a été une priorité : des réunions régulières ont été initiées par la direction afin d'informer les instances représentatives du personnel de l'évolution de la crise sanitaire et des actions entreprises.

◊ **Développement durable en Afrique**

Au Kenya

Au-delà des enjeux économiques de l'entreprise, Hiventy, au travers de sa filiale Kenyane, poursuit son action en faveur des populations fragiles.

Dans ce cadre, ont été formés des traducteurs et des acteurs de doublage au sein de deux communautés de réfugiés : les Ethiopiens et les Somaliens. Leur statut de réfugiés ne leur permettant pas d'accéder à un contrat de travail, Hiventy Kenya les emploie en tant que freelancers. A ce jour, la filiale assure un travail mensuel à 70 réfugiés vivant à Nairobi, dont 40% sont des femmes et pour un salaire moyen de 500 USD/mois bien au-delà du salaire minimum au Kenya en zone urbaine fixé à 120 USD/mois.

La filiale kényane a fait don de 11 stations de travail (ordinateurs) en 2021 à l'association Wanawake kwa Wanawake qui œuvre à la réinsertion et au développement de compétences des femmes sans ressources financières vivant à Nairobi.

Au Nigeria

Nous développons de plus en plus le sous-titrage et le doublage des œuvres audiovisuelles en langue Hausa, langue originaire du Kano, région pauvre au nord du Nigeria, en proie aux attaques de Boko Haram. Ces opportunités de travail permettent aux populations de cette région d'aller s'installer à Lagos, trouvant ainsi la sécurité et des revenus.

En quelques mots :

- 20 personnes
- 50% d'hommes et 50% de femmes
- Moyenne d'âge : 27 ans
- Nature des travaux effectués : traduction, proofreading, adaptation, doublage, ingénieur son.

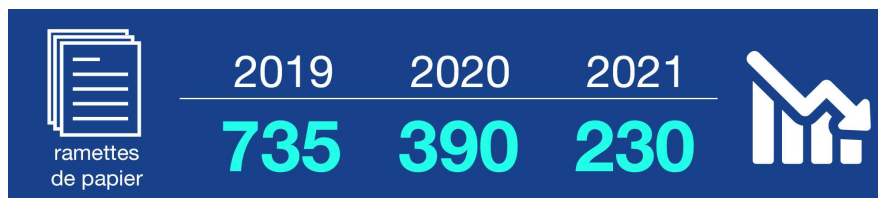
Environnement

Hiventy a placé le respect de l'environnement au cœur de ses valeurs. Malgré la crise sanitaire, nous poursuivons nos efforts en 2021 afin de réduire notre empreinte environnementale.

♦ Consommation de papier

Notre consommation de papier a été divisée par trois entre 2019 et 2021 :

- D'une part au travers de notre volonté de réduire notre parc d'impression et d'accélérer la dématérialisation de nos documents commerciaux et administratifs ;
- Et d'autre part grâce au recours important au télétravail.



Suite à la réduction de notre parc d'imprimantes, l'objectif est d'améliorer la gestion des impressions papier. Ainsi, des règles d'impression spécifiques pourront être mises en place afin de réduire la surconsommation de papier, et notamment en réduisant les impressions couleur, en rendant l'impression recto/verso obligatoire et en limitant les grands tirages.

L'objectif est d'inciter l'ensemble des utilisateurs à privilégier le "tout digital".

En 2021, nous avons déployé une solution de signature électronique, ainsi qu'une plateforme de gestion des contrats, permettant une digitalisation complète de tous les documents juridiques du groupe et ainsi de supprimer les impressions papier. La filiale basée au Vietnam a supprimé l'impression papier des scripts de doublage privilégiant désormais les tablettes numériques.

Gestion des déchets

Recyclage des déchets industriels



Notre déménagement en 2020 sur notre nouveau site de Boulogne-Billancourt et des travaux engagés pour son aménagement avait généré un surcroît de déchets exceptionnel.

Le groupe maintient en 2021 ses actions en vue de recycler les déchets industriels banals (ferrailles, métaux et archives papier), ce qui a permis de recycler en rythme de croisière une douzaine de tonnes de déchets industriels.

Dans le cadre de sa vocation à pérenniser les œuvres audiovisuelles dans le temps, le groupe propose à ses clients de numériser ces dernières et ainsi réduire le volume d'œuvres physiques conservées. Cela a permis de réduire et recycler les supports physiques de notre entrepôt de Morangis (cassettes, bobines).

Recyclage des déchets domestiques

- En France :**

Depuis 2018, le tri sélectif est mis en pratique, avec l'aide d'une entreprise spécialisée. Outre les collecteurs de papier, gobelets, bouteilles en plastique, canettes et capsules de café, nous avons renforcé le dispositif en installant des collecteurs de cartouches d'imprimante, bouteilles de verre, piles, lampes, stylos, bouchons et mégots. Ces déchets sont collectés toutes les deux semaines puis recyclés quand cela est possible.

HIVENTY VALORISE SES DÉCHETS

Bilan 2021



2020 en France



**270 kg de déchets recyclés
dans nos bureaux**



**1072 kg de déchets recyclés
dans nos bureaux**

Le choix de la société spécialisée s'est porté sur sa capacité à recycler tout type de déchet mais également pour son engagement social. En effet, pour chaque kilo de déchet collecté, cette société reverse 5 centimes d'euros de dons à une association œuvrant pour l'insertion de personnes en situation d'exclusion.

En application de la loi anti-gaspillage pour une économie circulaire, nous utilisons depuis 2019 des sacs en papier et nous avons remplacé les gobelets en plastique par des gobelets kraft PLA (100% végétal) totalement biodégradables.

- **A l'international :**

La filiale Kenyane recycle 100% de ses déchets qui sont collectés 8 fois par mois par l'entreprise Taka Taka Solutions qui trie et recycle le plastique, papier, verre, canettes et déchets organiques.

La filiale au Vietnam recycle également ses déchets plastique.

La filiale polonaise recycle 100% de ses déchets domestiques.

Gestion des déchets industriels

Afin de limiter l'impact sur l'environnement de nos activités photochimiques, notre laboratoire de Joinville-Le-Pont s'est mis en conformité avec les normes de rejet de ses eaux industrielles en 2020. Cette activité est soumise à des contrôles et vérifications périodiques internes et des organismes spécialisés de vérification.

Tous les emballages et les contenants des produits chimiques sont collectés et détruits par une entreprise spécialisée.

- ◊ **Achats responsables**

Afin de nous assurer que nos fournisseurs respectent la réglementation sociale et fiscale, Hiventy a adhéré à une plateforme en ligne afin de vérifier que nos fournisseurs sont à jour dans la remise de leurs documents légaux (KBIS, attestation URSSAF et Attestation d'assurance RC Pro).

L'objectif est d'évaluer nos fournisseurs afin de nous assurer que nos prestataires soient garants des bonnes pratiques en matière de responsabilité sociale et économique.

Ainsi nous avons sélectionné notre nouveau prestataire de nettoyage et d'entretien quant à la qualité et le type de produit utilisé réduisant l'impact sur la planète.

Lutte contre la corruption

Hiventy s'engage à conduire ses activités équitablement, de manière honorable, avec intégrité et en conformité avec les lois en vigueur.

Dans le cadre de ses activités, le groupe est amené à répondre à différents appels d'offres pour des marchés publics. A ce titre, il s'inscrit dans une logique de bonnes pratiques concurrentielles et reste vigilant sur le respect des règles de transparence fixées pour ces marchés.

ANNEXE 1 – COMMUNICATIONS AUX SALARIÉS PENDANT LA CRISE SANITAIRE

Service RH - 30/12/2021 : Télétravail obligatoire

Service RH - 30/11/2021 : Covid 19 - Communication aux salariés

Direction générale - 26/08/2021 : Passe sanitaire - Précisions

Service RH - 01/04/2021 : Fermeture des écoles

Service RH - 01/04/2021 : Agent Covid Boulogne

Direction générale - 25/03/2021 : Renforcement des mesures sanitaires

Service RH - 12/02/2021 : Résultats du questionnaire sur la situation actuelle

Service RH - 11/02/2021 : Rappel des consignes

Service RH - 14/01/2021 : Covid 19 et arrêt de travail