



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.

COMMUNICATION ON PROGRESS December 2021 to December 2022



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



1 - Généralités	5
1.1 - Le cadre de la politique RSE d'OPAL	6
1.1.1 - Un engagement de Groupe affirmé	
1.1.2 - Les valeurs d'OPAL, moteur de nos actions	
1.2 - Les référentiels externes d'OPAL	8
1.2.1 - UNGC - Pacte Mondial des Nations Unies	
1.2.2 - ECOVADIS	
1.3 - Les Objectifs de Développement Durable	9
1.3.1 - Arbitrage des ODD OPAL	
1.3.2 - Le pilotage des ODD d'OPAL	
2 - Droits de l'Homme	12
2.1 - Droits de l'Homme	13
2.1.1 - Au sein du groupe VINCI	
2.1.2 - Au sein d'OPAL	
2.2 - Politique Santé et Sécurité d'OPAL	14
2.2.1 - Formalisation de la politique Sécurité d'OPAL	
2.2.2 - Formalisation de la politique Santé d'OPAL	
2.3 - Prévention et sensibilisation	16
2.3.1 - Sensibilisation Droits de l'Homme	
2.3.2 - Prévention et sensibilisation sécurité	
3 - Le Travail	18
3.1 - Inclusion et non discrimination	19
3.1.1 - Handicap	
3.1.2 - Parité	
3.2 - Evolution professionnelle	20
3.2.1 - La carrière du collaborateur	
3.2.2 - Evolution des compétences	
3.3 - Bien-être et Qualité de Vie au Travail	22
3.3.1 - Les mesures prises par OPAL	
3.3.2 - Amélioration de la qualité de vie au travail	
4 - Environnement	24
4.1 - Politique environnementale d'OPAL	25
4.1.1 - La vision affirmée d'OPAL en matière d'environnement	
4.1.2 - La mesure de l'empreinte carbone	
4.2 - Sobriété : quelles actions pour décarboner ?	27
4.2.1 - Des actions concrètes pour décarboner : transports et numériques	
4.2.2 - De nouveaux usages décarbonants :	
4.3 - L'embarquement des collaborateurs	30
4.3.1 - Des événements fédérateurs	
4.3.2 - Sensibilisation	
5 - Lutte contre la corruption	31
5.1 - Formalisation interne	32
5.1.1 - Un engagement fort VINCI	
5.1.2 - OPAL et ses engagements	
5.2 - La politique d'achats responsables OPAL	33
5.2.1 - Des exigences fortes	
5.2.2 - Un process d'achats responsables maîtrisé	
5.3 - Un contrôle renforcé	35
5.3.1 - Formation des collaborateurs concernés	
5.3.2 - Audits et contrôles	
Conclusion	37

DECLARATION DE SERVICE CONTINU



Décembre 2022

Depuis désormais 6 ans, TOUT L'TEMPS PRESS, appartenant au Groupe VINCI Energies, et titulaire de la marque OPAL, s'engage pour les 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies.

Il s'agit pour nous de matérialiser tant notre conviction que nos actions passées et à venir au regard d'un référentiel international.

C'est donc avec force travail que nous nous sommes interrogés, organisés, remis en question, structurés et avons formalisé pour nous améliorer continuellement avec cette volonté inébranlable de construire un monde plus durable et à impact positif.

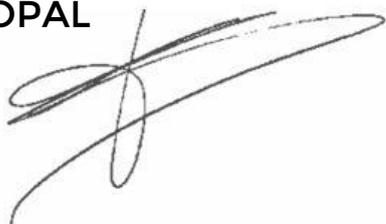
L'année 2022 a été pour nous une année de déploiement de notre vision RSE à l'ensemble de nos collaborateurs. Au-delà de la communication descendante, nous avons mis en place une transversalité avec des ateliers incluant nos managers de proximité, des e-learning et des animations telle que Ma Petite Planète.

OPAL poursuit son ambition de contribuer de façon positive sur son environnement direct et renforce le pilotage des ODD au cœur de ses activités. En lien avec les 4 grandes thématiques du Pacte Mondial : Les Droits de l'Homme, le Travail, l'Environnement et la Lutte contre la Corruption, nous avons fait émerger nos 4 principes directeurs :

- Une politique engagée auprès de nos Richesses Humaines pour les accompagner tout au long de leur carrière ;
- Une offre responsable à destination de nos clients ;
- Une stratégie bas carbone en lien avec les enjeux climatiques ;
- Un engagement concret et mesuré, pour une société plus solidaire et plus durable.

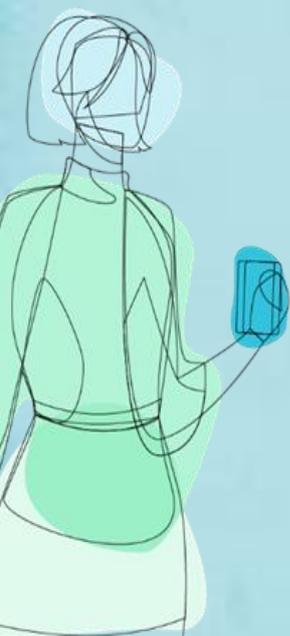
En 2023, nous poursuivrons nos efforts et déploieront de nouveaux outils pour que notre politique RSE soit assimilée par chaque collaborateur mais aussi, ce qui constituera un véritable challenge, en intégrant et impliquant l'ensemble de nos parties prenantes au travers de nos différentes réflexions et avancées.

Julien Jamois
CEO OPAL





GENERALITES





1.1 – Le cadre de la politique RSE d'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°





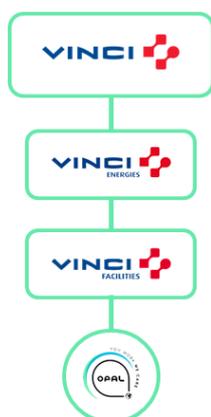
1.1 – Le cadre de la politique RSE d'OPAL

Pour construire sa politique en termes de responsabilité sociale, environnementale et sociétale, OPAL a choisi d'utiliser plusieurs référentiels lui permettant de définir ses priorités et de mesurer son impact.

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

1.1.1 – Un engagement de Groupe affirmé

Le Groupe VINCI vise une réduction de ses émissions directes (scopes 1 et 2) de 40 % à l'horizon 2030 (sur son périmètre historique, par rapport à 2018). Cet engagement a été validé par la Science Based Targets initiative (SBTi) et se traduit par un alignement de la trajectoire du Groupe sur un niveau d'ambition « well below 2 °C ».



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

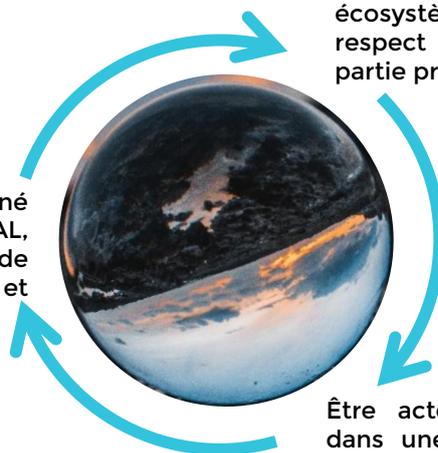
- « **Manifeste du Groupe VINCI** » comprenant 8 engagements envers la société et l'ensemble des collaborateurs
- « **Charte Ethique** » : qui souligne l'importance de « déployer une politique d'éco-efficacité » et de « réduire l'impact des activités ».
- Une forte ambition environnementale pour 2020/2030 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.

1.1.2 – Les valeurs d'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.

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 d'équipe au service du projet collectif.





1.2 – Les référentiels externes d'OPAL

OPAL a cartographié son environnement métier et analysé les référentiels auxquels l'entreprise pouvait adhérer en matière de RSE, pour développer une méthodologie structurée et déployer les actions associées. Les référentiels externes lui permettent à la fois de développer son positionnement et de formaliser sa politique RSE au travers de nouvelles méthodologies.

1.2.1 – UNGC – Pacte Mondial des Nations Unies

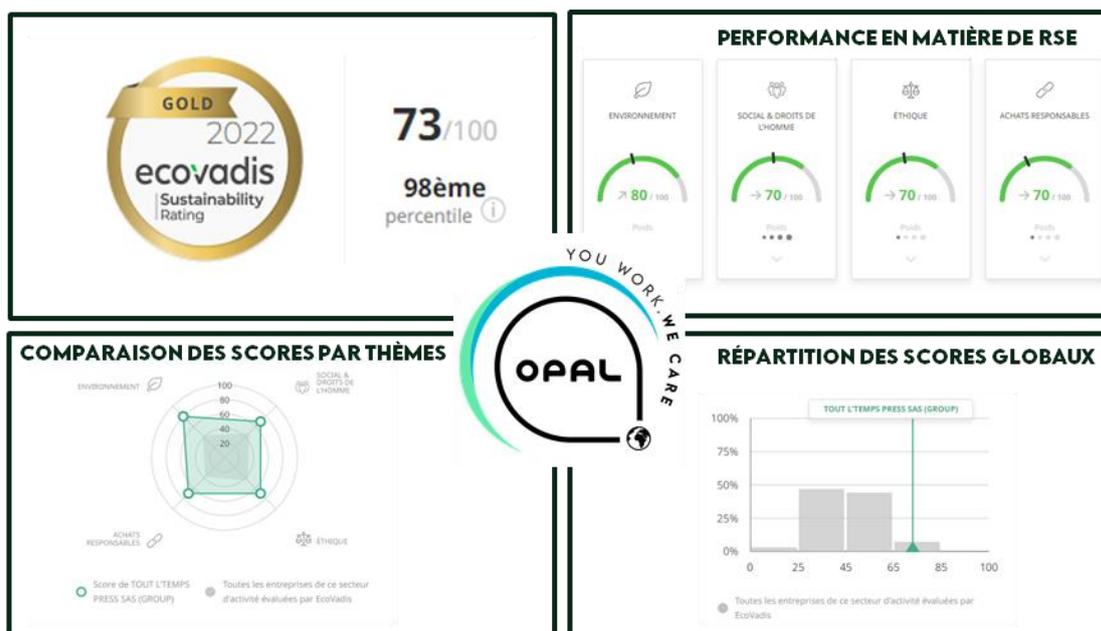
OPAL a intégré le Pacte Mondial des Nations Unies depuis 2017, et a toujours eu comme engagement d'avoir **une démarche volontaire d'amélioration continue** sur les 4 thèmes et les 10 principes fondateurs du Pacte. Pour cela, OPAL a réalisé chaque année une « Communication on Progress », entérinant ainsi depuis 6 ans, une véritable évolution de son positionnement RSE.

Pour aller plus loin dans la maîtrise et permettre l'intégration des ODD dans ses activités, OPAL s'inscrit dans le programme SDG Ambitions. Ce dernier est un accélérateur qui vise à soutenir les entreprises participantes dans le développement et la mise en œuvre de stratégies innovantes pour les aider à augmenter leur impact positif.

1.2.2 – ECOVADIS

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.

OPAL a obtenu la médaille d'or ECOVADIS en 2021, puis a renouvelé cette médaille en 2022, avec une performance de 80/100 pour la partie environnement et 70/100 sur les 3 autres axes de la RSE.



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.

1.3 – Les Objectifs de Développement Durable [ODD]

1.3.1 – Arbitrage des ODD par 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,
- ✓ le respect des milieux naturels au travers notamment de la biodiversité.

OPAL travaillant sur les Objectifs de Développement Durable créés par l'ONU, qui permettent d'avoir un objectif commun et volontariste sur 17 thématiques identifiées, 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.

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 de matérialité a permis à OPAL d'identifier les 10 ODD, qui apparaissent les plus pertinents, en 2022, au regard de ses activités et de ses leviers d'actions.



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 des actions liées à des ODD pour mieux les structurer.
- ✓ Déterminer ou réaffirmer les enjeux « prioritaires » ayant des leviers d'actions immédiats et cohérents avec l'activité de services d'OPAL.
- ✓ Constituer un cadre qui favorise la création de valeurs partagées au bénéfice de l'ensemble des parties prenantes.
- ✓ D'avoir un langage universel qui permet de communiquer avec l'ensemble des parties prenantes.

1.3 – Les Objectifs de Développement Durable [ODD]

1.3.2 – Arbitrage des ODD en lien avec l'activité d'OPAL

OPAL a identifié les actions menées en 2022 sur les différents ODD en lien avec ses activités.



A travers ses collectes solidaires (vêtement, jouets, livres) OPAL s'engage en faveur des populations défavorisées



OPAL assure un développement économique, soutenu et durable de l'entreprise en prenant en compte les aspirations des collaborateurs qui composent l'entreprise.



A travers ses collectes alimentaires OPAL s'engage en faveur des populations défavorisées



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.



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



OPAL choisi d'accompagner ses collaborateurs dans leur déplacements domicile travail, en favorisant les mobilités douces par le biais d'animations et de sensibilisation. L'accompagnement des clients est un nouveau challenge !



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 les blocs compétences et favorise les cursus d'alternance au sein de l'entreprise.



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



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



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.

Les ODD non retenus



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

1.3 – Les objectifs de développement durable [ODD]

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.

ECOVALIDIS (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	1, 2, 3, 4, 5, 8, 10, 11, 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	1, 2, 3, 4, 5, 8, 10, 11, 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	1, 2, 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	1, 2, 3, 4, 5, 8 & 10	
Environnement	Politique environnementale formalisée	■	3	11, 12 & 13	
	Actions mises en place concernant la réduction des consommations d'énergies et des émissions de GES	■	3	11 & 13	
	Actions mises en place concernant la gestion des déchets	■	3	12	
	Indicateurs clés de performance (KPI)	■	1 & 8	11, 12 & 13	
	Commentaires généraux concernant l'environnement	■	3	11, 12 & 13	
Éthique	Politique formalisée ou code de conduite	■	2	3	
	Actions en place pour prévenir la corruption	■	2	3	
	Actions en place 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

2

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.



2.1 – Droits de l’Homme

2.1.1 – Droits de l’Homme au sein du Groupe VINCI

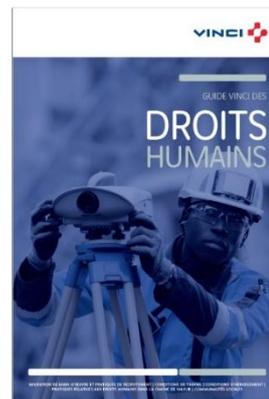
Le Groupe VINCI a réalisé pour l’ensemble de ses collaborateurs un « [Guide des droits humains](#) » régissant notamment la politique du Groupe vis-à-vis de la migration de main-d’œuvre, des conditions de travail, des conditions d’hébergement, des droits humains dans la chaîne de valeur et des communautés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

Le Guide des droits humains présente un socle commun de lignes directrices qui précisent les démarches spécifiques à adopter au regard des droits humains.

Les lignes directrices du Groupe s’appuient sur les principes énoncés dans la Déclaration Universelle des Droits de l’Homme (DUDH), les huit conventions fondamentales de l’Organisation Internationale du Travail (OIT) et les Principes Directeurs de l’OCDE à l’intention des entreprises multinationales.

La formalisation des lignes directrices VINCI en matière de droits humains s’inscrit dans une démarche de progrès, et non coercitive. Le Guide VINCI des droits humains réunit l’ensemble des lignes directrices VINCI pour les 5 domaines identifiés suivants :

- ✓ Migration de main d’œuvre et pratique de recrutement
- ✓ Conditions de travail
- ✓ Conditions d’hébergement
- ✓ Pratiques relatives aux droits humains dans la chaîne de valeur
- ✓ Communautés locale



L’attention aux droits humains fait partie intégrante de la culture humaniste VINCI. La priorité a toujours été donnée aux hommes sur les systèmes. Le Groupe VINCI est convaincu que ses équipes sont sa principale richesse.

L’organisation décentralisée et le mode de management découlent de ces valeurs humanistes : ils valorisent l’initiative individuelle et collective au plus près du terrain ; ils s’appuient sur la confiance, le respect et la solidarité pour favoriser l’épanouissement professionnel des collaborateurs.

Au-delà des équipes, VINCI s’efforce de partager cette vision avec tous les collaborateurs les partenaires et sous-traitants locaux au quotidien.

2.1.2 – Droits de l’Homme au sein d’OPAL

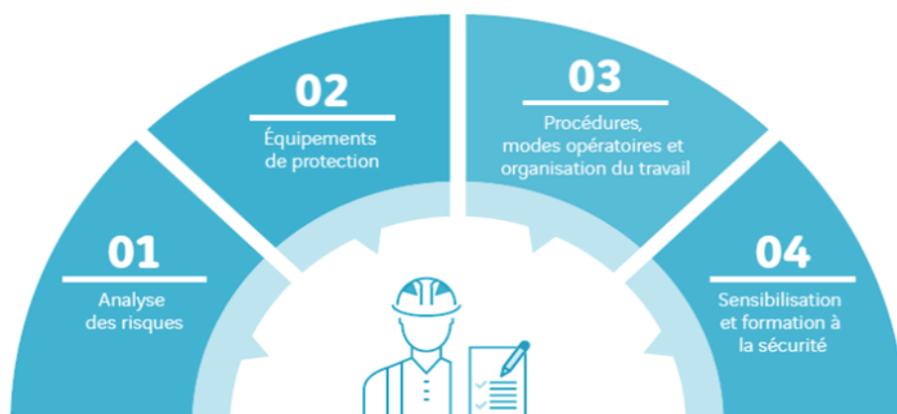
La société s’assure de ne participer à aucune forme de travail forcé ou en servitude notamment via un [engagement contractuel](#) auprès de ses clients et partenaires. Cet engagement, réciproque, garantit la transparence à la fois d’OPAL et de ses partenaires.

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

2.2 – Politique santé et sécurité d’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’Evaluation 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.**

2.2.1 – Formalisation de la politique Sécurité d’OPAL

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 document unique d’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.

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 2022, OPAL a réalisé 130 VPS tous sites confondus.

Forte 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 d’OPAL qui a désigné un Délégué à la Protection des Données (DPO) auprès de la Commission Nationale Informatique et Libertés (CNIL).

2.2 – Politique santé et sécurité d’OPAL

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.

2.2.2 – Formalisation de la politique Santé d’OPAL

OPAL a développé une politique spécifique en matière de santé et fait bénéficier ses collaborateurs de mesures de protection et de prévoyance :

Complémentaire santé avec des niveaux de remboursement plus élevés que le panier de soins minimal prévu légalement. Changement en janvier 2022 pour des conditions plus intéressantes pour les collaborateurs.

- ✓ Programme OPAL Care : aide les collaborateurs à mieux vivre leur lien vie privée / vie professionnelle
- ✓ Contrat de prévoyance étendu à l'ensemble des collaborateurs.

Le programme « **OPAL Care** » est 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. .



OPAL prévoit également un plan de prévoyance avantageux :

- ✓ Plans d'épargne retraite
- ✓ 100% des salariés bénéficient d'Archimède (plan d'épargne collectif) pour la retraite
- ✓ Promotion d'initiatives salariées



2.3 – Prévention et Sensibilisation

2.3.1 – Sensibilisation Droits de l’Homme

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 d’OPAL mais également du Groupe VINCI dans le prolongement des engagements du Manifeste.

Le règlement intérieur d’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 process 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.

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 2022, sur nos sites lyonnais, une collecte de jouets a été réalisée au profit de la Croix Rouge. Sur deux de nos sites parisiens, ce sont plus de 40 kilos de jouets et 15 kilos de fournitures scolaires qui ont été généreusement donnés par les collaborateurs de nos clients et remis à l’association EMMAÛS.

2.3.2 – Prévention et sensibilisation 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.



2.3 – Prévention et 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. En 2022, une causerie sécurité routière a été proposée à l'ensemble des collaborateurs pour les sensibiliser notamment aux dangers du partage de la route entre voitures, camions et mobilités douces.

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).

3

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



3.1 – Inclusion et non discrimination

La question de la diversité et de la non-discrimination est un axe majeur d'attention pour OPAL mais également une force permettant la construction d'équipes pluridisciplinaires, à profils multiples, nécessaire pour construire.

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

Pour lutter contre le harcèlement et la discrimination, OPAL s'est dotée d'un référent harcèlement. Cette personne est systématiquement associée à l'équipe de direction, pour tout dossier qui s'apparenterait à du harcèlement ou de la discrimination. Elle reste également le point d'entrée pour les questions de harcèlement auprès des collaborateurs.

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.

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.

3.1.1 – Handicap

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.

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.

3.1.2 – Parité

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

En 2022, la répartition était de 51% de femmes pour 49% d'hommes, pour l'accession aux postes de cadre (chiffres juillet 2022).

L'index de parité homme femme en 2021 (résultats publiés en février 2022) est de 96 points / 100 soit 10 points de plus que la moyenne nationale qui s'élève à 86. Notre engagement perdure dans le temps puisque cela fait 3 années consécutives que nous dépassons le score de 90 points.



3.2 – Evolution professionnelle

3.2.1 – La carrière du collaborateur

La vision d'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.

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.

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 **Plan de Carrière Partagé [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.

3.2.2 – L'évolution des 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**.

3.2 – 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.

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.

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.



3.3 – Bien-être et Qualité de Vie au Travail

OPAL accorde une grande importance aux conditions de travail de ses collaborateurs et à leur pilotage, en mettant en place des mesures concrètes. L'objectif est de créer des conditions optimales de travail et de développer une politique forte de l'amélioration de la qualité de vie au travail.

3.3.1 – Les mesures prises par OPAL

OPAL a mis en place plusieurs **accords d'entreprise** dans le cadre de l'amélioration de la qualité de vie au travail. 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.

En 2022, OPAL a fait réaliser par un cabinet indépendant, un **audit sur la Qualité de Vie au Travail [QVT]**, sur la même base que celui réalisé en 2021. L'objectif était d'évaluer le ressenti des collaborateurs concernant leur vie quotidienne dans l'entreprise, au travers d'un sondage.

Avec un taux de réponses de 75%, le questionnaire a permis de mettre en évidence que 74% des collaborateurs ayant répondu 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.

Ces résultats montrent qu'entre 2021 et 2022 des indicateurs comme la reconnaissance au travail qui était une attente forte des collaborateurs a évolué positivement :

- ✓ L'indicateur « Autonomie au travail » qui était de 94% en 2021 a évolué de 2 points, passant ainsi à 96% en 2022.
- ✓ L'indicateur « Ambiance et soutien dans le travail » est lui passé de 89% en 2021 à 94% en 2022 soit une hausse de 5 points en 1 an.

Les indicateurs reflètent les réponses des personnes ayant répondu positif ou très positif lors de la présentation de la thématique.

3.3.2 – Amélioration du bien-être des collaborateurs

Le système « **OPAL Care** » est 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 2022, l'accent a été porté sur les postures et l'ergonomie du poste de travail au travers de causeries réalisées avec l'ensemble des collaborateurs. De plus, des événements du type afterworks ont été organisés par périmètre géographique et par équipe pour permettre de renforcer l'esprit d'équipe, d'accroître le sentiment d'appartenance à l'entreprise et de créer du lien.

3.3 – Bien-être et Qualité de Vie au Travail

Dans une démarche d'amélioration continue, OPAL a défini les axes de progrès relatifs au travail et notamment, 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
- ✓ **Connaissance de la mission** : organisation d'une demi-journée hors site avec le manager pour cadrer et formaliser l'intégration
- ✓ **Facilitation de l'intégration administrative et IT** : Entretien manager après une semaine de prise de poste, avec échange Questions / Réponses
- ✓ **Accueil sécurité** : qui pose les bases de la sécurité OPAL, permet de faire le tour du site et d'avoir toutes les consignes de sécurité.

L'ensemble de ces process a été formalisé en 2022 et est appliqué à tout nouvel arrivant pour que chaque collaborateur puisse à la fois être intégré aux équipes et avoir le même niveau d'information.

4

ENVIRONNEMENT

- Décarbonation, Sobriété et Economie circulaire
- Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement et de RSE

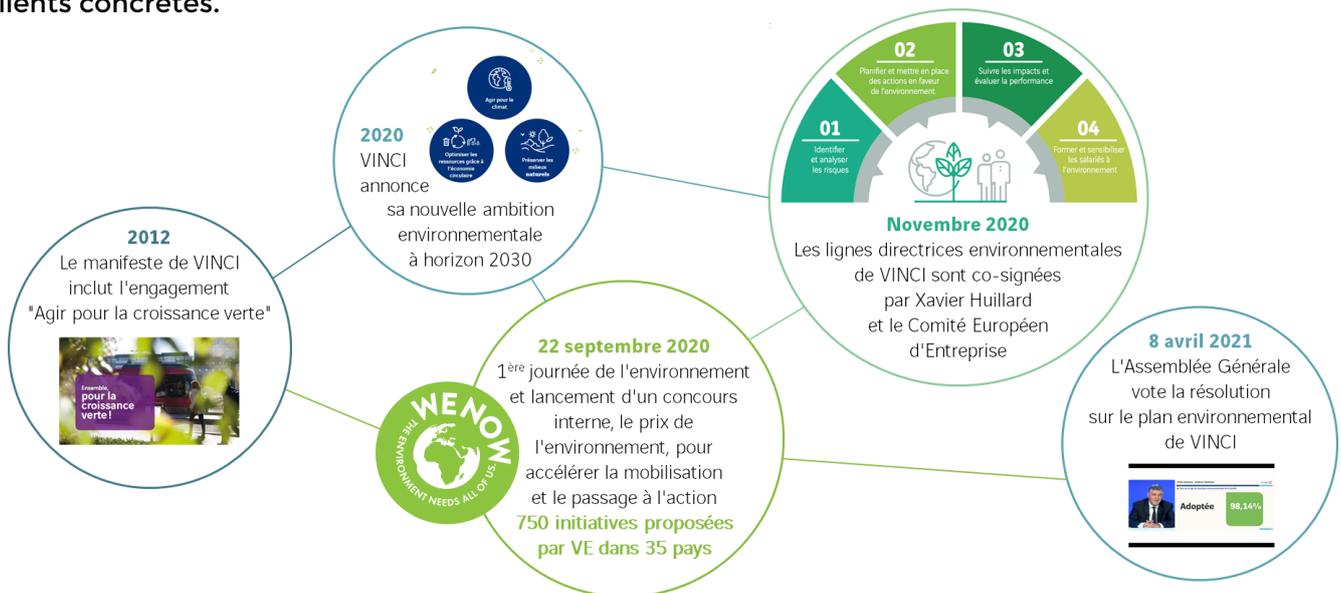


4.1 – Politique environnementale d'OPAL

4.1.1 – La vision affirmée d'OPAL en matière d'environnement

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.



Compte tenu de la nature de son métier de service, 90% de l'activité de OPAL est réalisée 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

4.1.2 – La mesure de l'empreinte carbone d'OPAL : Scope 3 Aval

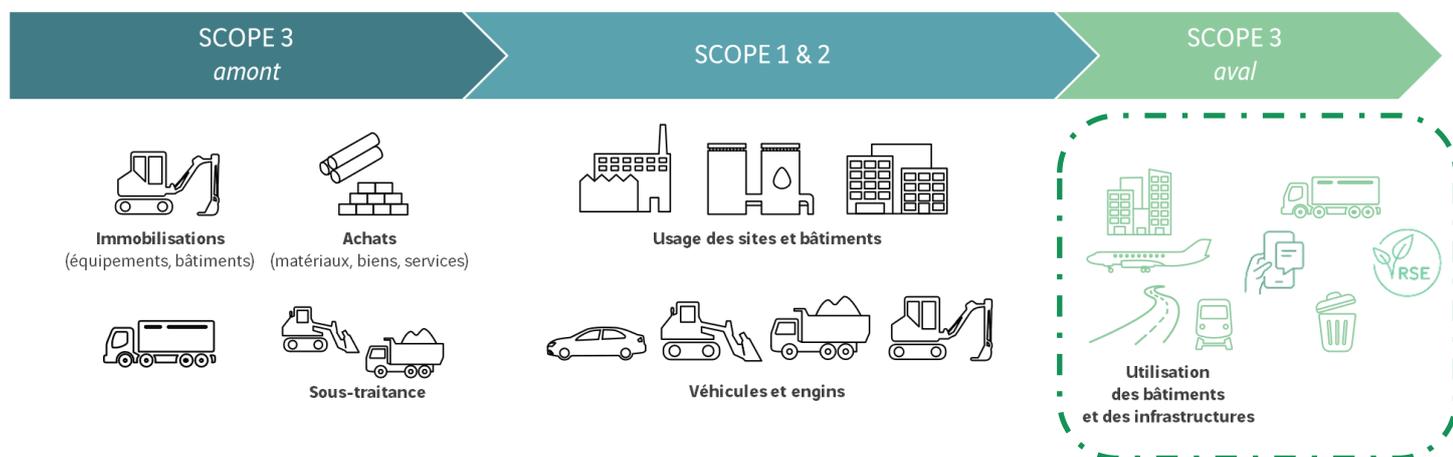
Pour traduire ses engagements Groupe et dans le but de structurer ses axes de progrès, OPAL a choisi d'établir une stratégie basée en priorité sur un arbitrage affiché permanent « **décarbonation** » pour garantir une transition énergétique intelligente pour l'entreprise.

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 la mesurer et de valoriser cette action. L'objectif ultime à long terme reste pour OPAL, la neutralité carbone et une décarbonation complète

4.1 – Politique environnementale d'OPAL

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 a démarré 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 d'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 formation des collaborateurs aux gestes éco-responsables** restant un levier essentiel.

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 d'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.**

4.2 – Sobriété : quelles actions pour décarboner ?

4.2.1 – Des actions concrètes pour décarboner : transport et numérique

OPAL avait, en 2019, communiqué sur 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.

En 2022, un audit a été mené pour revoir l'ensemble du parc de véhicules. La réflexion s'est portée sur la nécessité ou non de maintenir une flotte de véhicules thermiques et l'usage qui y est associé. D'autres solutions, comme la livraison sur site, le passage en tout électrique ou l'utilisation de vélos triporteurs ont été évoqués.

De plus, 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.

Concernant le numérique, 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.



4.2 – Sobriété : quelles actions pour décarboner ?

Une veille technologique 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.

4.2.2 – De nouveaux usages décarbonant : économie circulaire et sobriété énergétique

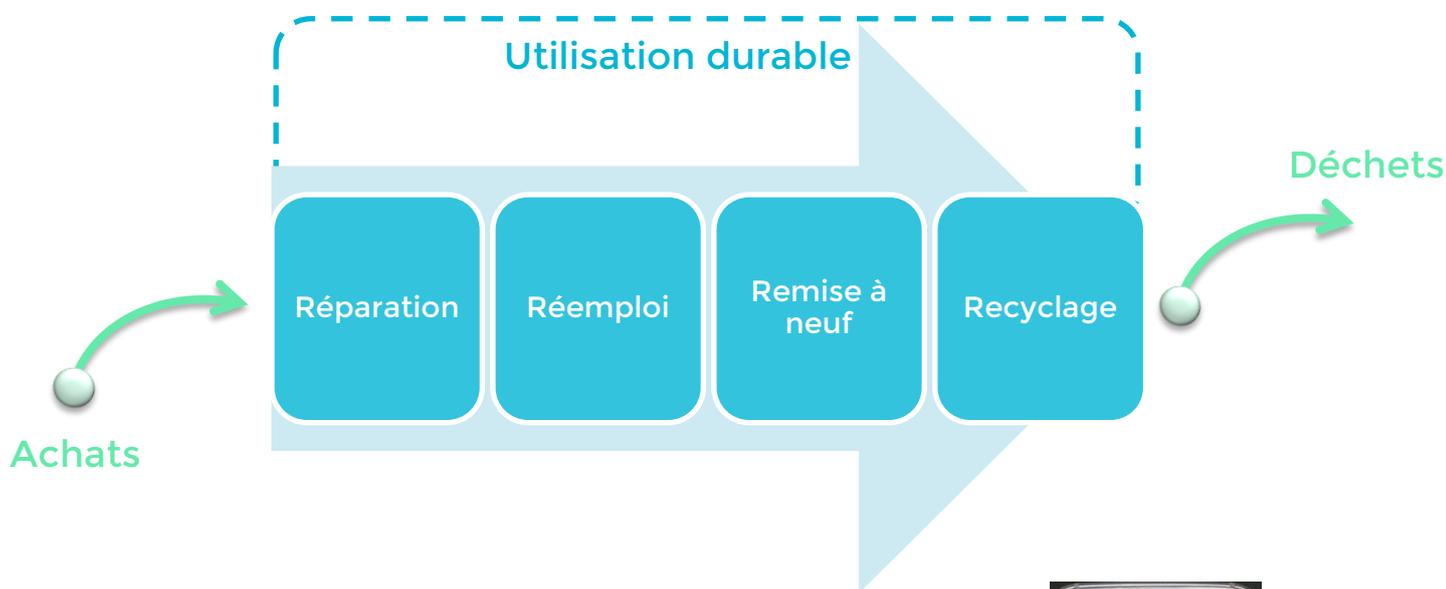
Réparation / Réemploi / Remise à neuf / Recyclage

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

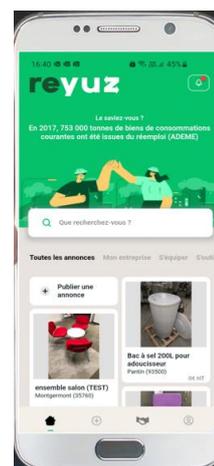
Les ordinateurs devenus trop lents sont réinitialisés pour leur permettre une seconde vie, démarche lancée tant que le résultat est correct.

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.



Pour aller plus loin dans le domaine de l'économie circulaire et valoriser les ressources que nous pouvons avoir au sein du Groupe, Vinci Energies a créé l'application mobile REYUZ. C'est la plateforme digitale de réemploi interne aux entreprises VINCI Energies pour une alternative responsable au neuf. Elle permet de remettre dans le circuit des équipements qui ne sont pas ou plus utilisés tels que : outillages, appareils de mesure, pièces détachées, fournitures de bureau, consommables, équipement technique, mobiliers de bureau ... et à moindre frais.





4.2 – Sobriété : quelles actions pour décarboner ?

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.
- ✓ **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, nous avons recyclé 720 kg de capsules de café, avec 30k aluminium recyclé et 659 kg de marc de café valorisé.
- ✓ **Vêtements** : 230 kg collectés auprès de nos clients ont été remis à Emmaüs sur l'année 2022.

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.

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.



4.3 – L'embarquement des collaborateurs

4.3.1 – Des événements fédérateurs

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 ». En 2022, VINCI a sorti le « e-learning » l'engagement environnemental de VINCI » venant compléter les formations existantes et permettant aux collaborateurs de s'approprier les engagements et les actions environnementales mises en œuvre par VINCI Energies.

Le world clean-up day 2022 : 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, 95 participants étaient présents et environ 180 kg de déchets ont été ramassés.

OPAL a également participé, en 2021, 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 2022 et OPAL y a pris une part active :

- ✓ Une vidéo de présentation du chef d'entreprise accompagnée de la chargée de mission RSE rappelant les enjeux de l'environnement au sein d'OPAL.
- ✓ Une sensibilisation des collaborateurs à leur impact environnemental par le biais d'un questionnaire leur permettant de définir leur propre profil d'empreinte carbone.
- ✓ En la possibilité de s'inscrire à un challenge inter-entreprises Ma Petite Planète qui dure 3 semaines et qui a pour but de sensibiliser les collaborateurs aux enjeux environnementaux et leur donne des pistes de solutions avec les défis à réaliser. De nombreuses thématiques sont abordées comme l'alimentation, la mobilité, la consommation, l'énergie, la biodiversité,...
- ✓ Par des collaborateurs chez des clients au travers d'**animations et de quizz** sur les thèmes de la gestion des déchets, consommation écoresponsable ou des opérations de collectes ont été organisées. Ces opérations ont remporté un vif succès ce qui incite OPAL à renouveler ce type d'initiatives.
- ✓ Le Groupe VINCI a proposé une émission d'1h30 en directe, avec la présence de François Gemenne (membre du GIEC) sur le thème de l'amplification des actions environnementales.

4.3.2 – Sensibilisation

En interne, les salariés d'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 d'un « Référentiel Environnement » 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.

5

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION





5.1 – Formalisation interne

5.1.1 – 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.

5.1.2 – 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 2022, des délégations de signatures ont été octroyées à :

- ✓ 6 collaborateurs pour des commandes d'achats
- ✓ 6 collaborateurs pour des offres commerciales validées au préalable par le chef d'entreprise
- ✓ 6 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.

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](#).



5.2 – La politique d’achats responsables OPAL

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.

5.2.1 Des exigences fortes

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.

En 2022, OPAL a poursuivi sa démarche et 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





5.2 – La politique d’achats responsables OPAL

5.2.2 – Un process d’achats responsables maîtrisé

Lorsque OPAL travaille avec 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 d’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.

OPAL a travaillé sur le thème de la maîtrise des fournisseurs et de l’anti-corruption pour formaliser des process plus clair et a créé un « formulaire de contrôle des fournisseurs ».



5.3 – Un contrôle renforcé

5.3.1 – Formation des collaborateurs concernés

La volonté d'OPAL est d'agir dans le respect de ses valeurs en adhérant aux guidelines du Groupe et en utilisant les outils que ce dernier met à sa disposition mais également en sensibilisant, formant et accompagnant ses collaborateurs au travers de leur expérience client et de leur questionnement autour des pratiques commerciales et de leurs relations quotidiennes.

Au même titre que la sécurité, l'éthique est devenue un élément central obligatoire de l'entrée dans l'entreprise et du parcours d'intégration.

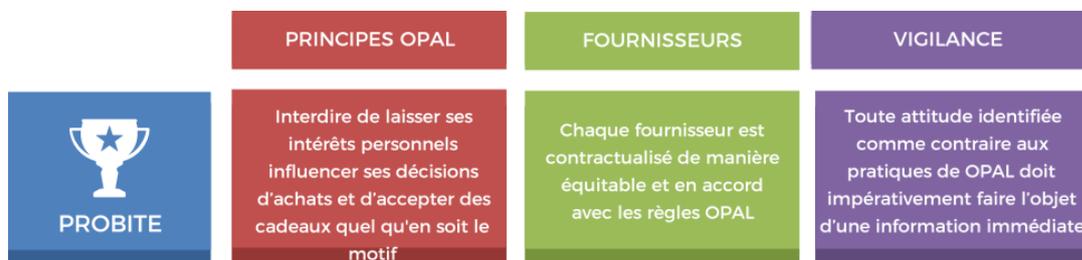
Chaque collaborateur a donc maintenant dans son contrat de travail un article concernant l'anti-corruption. Le collaborateur doit signer la prise en compte de cet article.

Pour tous les managers, une signature numérique est demandée afin de valider la prise de connaissance de la charte anti-corruption VINCI Energies.

Chaque collaborateur concerné doit se former à l'éthique par le biais de formations en ligne : Anti-corruption, conflit d'intérêt, protection de l'information.

A l'issue de la formation anti-corruption un quiz de contrôle des connaissances est à réaliser. 100% des collaborateurs OPAL concernés ont validé complètement leur formation sur les différents modules de sensibilisation à la lutte contre la corruption.

A l'issue de cette phase, des causeries sont organisées par chaque manager sur site afin d'étudier plus concrètement les cas de corruption que les collaborateurs pourraient être amenés à rencontrer sur site client et les actions qui en découlent.



5.3.2 – Audits et contrôles

Régulièrement, les procédures de contrôle telles que la procédure d'alerte, les process d'évaluation et les exigences notées dans les contrats avec les fournisseurs font l'objet d'audits et de surveillance régulière pour se mettre en conformité avec le cadre réglementaire d'une part et pour lever notre niveau d'exigences lorsque cela est nécessaire d'autre part.

Chaque collaborateur participe à l'amélioration continue du système de gestion des risques et facilite l'identification et le traitement des dysfonctionnements. Chacun contribue avec soin et diligence aux enquêtes, revues et audits menés dans le cadre du contrôle interne.



5.3 – Un contrôle renforcé

Les opérations et transactions qui sont effectuées par le Groupe sont enregistrées de manière sincère et fidèle dans les comptes de chaque société, conformément aux réglementations en vigueur et aux procédures internes. Tout collaborateur effectuant des enregistrements comptables fait preuve de précision et d'honnêteté, et s'assure de l'existence de la documentation correspondant à chaque écriture. Tout transfert de fonds requiert une vigilance particulière, notamment quant à l'identité du destinataire et au motif du transfert. Toute entrave à la bonne exécution des contrôles et audits, qu'ils soient le fait des services internes ou des commissaires aux comptes, ou de tiers dûment mandatés par les autorités publiques, ainsi que toute dissimulation d'information dans ce cadre sont interdites et constitueraient des manquements graves aux présentes règles.

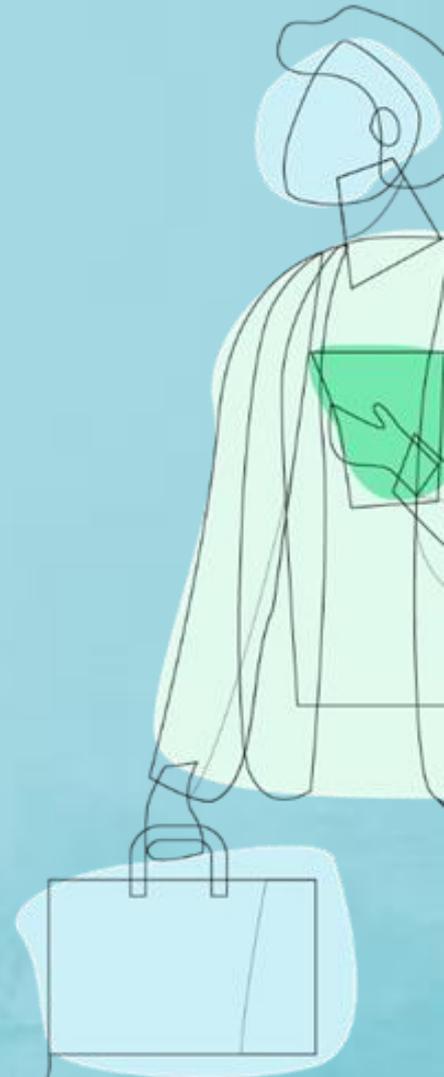
L'échange de cadeaux ou d'invitations est un sujet de vigilance. De tels échanges peuvent en effet créer des situations de redevance, d'obligations professionnelles ou de conflit d'intérêts, voire être assimilés à de la corruption, et ainsi détériorer l'intégrité de nos processus Achats et de leurs acteurs, de même que la réputation de notre Groupe.

Afin de garantir notre intégrité et notre réputation en tout temps, et garder la confiance de nos fournisseurs, l'ensemble des Acteurs Achats au sein de nos entreprises sont soumis à la règle suivante : Je n'accepte que les cadeaux de fin d'année avec une modeste valeur et uniquement après avoir obtenu l'accord de ma hiérarchie.

Il est rappelé que les présentes règles, qui ont été examinées et approuvées sont impératives, et que nul au sein du Groupe ne peut s'en affranchir, quel que soit son niveau hiérarchique. Tout éventuel non-respect de ces règles par un collaborateur constituerait une autre et pourrait faire l'objet de la part de son employeur au sein du Groupe de sanctions et poursuites appropriées.



CONCLUSION





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.



YOU WORK ● WE CARE

