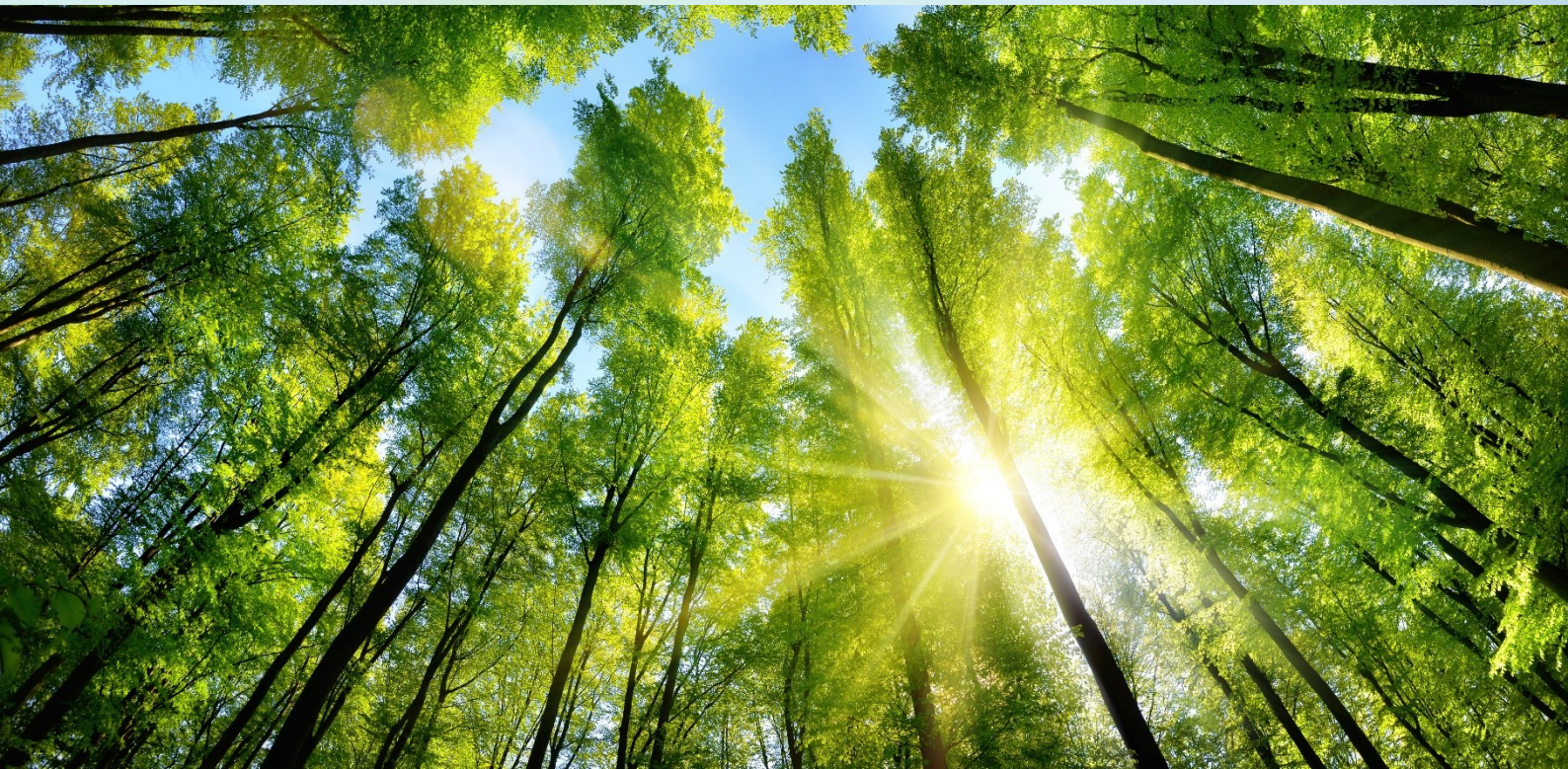


# La Démarche RSE du Groupe ENVEA



## Communication sur le progrès 2020

**NOUS SOUTENONS  
LE PACTE MONDIAL**



# Sommaire

1. Le Groupe ENVEA.....	5
a. ENVEA en quelques mots.....	5
b. L’histoire du Groupe .....	6
c. Gouvernance et Organisation .....	7
d. Nos valeurs.....	9
e. Notre activité et stratégie.....	10
2. La RSE chez ENVEA.....	11
a. Notre approche RSE .....	11
b. Les engagements d’ENVEA .....	15
1. Diversité et lutte contre le harcèlement.....	15
2. Éthique des affaires .....	17
3. Environnement de travail sûr et attractif .....	20
4. Préservation de l’environnement .....	26
5. Autres actions menées par ENVEA .....	32
c. Méthodologie.....	33
1. Référentiel utilisé et exigence réglementaire.....	33
2. Période de reporting extra financier.....	33
3. Définition du modèle d’affaire.....	33
4. Identification des parties prenantes .....	33
5. Identification et priorisations des enjeux RSE.....	34
6. Analyse de risque .....	35

## A propos de ce document

Ce document présente la démarche sociale, sociétale et environnementale du Groupe ENVEA et des actions mises en œuvre pour créer de la valeur. Il détaille notamment les progrès accomplis pour mieux intégrer les principes du Pacte Mondial des Nations Unis dont ENVEA est adhérent depuis 2003.

Les données publiées dans ce document ont été consolidées dans le rapport financier annuel et vérifiées par un organisme tiers indépendant. Elles couvrent la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l’année 2020.

## Où trouver ces informations ?

Le rapport financier annuel du Groupe ainsi que la déclaration de performance extra-financière vérifiée par l’OTI sont disponibles sur le site internet [www.envea.global](http://www.envea.global).

Le présent document est disponible sur le site du Groupe [www.envea.global](http://www.envea.global), ainsi que le site du Global Compact [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org).

## Liste des figures

Figure 1 : Les dates clés du Groupe ENVEA

Figure 2 : Le pôle de recherche et de production européen d'ENVEA

Figure 3 : Présence du Groupe ENVEA à l'internationale

Figure 4 : Stratégie et organisation du Groupe ENVEA

Figure 5 : La structure d'ENVEA

Figure 6 : Schéma d'organisation de la gouvernance Groupe d'ENVEA

Figure 7 : Les cinq valeurs fondamentales d'ENVEA

Figure 8 : Modèle d'affaires d'ENVEA

Figure 9 : Notre analyse de matérialité

Figure 10 : Les enjeux extra-financiers et leurs risques associés

Figure 11 : Les axes d'engagement d'ENVEA France pour l'égalité des chances et la lutte contre les discriminations

Figure 12 : Les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)

Figure 13 : Schéma représentant le parcours d'accueil Sécurité-Environnement des nouveaux arrivants chez ENVEA

Figure 14 : Les engagements d'ENVEA pour l'attractivité et la rétention des talents

Figure 25 : Graphique représentant la répartition des formations suivies par les collaborateurs d'ENVEA France en 2020 sur le volet Compétences

Figure 36 : Graphique représentant le détail des formations Sécurité suivies par les collaborateurs d'ENVEA France en 2020

Figure 47 : Graphique représentant les formations internes dispensées au sein d'ENVEA France en 2020

Figure 18 : Les engagements de ENVEA en termes de protection de l'environnement

Figure 19 : Les objectifs d'ENVEA pour 2023 par rapport au French Business Climate Pledge

Figure 20 : Représentation des 3 scopes du Bilan Carbone Global réalisé pour le Groupe ENVEA sur l'année 2019

Figure 21 : Profil Carbone du Groupe ENVEA pour l'année 2019

Figure 22 : Répartition des émissions de gaz à effet de serre selon les postes d'émissions du Groupe ENVEA sur l'année 2019

Figure 23 : Appareils de mesure de surveillance de la qualité de l'air alimenté par une station solaire

Figure 24 : Les ruches d'ENVEA

Figure 25 : COVID et le geste d'ENVEA

Figure 26 : Représentation graphique de l'ensemble des parties prenantes d'ENVEA

Figure 27 : Tableau récapitulatif de nos axes extra-financiers, enjeux, politiques, indicateurs et périmètre

Figure 28 : Tableau récapitulatif des postes d'émissions avec le périmètre et la source des données

## Déclaration de soutien au Pacte Mondial des Nations Unies

Au-delà d'une vision très claire à long terme, au travers de la mission que nous nous sommes donnés en créant Environnement SA il y a plus de 40 ans, aujourd'hui devenue ENVEA, nous nous sommes toujours mobilisés pour assurer l'épanouissement et la sécurité de nos collaborateurs au sein de la société.

La volonté de partager les valeurs créées, un actionnariat partagé, l'engagement de chacun des collaborateurs, un dialogue ouvert et permanent, ont conduit ENVEA à devenir un leader mondial dans son core-business, les mesures à l'émission, le contrôle des process industriels et la surveillance de la qualité de l'environnement. Dans tous ses métiers, les valeurs et la stratégie d'ENVEA se sont toujours appuyées sur une démarche de Responsabilité Sociétale d'Entreprise. Cela fait maintenant 18 ans que nous avons choisi de rejoindre le Pacte Mondial des Nations Unies ; démontrant ainsi notre volonté de respecter les 10 principes fondateurs regroupés sous les 4 thèmes centraux que sont les Droits de l'Homme, les normes internationales du travail, le respect de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Cette année encore, ENVEA est donc fière de renouveler son engagement à appliquer et promouvoir les principes du Pacte Mondial auquel la société fut une des toutes premières PME françaises à adhérer.

Dans une attention encore renforcée lors de ce long épisode de pandémie majeure, ENVEA construit de nouvelles étapes dans ses plans stratégiques pour relever en toute confiance avec l'ensemble de ses collaborateurs et partenaires, les défis mondiaux d'un futur inédit et fortement concurrentiel : Ensemble, mesurons aujourd'hui pour préserver demain

**François Gourdon,**

**Président du Groupe ENVEA**



# 1. Le Groupe ENVEA

## a. ENVEA en quelques mots

Un rêve d'enfant qui devient réalité le 1<sup>er</sup> juillet 1978. Cette date, pilier pour le Groupe ENVEA, est la date où ENVIRONNEMENT SA voit le jour.

Les années qui suivent reflètent la réussite de la société qui fête ses 40 ans en 2018, date à laquelle la société devient ENVEA.

A l'heure actuelle, nous fournissons aux acteurs publics et privés de notre monde les outils nécessaires pour mesurer et évaluer l'impact des activités anthropiques sur les écosystèmes.

Grâce à ses différentes acquisitions, le Groupe bénéficie d'un pôle de savoir dans la mesure des gaz et des particules tant dans l'air ambiant qu'au niveau des principales sources d'émissions de polluants ou de gaz à effet de serre (centrales thermiques, pétrochimies, métallurgies, cimentiers, incinérations, automobiles, aéronautiques...).

Aujourd'hui, fier de ses 70 ans d'expériences cumulés, le Groupe ENVEA est un expert mondial reconnu dans les domaines :

- **du développement de solutions d'optimisation des process :**

ENVEA apporte aux acteurs de notre société des instruments de mesure innovants délivrant de la valeur ajoutée aux industries manufacturières. Travaillant dans une large gamme d'applications, allant des industries lourdes telles que la production d'électricité, de minéraux et d'aciers, aux processus complexes des industries chimiques et alimentaires, nos instruments de mesure des poudres, des poussières et des gaz contribuent à rendre les processus industriels plus fiables, plus efficaces, plus rentables, et plus respectueux de l'environnement.

- **des solutions de mesure des émissions industrielles :**

ENVEA conçoit et produit une gamme complète de systèmes d'échantillonnage, d'analyseurs de gaz, de poussières et de débit, de systèmes d'acquisition de données et de logiciels de supervision pour la mesure en continu et l'autosurveillance des rejets à l'atmosphère des industriels (CEMS). En mettant l'accent sur les outils permettant une gestion globale des émissions à l'échelle mondiale, le Groupe ENVEA aide ses clients à se conformer de la manière la plus efficace qui soit aux normes environnementales.

- **de la surveillance de l'air ambiant**

Afin de permettre aux acteurs privés et publiques de notre société de surveiller l'environnement, ENVEA conçoit, produit, et commercialise des solutions pour mesurer la qualité de l'air, du gaz naturel et de l'eau. Pour cela le Groupe déploie des stations multi-paramètres de référence, des laboratoires mobiles, des mini-stations autonomes de micro-capteurs, des réseaux urbains et industriels de

surveillance de la qualité de l'air (gaz polluants, particules fines, gestion des données...), ainsi que des systèmes d'analyse de mercure dans l'eau ou en laboratoire.

## b. L'histoire du Groupe

De la création de nouvelles filiales à de nouvelles acquisitions :

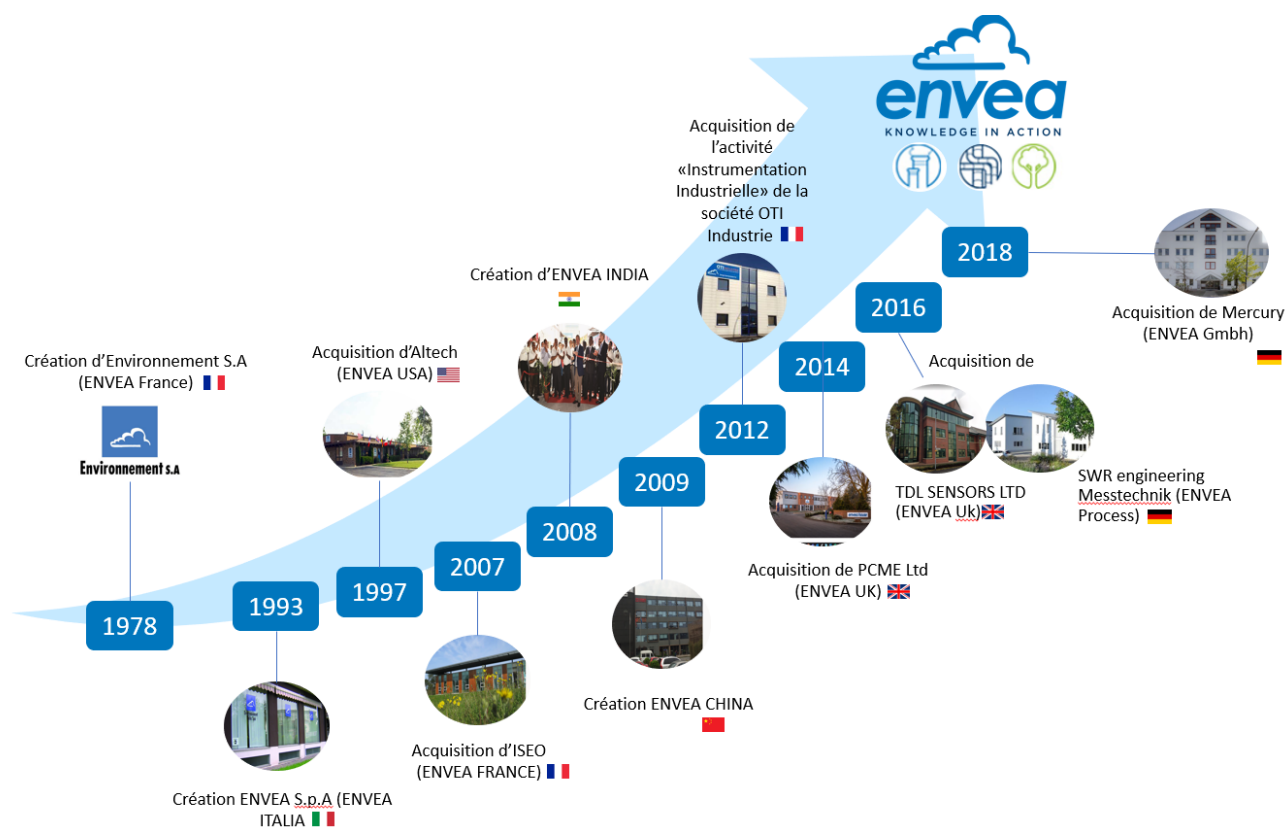


Figure 1 : Les dates clés du Groupe ENVEA

### ENVEA AUJOURD'HUI C'EST :

- Un **pôle d'excellence européen** regroupant **des centres de recherche et de production** en France, en Allemagne et au Royaume-Uni, complétés par nos centres d'expertise de systèmes clés en main aux États-Unis, en Italie, en Chine et en Inde.

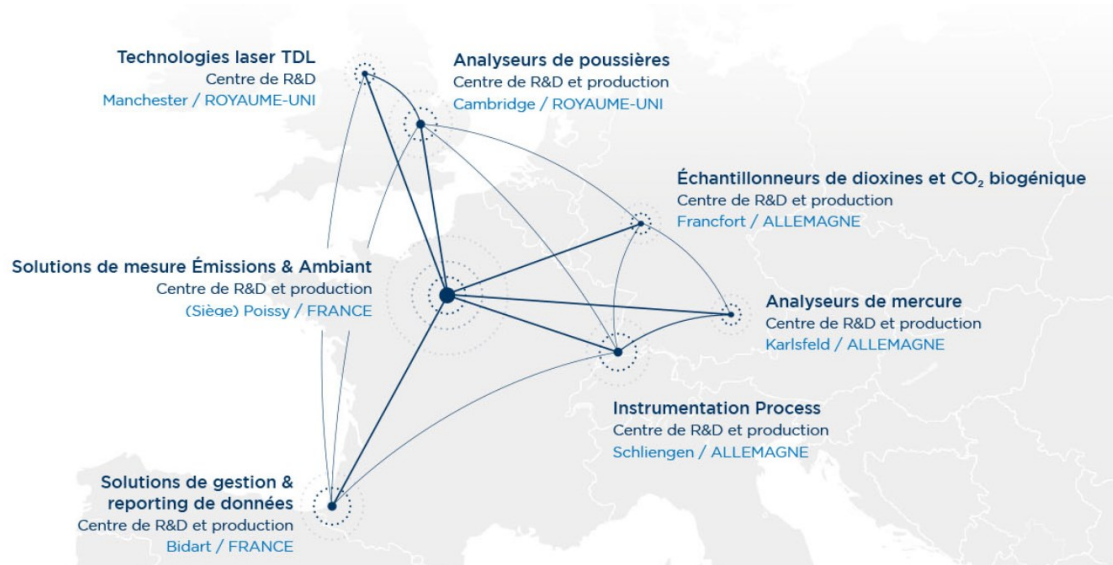


Figure 2 : Le pôle de recherche et de production européen d'ENVEA

- Une **multinationale** présente dans plus de 80 pays confortant sa présence à l'internationale au travers d'un réseau dynamique et professionnel de distributeurs indépendants.



Figure 3 : Présence du Groupe ENVEA à l'internationale

	France	Inde	Royaume Uni	Chine	USA	Allemagne	Italie
Répartition des effectifs par pays au 31 décembre 2020	227	323	79	24	17	83	23

### c. Gouvernance et Organisation

Pour assurer sa pérennité et sa croissance, le Groupe a rapidement pris la décision d'évaluer ses modes de fonctionnement. Cet exercice qui a commencé au cours de l'année 2020 a eu pour but de

revoir la gouvernance et l'organisation du Groupe. Cela s'est traduit par la décision de créer un comité exécutif dont le rôle défini en janvier 2021, est le suivant :



Figure 4 : Stratégie et organisation du Groupe ENVEA

Ce comité donne au Groupe l'opportunité de travailler de façon agile mais aussi et surtout d'investir dans des projets ambitieux et innovants répartis en 3 pôles que sont :

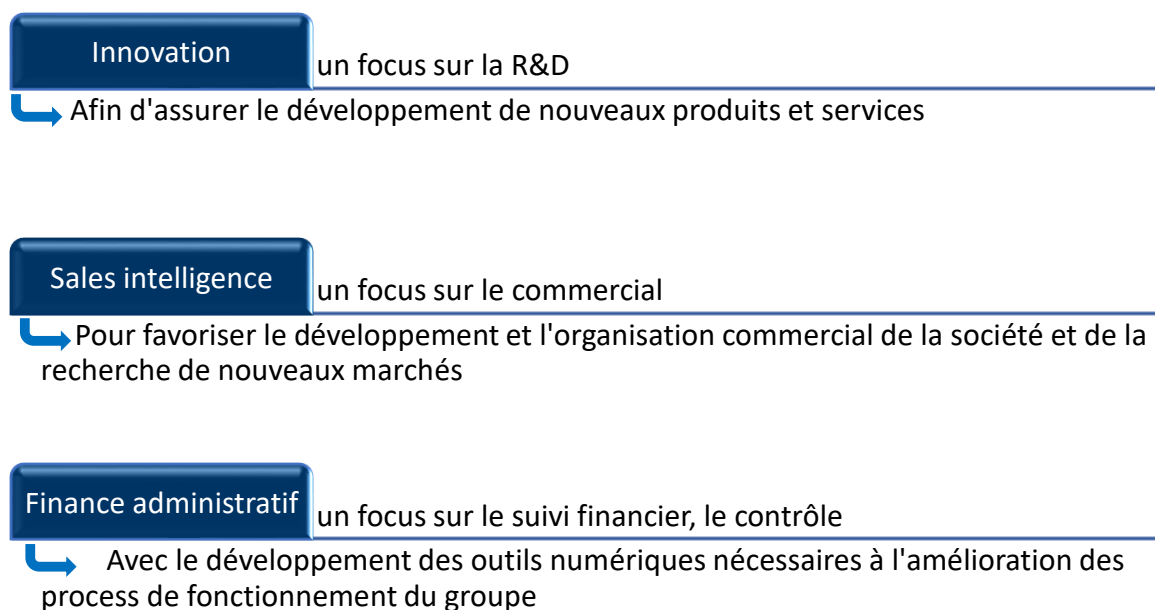


Figure 5 : La structure d'ENVEA

En parallèle à cela, et pour garantir la pérennité du Groupe tout en gardant son indépendance, la holding ENVEA Global a été créée. La gouvernance du Groupe s'organise selon le schéma simplifié suivant :



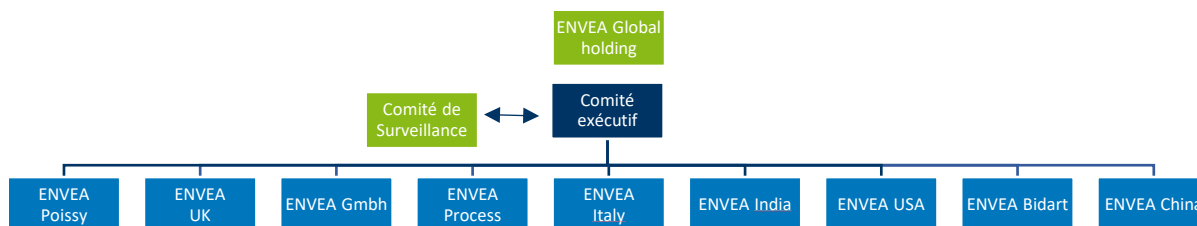


Figure 6 : Schéma d'organisation de la gouvernance Groupe d'ENVEA

## d. Nos valeurs

Depuis sa création, ENVEA s'est engagé à créer des technologies de mesures innovantes, nécessaires aux grands acteurs publics et privés de la planète pour évaluer leur impact environnemental.

ENVEA s'est rapidement rendu compte que c'était en créant des liens forts avec toutes ses parties prenantes que le Groupe avancerait :

**Ensemble, mesurons aujourd'hui pour préserver demain**



Figure 7 : Les cinq valeurs fondamentales d'ENVEA

## e. Notre activité et stratégie

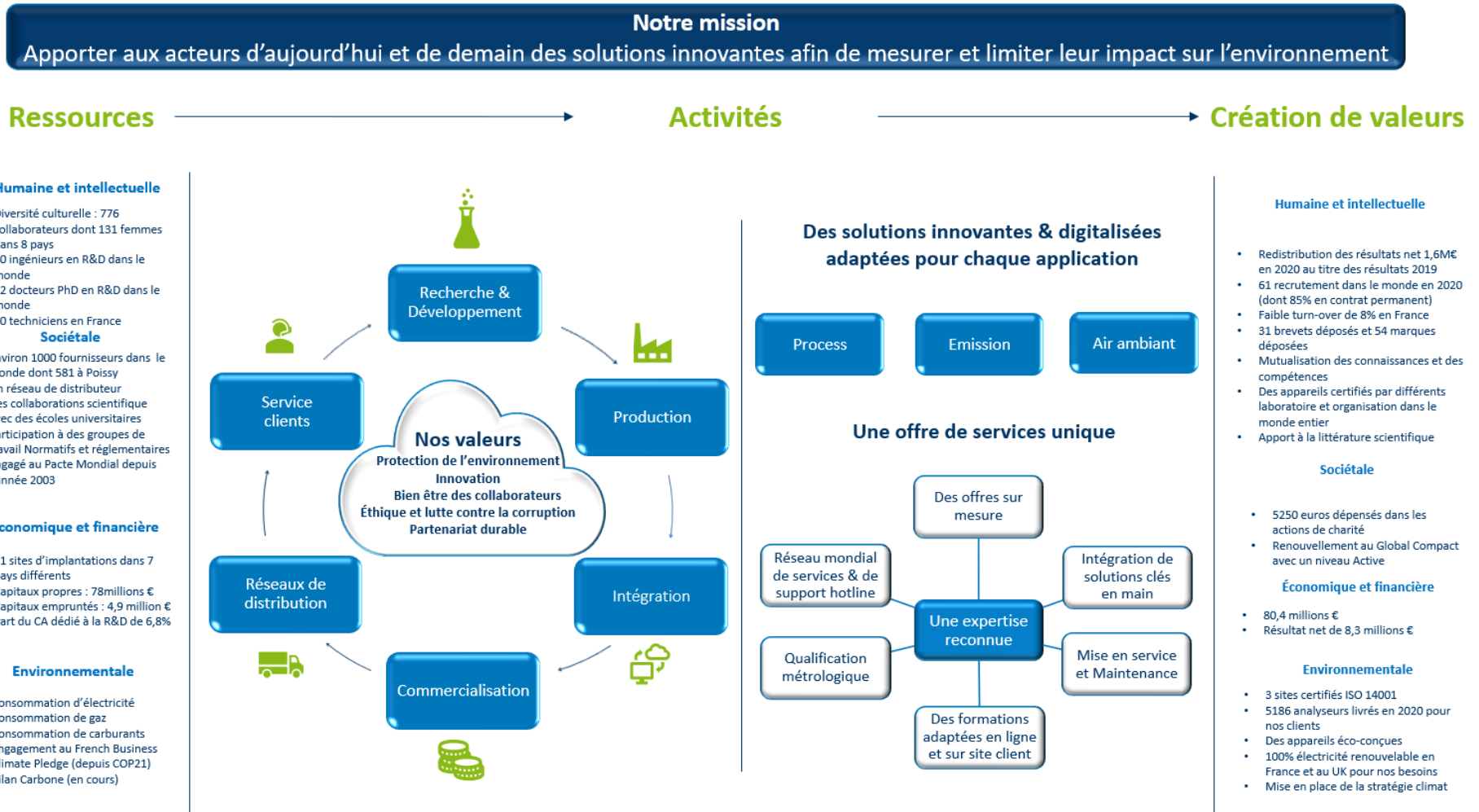


Figure 8 : Modèle d'affaires d'ENVEA

## 2. La RSE chez ENVEA

Toujours en quête de s'engager pour un monde plus durable, ENVEA est depuis 2003 signataire du Pacte mondial des Nations Unies - Global Compact - la plus grande initiative mondiale en matière de développement durable des entreprises.

Au travers de cette COP figure une description détaillée des actions mises en place sur les 4 grands thèmes du Global Compact ainsi que les résultats chiffrés de ces actions :

- Droit de l'Homme
- Normes internationales de travail
- Environnement
- Lutte contre la corruption

### a. Notre approche RSE

Dans le but de créer des liens forts entre l'ensemble de ses parties prenantes, le Groupe ENVEA a choisi, en 2020 de bâtir sa stratégie RSE sur le référentiel international ISO 26000. Celle-ci se décline en 4 plans d'actions que sont :

- Identification des parties prenantes
- Identification et hiérarchisation des enjeux RSE
- Analyse des risques RSE
- Déploiement des politiques, plans d'actions et KPI associés

Elle a été le résultat d'un travail de concertation avec les parties prenantes internes et externes du Groupe.

## Démarche de la stratégie RSE du Groupe

Le Groupe a, dans un premier temps, créé une équipe projet pour assurer la bonne coordination des actions nécessaires à la mise en place de la démarche RSE. Cette équipe, constituée de membres des filiales française et anglaise a permis d'adopter une approche internationale quant aux sujets RSE abordés.

L'équipe projet, en accord avec la direction, a défini l'univers d'enjeux extra-financiers pertinents pour le Groupe en suivant les lignes directrices de la norme ISO 26000 et de ses 7 thèmes centraux. C'est ainsi que 24 enjeux ont été sélectionnés.

Une fois sélectionnés et pour chacun des thèmes identifiés, nous avons évalué les impacts de ces enjeux sur le Groupe et ses parties prenantes prioritaires.

L'identification de ces parties prenantes, basée sur la méthode holistique « PRESSTIJE », a été établie en fonction de leurs impacts sur le Groupe.

À travers cette méthode, nous avons identifié 10 catégories de parties prenantes prioritaires (5 parties internes et 5 parties externes) qui ont, par la suite, été concertées par le biais d'un dialogue afin d'établir notre matrice de matérialité ([figure 9](#)).

Grâce à cette méthodologie robuste et participative, nous avons pu identifier les 9 enjeux prioritaires d'ENVEA.

Par la suite, une analyse de risque a été couplée à notre analyse de matérialité afin de faire ressortir les risques extra financiers prépondérants et répondants également aux attentes des parties prenantes internes et externes du Groupe ([figure 10](#)).

Il est à noter que compte tenu de la similitude de certains sujets et des impacts associés, nous avons fusionné les enjeux/ risques suivants :

- Identification des pollutions avec le réchauffement climatique
- Égalité des chances avec la lutte contre la discrimination
- Emploi pérenne avec la rémunération équitable et transparente

Par ailleurs, la précarité alimentaire, le bien-être animal, et la lutte contre le gaspillage alimentaire n'ont pas été retenus dans la mesure où ces enjeux / risques ne sont pas applicables à notre activité.

Pour plus de précisions concernant la méthodologie, se référer à la partie « [Méthodologie du Rapport](#) ».

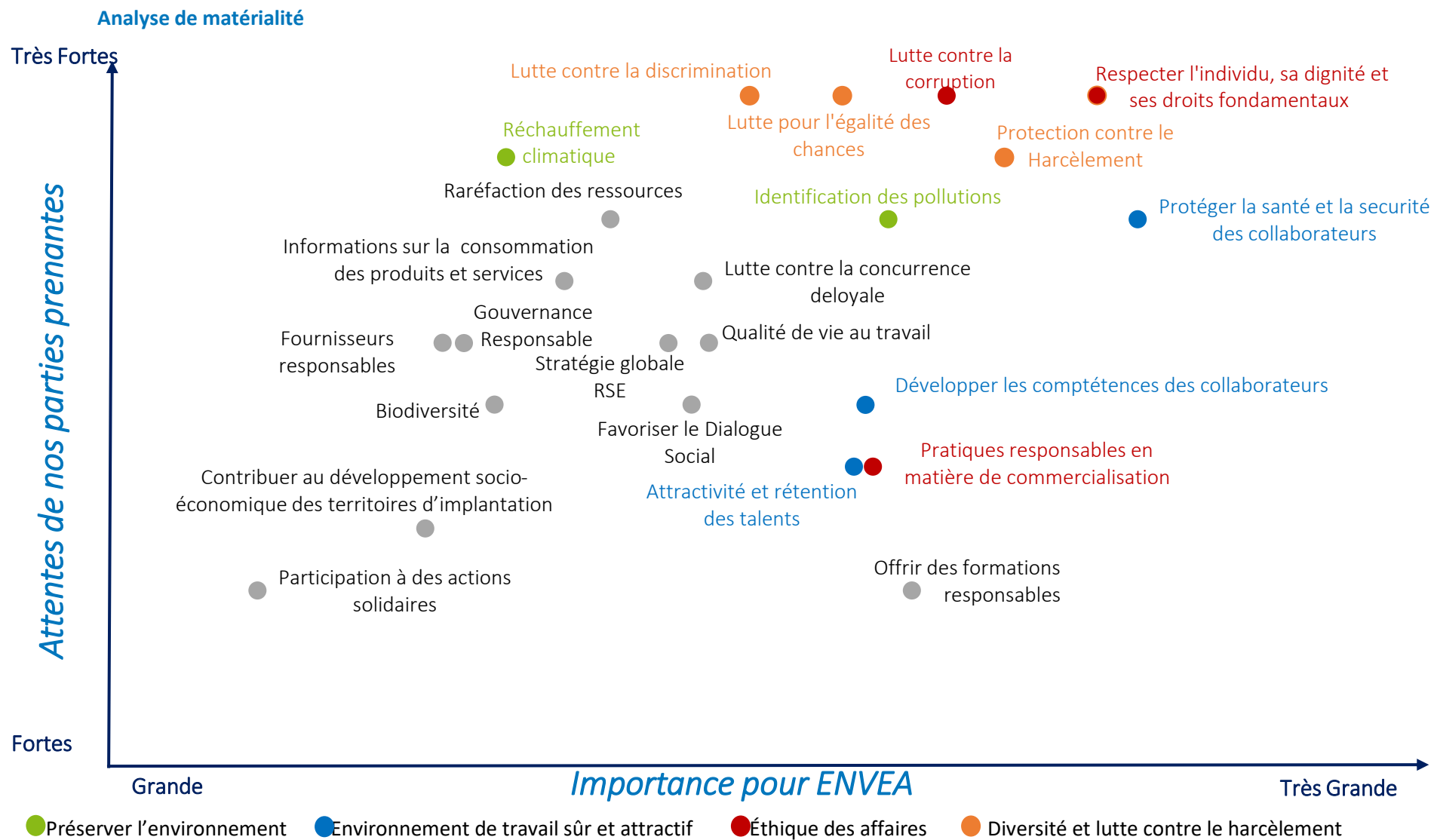


Figure 9 : Notre analyse de matérialité

### Axes stratégiques, enjeux et risques associés

Les enjeux prioritaires identifiés dans la matrice de matérialité ont été regroupés sous les 4 axes stratégiques suivants :



4 Axes stratégiques	9 Enjeux extra-financiers	Risques associés
Préservation de l'environnement	Lutter contre les pollutions et le réchauffement climatique	Risque de pollution environnementale Risque juridique Risque réputationnel
Environnement de travail sûr et attractif	Protection de la santé et de la sécurité des collaborateurs	Risque de sanctions pénales, financières Risque opérationnel Risque réputationnel
	Attractivité et rétention des talents	Risque sur l'innovation Risque opérationnel Risque réputationnel Risque financier
	Développer les compétences des collaborateurs	Risque de désengagement des collaborateurs (trices) Risque opérationnel Risque financier Risque réputationnel
Éthique des affaires	Lutte contre la corruption	Risque juridique, financier et réputationnel
	Pratiques responsables en matière de commercialisation	Risque financier et réputationnel (auprès des clients du fait de pas proposer à nos clients des appareils à la pointe de la technologies et conforme à la réglementation en vigueur)
	Respecter l'individu, sa dignité, et ses droits fondamentaux	Risque sur le respect des droits de l'Homme Risque juridique Risque financier Risque réputationnel
Diversité et lutte contre le harcèlement	Lutte contre les discriminations et égalité des chances	Risque de ne pas forcément faire les innovations pertinentes à la demande des parties prenantes Risque de désengagement des collaborateurs (trices)
	Protection contre le harcèlement	Risque juridique Risque financier Risque de désengagement des collaborateurs (trices)

Figure 10 : Les enjeux extra-financiers et leurs risques associés

## b. Les engagements d'ENVEA

### 1. Diversité et lutte contre le harcèlement

Il est important pour le Groupe, de favoriser une complémentarité au sein de ses équipes mais aussi et surtout de promouvoir une harmonie et un environnement sain et bienveillant.

#### 1.1 Lutte contre les discriminations et égalité des chances

Convaincu que la mixité et la diversité au sein des effectifs du Groupe sont de véritables facteurs d'enrichissements, d'innovations et de performances économiques, ENVEA s'engage à favoriser l'égalité des chances auprès de tous ses collaborateurs et collaboratrices et à lutter contre toutes les formes de discrimination.

ENVEA France a toujours promu cela et cet engagement a été formalisé en 2019 par la signature d'un accord de branche.

Cet engagement s'appuie sur trois axes :

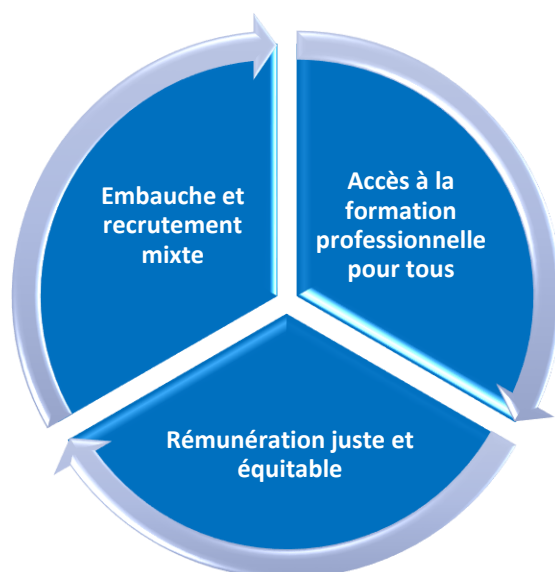


Figure 11 : Les axes d'engagement d'ENVEA France pour l'égalité des chances et la lutte contre les discriminations

#### **Embauche et recrutement mixte**

Grâce à une embauche basée sur la diversité et la singularité, ENVEA peut constituer des équipes mixtes, qui sont la clé pour développer la performance de nos équipes.

Le processus de recrutement est unique et se déroule de la même façon pour les femmes et pour les hommes. Pour répondre à cet engagement de pluralité, les recrutements sont basés sur les seules compétences, qualifications et expériences professionnelles des candidat(e)s.

Par exemple, en 2020 à ENVEA Poissy, il y a eu 2 recrutements de cadres en production, une femme et un homme à responsabilités similaires. L'embauche s'est faite au même salaire.

La société ENVEA vise également à féminiser les équipes à tendance masculine et s'efforce de toujours obtenir des candidatures féminines pour chaque recrutement.

#### KPI et objectifs

Désignation	Résultat 2020	Objectif 2021
% de femme dans l'effectif	20,3%	Maintenir au minimum un effectif de 20% de femme sur l'effectif total ; Étendre au niveau Groupe

#### Accès à la formation professionnelle pour tous

L'accès des salariés à la formation professionnelle est un élément déterminant pour leur assurer une égalité de traitement dans l'évolution de leur qualification et le déroulement de leur carrière. L'entreprise s'attache à veiller à l'employabilité du personnel de manière identique et à ne pas créer de disparité entre les formations dispensées aux hommes et aux femmes.

#### KPI et objectifs

Désignation	Résultat 2020	Objectif 2021
% femme ayant reçu une formation professionnelle en France	82,6%	Egal ; Étendre au niveau Groupe

#### Rémunération juste et équitable

L'article 23 de la Déclaration Universelle des droits de l'Homme prévoit que « quiconque travaille a le droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale ».

La question de la juste rémunération et de sa condition de mise en œuvre constitue l'un des défis du Groupe ENVEA. Ainsi, en France, ENVEA garantit dès l'embauche, un niveau de classification et de salaires identiques entre les hommes et les femmes pour un même métier, un même niveau de responsabilités, de qualification et/ou d'expérience.

Pour juger de ses méthodes, ENVEA se sert de l'index d'égalité professionnelle établi par le gouvernement et lui permettant de mesurer les écarts de rémunération entre hommes et femmes et ainsi mettre en évidence les points de progression sur lesquels la société se doit d'agir lorsque les écarts ne sont pas justifiés. L'Index est une note sur 100 points, calculé chaque année à partir de 4 indicateurs, dans le cas d'ENVEA :

- Écart de rémunération : points obtenus 40/40
- Écart d'augmentation individuelle : points obtenus 25/35
- Pourcentage de salariées augmentées au retour d'un congé maternité : en l'absence de congé maternité, cet indicateur ne peut pas être calculé pour 2020
- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix plus hautes rémunérations : 0/10



## KPI et objectifs

Désignation	Résultat 2020	Objectif 2021
Index égalité homme femmes	76 points	Maintenir au minimum un résultat de 75 points ; Étendre au niveau Groupe

Conformément à la volonté du Groupe de grandir ensemble, les politiques de diversité et indicateurs seront dans l'avenir étendues à toutes ses filiales.

### 1.2 Protection contre le harcèlement

ENVEA accorde une grande importance à la santé, à la sécurité et à la qualité de vie au travail de l'ensemble de ses 776 collaborateurs. Dans ce but, le Groupe ENVEA s'engage à lutter contre toutes les formes de harcèlement au sein de la société.

Pour répondre à cet engagement, un code de conduite est en cours d'élaboration au niveau du Groupe. Celui-ci aura pour but de rappeler à tous nos valeurs et d'informer chacun que les comportements irrespectueux et/ou portant atteinte à la santé et/ou l'intégrité de ses salarié(e)s ne sont pas admis.

Des plans d'actions et des indicateurs sont en cours d'élaboration pour couvrir et maîtriser ce sujet dans les années à venir.

## 2. Éthique des affaires

### 2.1 Pratiques responsables en matière de commercialisation

Afin d'apporter aux acteurs économiques des outils d'évaluation adaptés au développement durable, ENVEA propose à ses clients des produits et services qui ont été conçus avec une attention particulière quant à leur qualité et fonction mais aussi et surtout quant à la sécurité pour nos partenaires et l'environnement.

Quel que soit le type de solutions proposées, nos engagements qualité s'articulent autour de trois thèmes, que sont :

- **Innovation** : ENVEA s'assure de proposer des produits toujours plus innovants, à la pointe de la technologie et qui répondent aux attentes de nos clients et en particulier de leurs obligations réglementaires. ENVEA travaille également à l'amélioration de ses produits et en particulier leurs éco-conception, afin de proposer des produits toujours plus respectueux de l'environnement, en consommant moins d'énergies et de matières premières.
- **Offre client** : afin de toujours proposer les solutions les plus adaptées, ENVEA s'entoure d'équipes technico-commerciales ayant reçu la formation et l'expérience nécessaires pour pouvoir être à l'écoute de ses clients et répondre à toutes leurs questions, qu'elles soient d'ordre techniques ou réglementaires.

- **Satisfaction** : pour s’assurer que la demande cliente est satisfaite et optimisée, le Groupe travaille à réduire les délais de livraison et d’intervention. Par ailleurs, dans une volonté d’amélioration continue et afin d’être toujours au plus proche de ses parties prenantes, des enquêtes de satisfaction sont régulièrement menées.

Les produits ENVEA sont conçus et fabriqués au sein de nos sites de production situés en Europe (ENVEA Gmbh, ENVEA France, ENVEA UK, ENVEA Process). Ces sites européens sont tous certifiés ISO 9001 et 75% d’entre eux sont certifiés ISO 14001.

À l’heure actuelle, 66% des sites du Groupe ENVEA dans le monde sont certifiés ISO 9001, 44% ISO 14001 et 33% ISO 45001.

Ces niveaux de certification garantissent à nos clients notre engagement continu pour l’amélioration de nos pratiques et de nos méthodes de travail.

Par ailleurs, dans cette recherche d’excellence et d’engagement sur la qualité, la fiabilité et la pertinence de ses produits mais aussi pour renforcer sa crédibilité sur les marchés, ENVEA propose aujourd’hui de plus en plus de produits certifiés (certifications volontaires ou réglementaires) afin d’aider ses partenaires à remplir leurs obligations de surveillance de rejets atmosphériques. Ces certifications sont relatives à :

- la mesure : donnée par nos appareils pour la surveillance des émissions et de l’air ambiant que ce soit au niveau gaz ou poussières. Ces certifications sont établies par des établissements tels que UBA et/ou MCERTS, afin de répondre en particulier aux exigences européennes ;
- la sécurité de nos produits avec notamment des certifications ATEX pour la mise en place de nos produits dans différentes zones à risques d’explosion.

Toutes ces certifications concernent le marché européen. Cependant, le Groupe ENVEA opérant à travers le monde, soumet ses appareils à de nouvelles certifications lorsque nécessaire, afin de répondre aux standards et exigences locales comme c’est le cas en Chine, aux Etats-Unis ou encore en Corée du Sud.

## KPI et objectif

Désignation	Résultat 2020	Objectif 2021
La définition de l’indicateur est en cours	Pas disponible	Création d’un indicateur au niveau Groupe

### 2.2 Lutte contre la corruption

La corruption représente un risque majeur pour toutes les multinationales, en particulier pour celles qui ont une activité d’exportation exposant non seulement, les entreprises, mais plus encore leurs collaborateurs, collaboratrices et leurs dirigeant(e)s à des sanctions civiles et pénales pouvant gravement nuire à leur réputation. C’est la raison pour laquelle ENVEA s’engage à lutter contre toute forme de corruption et à adopter un comportement éthique exemplaire.

Afin de renforcer cet engagement, ENVEA est en train de concevoir une charte éthique qui détaillera clairement et à tous, les valeurs et pratiques commerciales du Groupe à respecter.

Par ailleurs, en 2021, un audit compliance aura lieu au sein du Groupe afin de s’assurer de l’efficacité de notre dispositif de couverture de risques (financiers, conformité, opérationnels, fraude, corruption).

Des plans d’actions et KPI seront également mis en place à la suite de cet audit pour couvrir ce risque extra financier.

### KPI et objectif

Désignation	Résultat 2020	Objectif 2021
La définition de l’indicateur est en cours	Pas disponible	Création d’un indicateur au niveau Groupe

### 2.3 Respect l’individu, sa dignité, et ses droits fondamentaux, partout dans le monde

Du fait de son statut d’entreprise internationale, ENVEA se doit de s’assurer que, partout dans le monde, auprès de tous ses partenaires économiques, les droits des travailleurs sont respectés.

En adhérant au Global Compact, ENVEA s’est engagé à prendre toutes les initiatives nécessaires et réalisables pour façonner un avenir durable. Cet engagement est orienté autour de quatre thèmes qui ont été précédemment définis ([voir page 11](#))

Au cours des années passées et avec son expansion, ENVEA France a développé des conditions générales d’achat que le Groupe s’engage à revoir et à standardiser pour promouvoir et respecter les stipulations des conventions fondamentales de l’Organisation internationale du travail (voir figure 12) ainsi que tous les thèmes abordés lors du Global compact.

Pour ENVEA, le monde de demain ne peut pas exister sans que celui d’aujourd’hui ne soit respecté. Cela concerne autant l’environnement que les hommes, les femmes et les enfants qui font notre société.

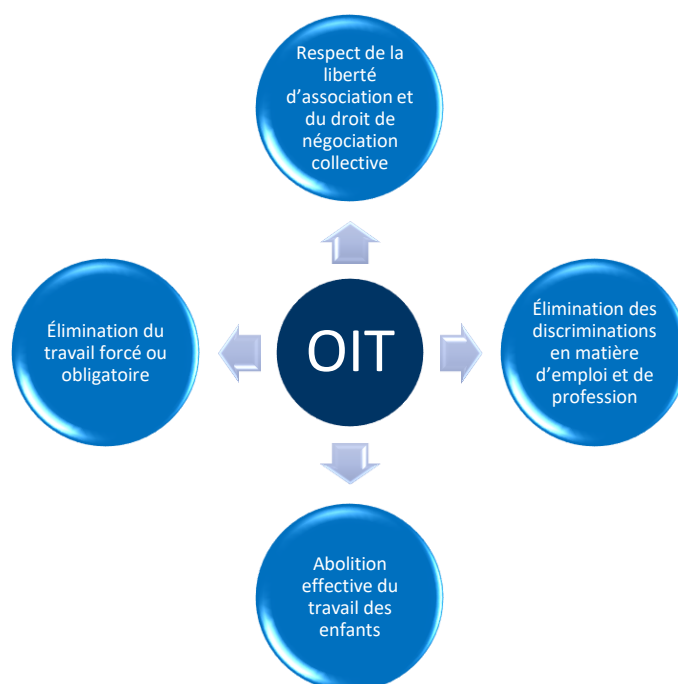


Figure 12 : Les conventions fondamentales de l’Organisme International du Travail (OIT)

## KPI et objectifs

Désignation	Résultat 2020	Objectif 2021
La définition de l'indicateur est en cours	Pas disponible	Élaborer un indicateur pour ENVEA France au niveau des CGA

### 3. Environnement de travail sûr et attractif

#### 3.1 Protection de la santé et sécurité des collaborateurs

Être attentif à la santé et à la sécurité de chacun dans le respect des réglementations en vigueur par le suivi des procédures, la prévention des risques sanitaires et professionnels, ainsi que la sensibilisation du personnel est au cœur des priorités du Groupe. Ainsi, ENVEA s'engage à assurer des conditions de travail sûres et saines afin de préserver la santé et la sécurité de ses collaborateurs

Pour appliquer cet engagement, trois des filiales d'ENVEA ont d'ores et déjà adopté des systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail de type ISO 45001 et OHSAS 18001. À ce jour 81% de nos effectifs à travers toutes nos filiales sont couverts par un système de management santé et sécurité au travail.

Dans le cadre de la politique de prévention des risques professionnels, ENVEA France est engagée dans une démarche d'amélioration continue à l'aide d'un système de management certifié depuis 2013 selon la norme OHSAS 18001 et depuis 2020 selon la norme ISO 45001.

Une analyse des risques professionnels sur le lieu de travail du personnel d'ENVEA France est établie et consolidée au sein du Document Unique par le département Hygiène, Santé, Sécurité et Environnement (HSE) et le comité sociale et économique de l'entreprise (CSE). Ce document est accessible à tous et est mis à jour *a minima* tous les ans ou dès lors :

- d'une décision d'aménagement relevant de la santé, sécurité et des conditions de travail des salarié(e)s ;
- de tout accident de travail ou presque accident à potentiel de gravité élevé et dont l'analyse des causes en a révélé la nécessité.

Cette analyse des risques professionnels comprend succinctement une :

- Identification des dangers sur la base des unités de travail définies et des tâches effectuées ;
- Évaluation des risques sur la base de 3 critères de cotation que sont la fréquence d'apparition du danger, la gravité des dommages et la maîtrise du risque ;
- Hiérarchisation des risques qui permet de définir les priorités d'actions pour chacun des risques.

De cette analyse découle la mise en place d'un plan d'actions avec des objectifs spécifiques, plus communément appelé plan de prévention.

En 2021, les objectifs d'ENVEA France sont de :

- Réaliser 100% des formations et habilitations HSE prévues des collaborateurs ;
- Renforcer la communication sécurité ;
- Améliorer la gestion des produits chimiques et en particulier l'étiquetage ;

- Réduire le nombre de kilomètre de déplacements professionnels véhiculés sur plusieurs jours consécutifs.

### Exemple de formation en sécurité du personnel chez ENVEA Poissy au cours de l'année 2020 :

Depuis 2018, ENVEA France a mis l'accent sur la communication « Sécurité Environnement » en instaurant des accueils plus spécifiques sur ce sujet à chaque arrivée de nouveaux collaborateurs. L'objectif de ces accueils est la sensibilisation sur cette thématique avec trois actions :

- la prévention des risques ;
- les remontées d'incidents et le partage d'expérience ;
- la transmission des bonnes pratiques « Sécurité et Environnement » d'ENVEA France.

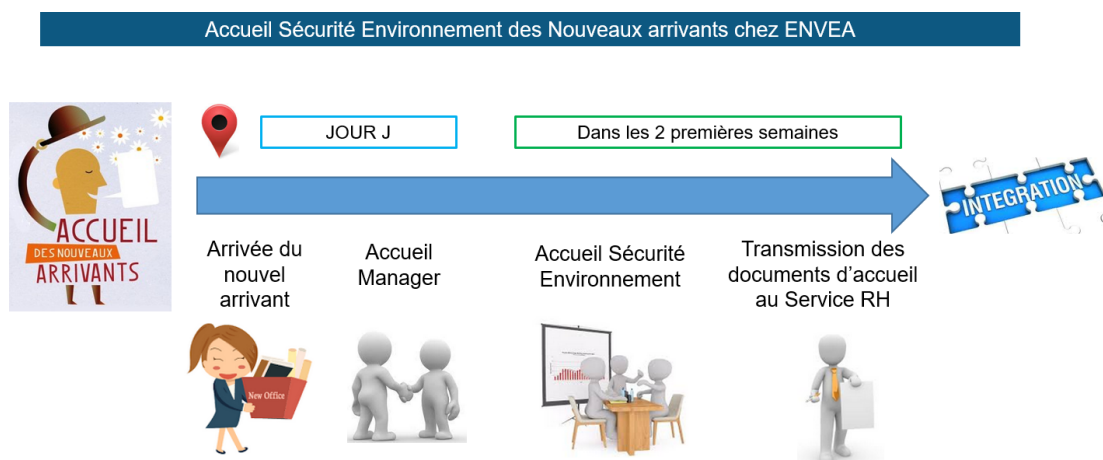


Figure 13 : Schéma représentant le parcours d'accueil Sécurité-Environnement des nouveaux arrivants chez ENVEA

ENVEA bien sûr, attache une grande importance à la sensibilisation des nouveaux arrivants et la société est consciente que le maintien et le développement d'une telle démarche pour tous les employé(e)s sur le court, moyen et long terme est nécessaire.

L'objectif est donc à terme d'harmoniser l'ensemble des pratiques en lien avec la santé, sécurité et les conditions de travail au sein de toutes les filiales et ce afin de toujours mieux protéger nos collaborateurs, partout dans le monde.

Afin de mesurer l'efficacité de ce plan de prévention, des indicateurs santé sécurité sont mis en place. Ces indicateurs sont les suivants :

#### KPIs et objectifs

Désignations	Résultats 2020	Objectifs
Taux de fréquence	5,85	Étendre au niveau Groupe
Taux de gravité	0,143	Étendre au niveau Groupe

### 3.2 Attractivité et rétention des talents

De part, son ampleur et la situation géographique de ces différentes filiales, le Groupe ENVEA se doit d'avoir une approche holistique. Attirer et garder les talents est donc une nécessité pour le Groupe qui souhaite :

- Garder et poursuivre sa quête d'excellence ;
- Continuer à innover et être toujours plus performant sur le plan opérationnel.

Pour rendre nos offres d'emploi attrayantes et faire d'ENVEA la société de choix, ENVEA s'engage à :

- Favoriser les contrats permanents et assurer aux nouveaux arrivants un avenir au sein de notre Groupe ;
- Assurer une rémunération équitable et transparente avec des revues et des ajustements qui sont faits en fonction du cours du marché, de l'expérience, des qualifications et du travail effectué ;
- Assurer la rétention des talents en intégrant dès le début les nouveaux collaborateurs dans la construction du Groupe, en leur proposant des évolutions de poste et une collaboration à des projets innovants et internationaux.

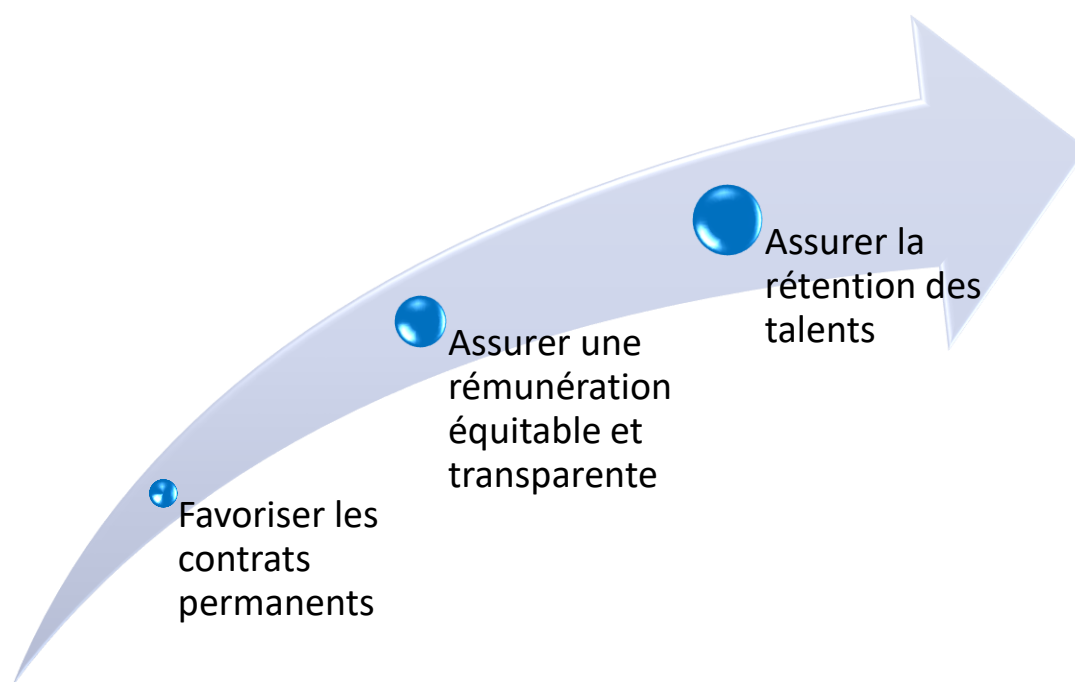


Figure 14 : Les engagements d'ENVEA pour l'attractivité et la rétention des talents

#### KPI et objectifs

Désignations	Résultats 2020	Objectifs
% CDI dans l'effectif France	96%	Étendre au niveau Groupe
Taux de turnover	8,3%	Étendre au niveau Groupe

### 3.3 Développer les compétences des collaborateurs

Que ce soit à la conception, à la production, à la commercialisation, ou bien même au service client, les postes qu'occupent les collaborateurs et collaboratrices d'ENVEA nécessitent un certain niveau d'expertise et de compétences. Afin de cultiver ce niveau d'excellence et de garantir le bien-être et une qualité de vie au travail, ENVEA s'engage à développer les compétences de ses collaborateurs par le biais de plans de formation adaptés à chacun.

De plus, afin de faciliter l'accès aux formations à l'ensemble des salariés la société ENVEA s'engage à :

- Réduire les contraintes de déplacements liés aux actions de formation ;
- Privilégier des sessions de courte durée ;
- Donner un préavis aux formations des employé(e)s.

Par ailleurs, une revue de compétences a lieu chaque année au cours de l'évaluation annuelle professionnelle entre l'employé et son manager, au cours de laquelle les besoins et demandes en formation sont identifiées. À la suite de cette évaluation annuelle, la responsable RH consolide les demandes de formation qui seront validées par la direction. Pour finir, une offre de formation interne et/ou externe est proposée au salarié.

C'est selon cette logique que les formations externes et internes proposées par ENVEA permettent à leurs collaborateurs (trices) d'acquérir différents types de connaissances.

#### Formations externes

- Les formations « Compétences »

ENVEA France offre un panel de formations externes nommées « Compétences » qui retrace finement le besoin de chaque collaborateur pour le (la) guider vers la formation qui lui convient :

#### Un employé = un besoin de formation spécifique

L'ensemble de ces formations est énoncé dans le graphique ci-dessous :

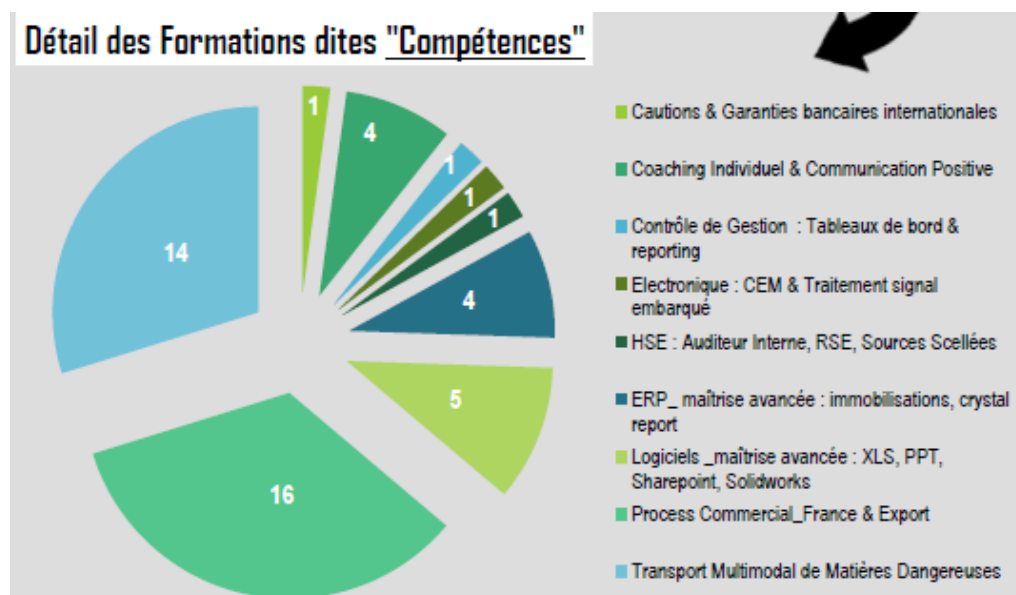


Figure 15 : Graphique représentant la répartition des formations suivies par les collaborateurs d'ENVEA France en 2020 sur le volet Compétences

**Résultat<sup>1</sup>** ENVEA France : 58 collaborateurs formés

<sup>1</sup> Un collaborateur peut avoir reçu plusieurs formations

- Les formations à l'habilitation professionnelle

Les collaborateurs d'ENVEA sont précieux, et certains de nos collaborateurs sont soumis à des risques spécifiques liés à leurs métiers. C'est la raison pour laquelle des formations à l'habilitation professionnelle sont réalisées par ENVEA pour les risques suivants : électricité, risque chimique, certificat d'aptitude à la conduite en sécurité, conduite de gerbeurs, utilisation de harnais, ATEX... La gestion de ces risques est décrite de façon plus détaillée dans la partie « [Protection de la santé et de la sécurité des collaborateurs](#) ».

**Résultat**<sup>1</sup> ENVEA France : 70 collaborateurs formés

- Les formations « Sécurités »

Afin de garantir la sécurité de tous, ENVEA forme ses collaborateurs sur cet enjeu. Une liste détaillée énumérant les différentes formations réalisées dans l'année ainsi que la répartition du personnel formé est présenté ci-dessous.

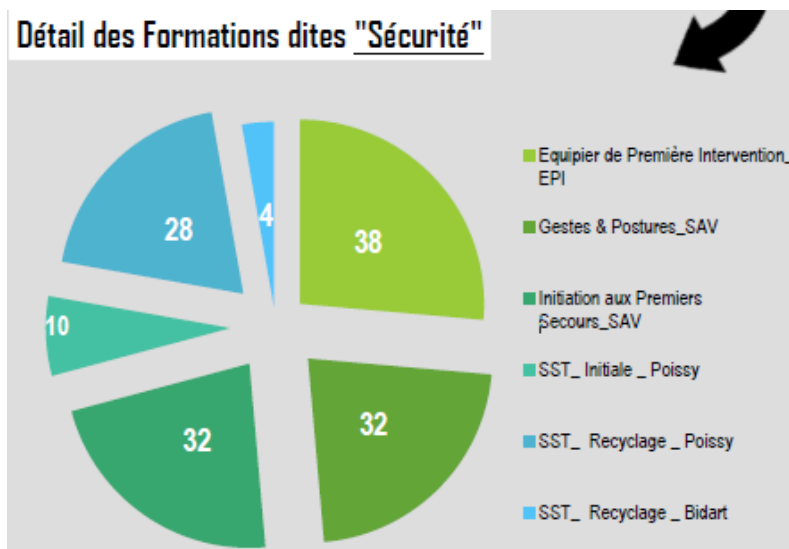


Figure 16 : Graphique représentant le détail des formations Sécurité suivies par les collaborateurs d'ENVEA France en 2020

**Résultat**<sup>1</sup> ENVEA France : 110 collaborateurs formés

<sup>1</sup> Un collaborateur peut avoir reçu plusieurs formations



## Formations Internes

En interne la société ENVEA France propose trois types de formations :

- Certifications produits : ces formations permettent d'informer les salarié(e)s sur les certifications de nos produits et systèmes ainsi que sur les obligations rattachées à ces certifications ;
- Produits ENVEA : ces formations permettent d'informer le personnel sur les produits ENVEA ;
- Sensibilisation Sécurité et Environnement : cela peut être des sensibilisations HSE générales ou plus spécifiques adaptées au poste de travail (comme des sensibilisations bouteilles de gaz ou risque chimique).

### Détail des Formations internes

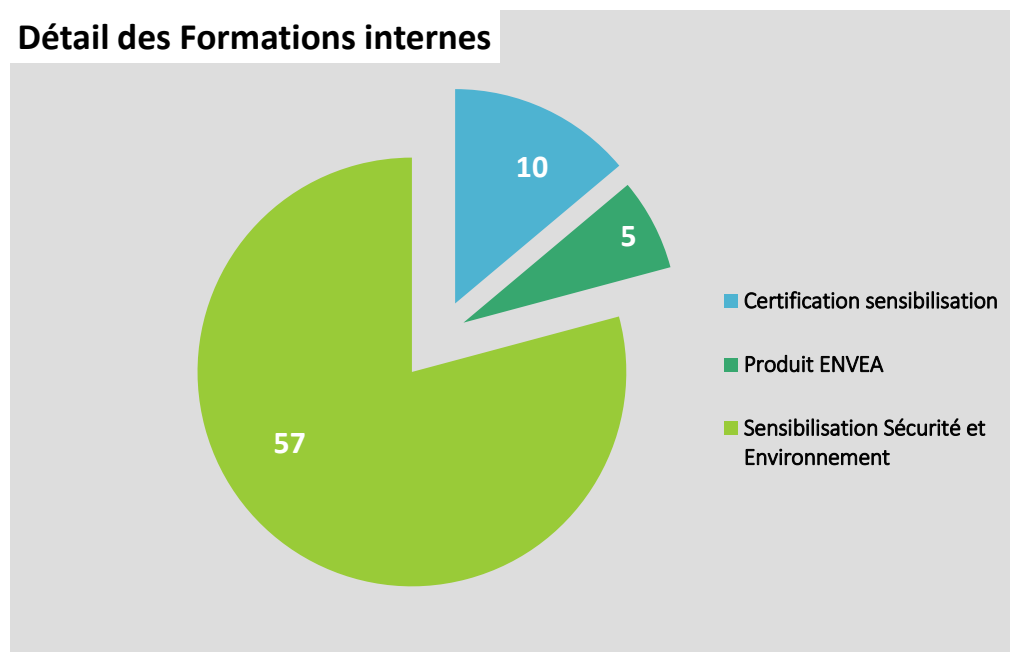


Figure 157 : Graphique représentant les formations internes dispensées au sein d'ENVEA France en 2020

**Résultat<sup>1</sup>** ENVEA France : 70 collaborateurs formés

**Pour conclure en 2020 en France :**

Total d'heures de formation dispensées
3502

En 2020, afin de limiter les risques liés à la pandémie du COVID 19, 22,9%<sup>1</sup> des formations se sont réalisées en distanciel. Celles ne pouvant être réalisées à distance ont eu lieu en nombre réduit dans le respect des règles sanitaires. Au total on compte 66%<sup>2</sup> des formations réalisées sur site dont 76% pour une durée d'une journée maximum.

<sup>1</sup> Un collaborateur peut avoir reçu plusieurs formations

<sup>2</sup> la différence entre les deux % s'explique par le fait que des formations sont réalisées au sein même des organismes formateurs

Pour piloter notre démarche responsable au niveau de la formation, nous avons mis en place l'indicateur de performance suivant :

#### KPI et objectifs

Désignation	Résultat 2020	Objectif 2021
Nombre d'heures de formation moyen par collaborateur formé	19,67	Étendre au niveau Groupe

## 4. Préservation de l'environnement

### Mesurer aujourd'hui pour préserver demain

La protection de l'environnement est au cœur des préoccupations du Groupe. C'est la raison pour laquelle ENVEA s'engage à :

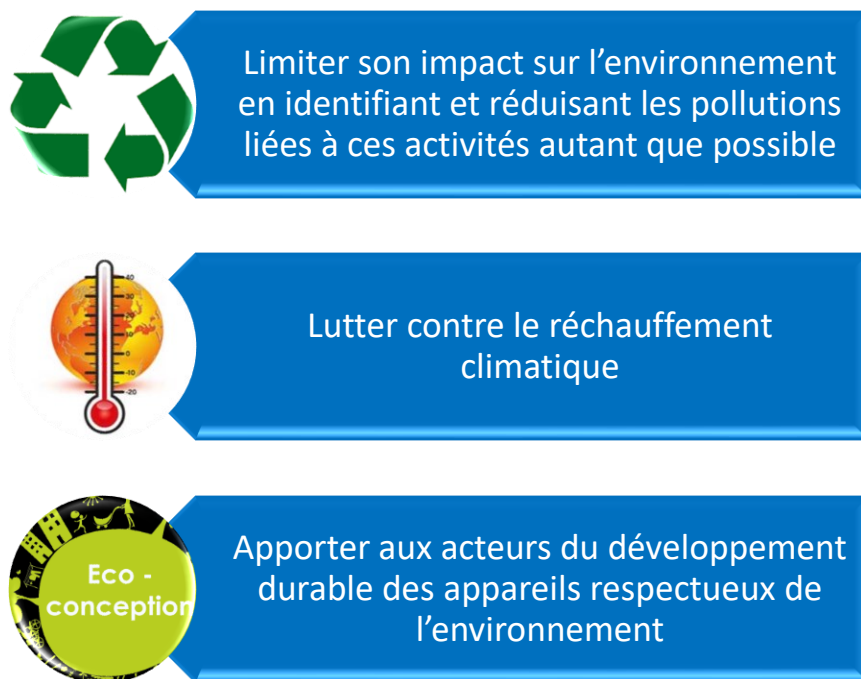


Figure 18 : Les engagements de ENVEA en termes de protection de l'environnement

### French Business Climate Pledge

Fidèle à sa vocation et à sa position de leader environnemental, ENVEA France s'est réengagée, en août 2019, dans l'initiative française en faveur du climat, « French Business Climate Pledge ». Ensemble, 99 grandes entreprises françaises, représentant 1 650 milliards d'euros de chiffre d'affaires et 6 millions d'emplois dans le monde, ont réaffirmé la nécessité de se mobiliser collectivement pour l'environnement. Ces entreprises se sont engagées à accélérer l'innovation et la R&D au travers de leurs investissements dans des solutions à faible émission de carbone, afin de favoriser une réduction drastique des émissions mondiales de gaz à effet de serre (GES) de la planète.

Ainsi, pour répondre aux engagements du **French Business Climate Pledge**, ENVEA s'est fixé comme objectifs pour 2023 de :

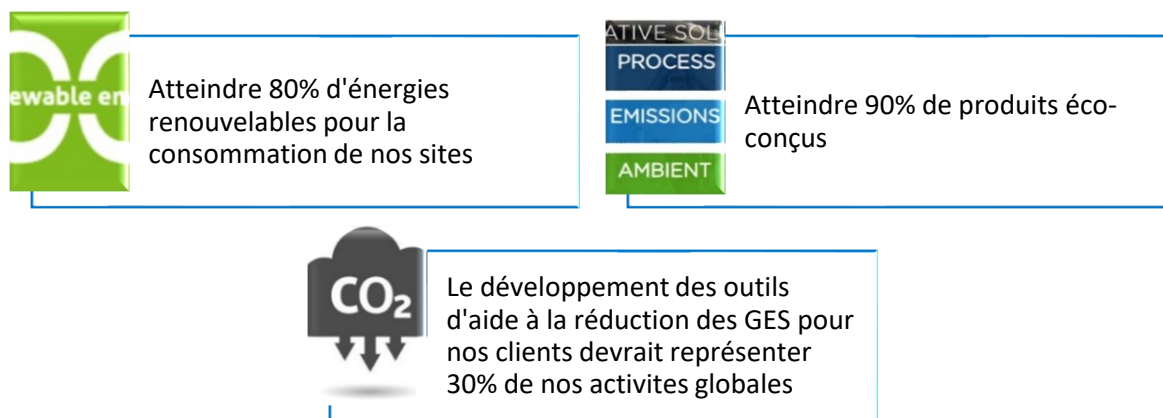


Figure 19 : Les objectifs d'ENVEA pour 2023 par rapport au French Business Climate Pledge

#### 4.1 Développer une stratégie climat

Avec pour but de limiter et réduire les pollutions liées à ses activités, le Groupe a lancé courant 2020 la réalisation de son premier bilan carbone global qui permettra par la suite l'élaboration de la stratégie Climat d'ENVEA. Pour ce bilan les postes d'émissions des 3 scopes ont été couverts (voir Figure 20).

Cependant, pour des raisons de représentativité de l'activité réelle de l'entreprise, et en rapport avec le chiffre d'affaires atteint et le contexte mondial actuel, le Groupe ENVEA a fait le choix de réaliser ce premier bilan carbone sur l'année 2019 et non 2020.

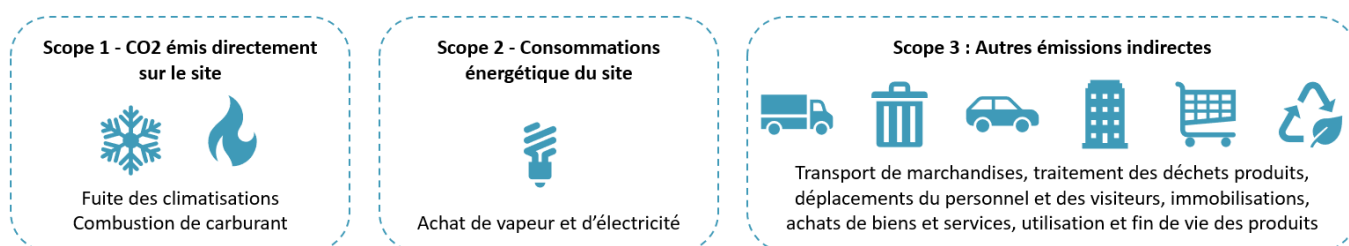


Figure 20 : Représentation des 3 scopes du Bilan Carbone Global réalisé pour le Groupe ENVEA sur l'année 2019

Le profil carbone du Groupe et la répartition des postes d'émissions d'ENVEA sont représentés sur les deux graphiques ci-dessous (voir Figure 21 et 22) :

### Postes du profil carbone

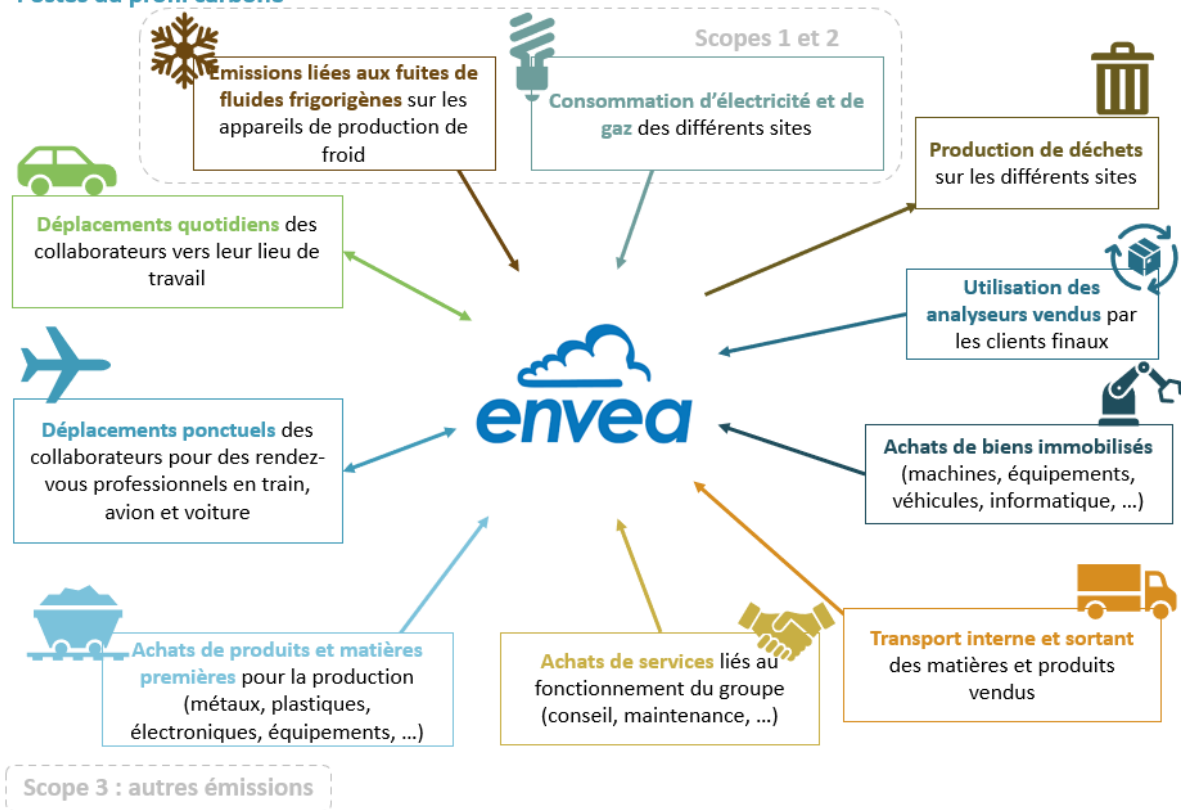


Figure 216 : Profil Carbone du Groupe ENVEA pour l'année 2019

### Répartition des émissions de GES selon les postes d'émissions

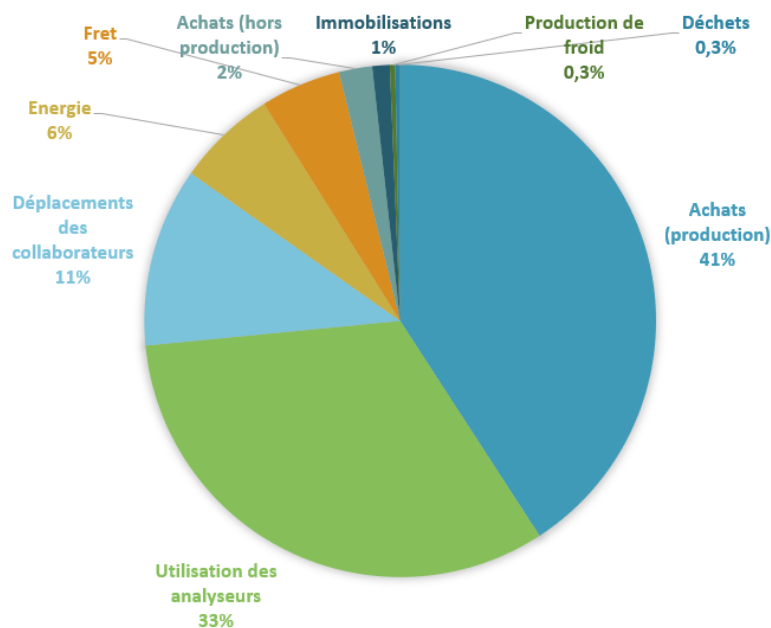


Figure 22 : Répartition des émissions de gaz à effet de serre selon les postes d'émissions du Groupe ENVEA sur l'année 2019

De manière attendue, le scope 3 représente la majeure partie des émissions de GES du Groupe avec 93,3% des émissions totales contre 6,3% des émissions pour le scope 1 & 2.

Les postes les plus importants du Scope 3 sont les achats, l'utilisation finale des appareils de mesure que nous vendons aux clients, les déplacements des collaborateurs et le fret.

L'identification des postes les plus émissifs permet ainsi au Groupe d'établir sa stratégie Climat. Celle-ci est à l'heure actuelle en cours d'élaboration. Cependant des indicateurs de performance ont été instaurés et vous sont présentés ci-dessous :

#### KPI et objectifs

Désignations	Résultats 2019	Objectif 2021
Émission de gaz à effet de serre globales (en tonnes équivalent CO <sub>2</sub> e)	9221t CO <sub>2</sub> e	Elaboration de la stratégie climat
Consommation d'électricité du site d'ENVEA Poissy (en kwh)	850364 kWh	Étendre au niveau Groupe

#### 4.2 Développer de nouveaux appareils en suivant un modèle d'éco-conception

Depuis de nombreuses années, ENVEA a développé et adopté une stratégie d'éco-conception fondée sur trois critères :

- **La consommation électrique des analyseurs**

ENVEA sait que malgré le bénéfice qu'apporte ses appareils aux acteurs du développement durable pour mesurer la qualité de l'air et leurs émissions, ils sont néanmoins consommateur d'électricité. Conscient que la raréfaction des ressources en énergies fossiles est un enjeu crucial pour lutter pour la préservation de l'environnement, ENVEA mobilise tous ses efforts dès la conception des produits afin de minimiser au maximum la consommation en électricité de ses appareils. Par ailleurs, le développement de nouveaux produits de surveillance de la qualité de l'air a permis de réduire la consommation des appareils d'ENVEA tout en s'affranchissant de systèmes de climatisation énergivores.

Enfin, afin d'aller plus loin dans la recherche de produits toujours plus innovants et protecteurs de l'environnement, ENVEA a développé en 2019 un système de station solaire permettant d'alimenter ses appareils de mesure de surveillance de la qualité de l'air (voir Figure 22). Ainsi les appareils sont directement alimentés par des panneaux solaires. La première a été installée sur le site de Poissy, siège historique d'ENVEA.



Figure 23 : Appareils de mesure de surveillance de la qualité de l'air alimenté par une station solaire

- Le poids et la taille des analyseurs

Pour limiter l'impact sur l'environnement et notamment, concernant les facteurs d'émission liées au transport des analyseurs, les appareils d'ENVEA sont conçus pour être toujours plus légers et toujours plus petits, facilitant et minimisant le fret interne (vers nos Business Units) ou externe (vers nos distributeurs ou sites clients).

- L'emballage

Toujours avec cet objectif de limiter notre impact sur l'environnement, ENVEA Poissy depuis quelques années revoit l'emballage de ses produits afin de trouver un équilibre entre la préservation de l'environnement et la protection des produits. C'est ainsi que nous utilisons, lorsque cela est possible des emballages constitués de matériaux recyclables tels que le bois ou le carton. Par ailleurs nous avons récemment changer l'utilisation de mousse polyuréthane par des emballages gonflables permettant de réduire le poids et le volume des colis, réduisant ainsi leur impact sur le transport.

Nous avons noté que ces méthodes issues d'industrie différentes s'avéraient aussi efficaces pour nos produits.

#### 4.3 Evaluation de nos impacts environnementaux

Au sein du Groupe ENVEA, 4 sites sont certifiés selon la norme environnementale internationale ISO 14001 : ENVEA Poissy, ENVEA Process et ENVEA UK, et ENVEA Italie, soit 50% de nos sites de production. La certification ISO 14001 de nos sites se traduit par la mise en place d'un certain nombre d'éléments permettant de démontrer notre capacité à maîtriser les impacts de nos activités et services sur l'environnement.

Ces différents éléments, sont avant tout, la mise en place d'une :

- Politique Environnement qui définit notre stratégie environnementale ainsi que les objectifs que s'est fixé ENVEA en matière de protection de l'environnement ;
- Système de management de l'environnement et en particulier de mesures et de surveillance environnementale ;
- Identification des pollutions et l'évaluation des impacts des activités et services d'ENVEA sur l'environnement.

Pour ENVEA Poissy, dont la politique est visible sur le site internet dans la rubrique QHSE, l'objectif est de limiter nos impacts sur l'environnement et en particulier nos consommations énergétiques avec pour cibles 2021 de :

- Réduire de 40% nos consommations énergétiques (gaz et électricité) d'ici à 2030 par rapport à notre année de référence qui est 2017 ;
- Sensibiliser 100% des collaborateurs France au tri des déchets et aux écogestes ;
- Atteindre un taux de recyclage matière des déchets de 70%.

Pour répondre à ces objectifs un certain nombre d'indicateurs de suivi sont mises en place tels que : le suivi des consommations énergétiques (gaz, électricité, carburants, eau) ou encore le suivi des déchets (quantités, filière d'élimination ...).

Pour aller toujours plus loin, ENVEA Poissy se fournit en électricité 100% renouvelable d'origine française depuis 2015. Par ailleurs afin de réduire les impacts liés au transport et d'accroître le développement économique local, ENVEA Poissy choisit des filières de recyclages de ses déchets de proximité, toutes étant situées dans la même région que le site de Poissy.

#### 4.4 Favoriser la biodiversité et les développements sociaux économique des territoires d'implantations

En 2018, la société a marqué symboliquement son engagement pour la préservation de la biodiversité en installant trois ruches sur les toits de son siège social. Depuis, avec une production annuelle d'environ 60 kg, se sont autant de petits pots de miel que la société distribue chaque année non seulement à ses collaborateurs mais également à ses visiteurs qui, sans difficulté, peuvent les transporter grâce au choix fait d'un contenant adapté pour les déplacements. De plus cela a permis de développer le tissu économique local en ayant recours à un apiculteur exerçant dans la région.



*Figure 24 : Les ruches d'ENVEA*

## 5. Autres actions menées par ENVEA

### 5.1 Pandémie mondiale : Don de masques au centre hospitalier de Poissy

En avril 2020, alors que les personnels de santé du monde entier étaient à court de masques et d'autres équipements de protection, un nombre croissant d'entreprises se sont mobilisées pour se procurer ces équipements et les mettre à la disposition des personnes qui se trouvaient en première ligne de la pandémie de COVID-19. ENVEA a ainsi apporté son soutien aux services hospitalier d'urgence des Yvelines et fait don de 2 000 masques chirurgicaux à l'hôpital intercommunal de Poissy-Saint-Germain-en-Laye (CHIPS, en région parisienne).



Figure 25 : COVID et le geste d'ENVEA

### 5.2 Don aux associations

L'association AER (Avenir pour l'Enfants des Rizières au Cambodge) s'est donné comme vocation d'apporter aux enfants cambodgiens vivant en situation de pauvreté et de précarité, les moyens qui leur permettront de se construire un avenir meilleur.

Depuis janvier 2020, trois événements étaient programmés pour financer les travaux locaux de la ville de Chup Veary afin de réunir des lycéens et collégiens dans un même espace et dans de bonnes conditions sanitaires. ENVEA a donc fait don de 5000 euros pour financer ces travaux.

*Avenir  
pour l'Enfant  
des Rizières  
Cambodge*



## c. Méthodologie

### 1. Référentiel utilisé et exigence réglementaire

Les informations présentes dans cette COP du Groupe ENVEA répondent aux exigences des articles L. 225-102-1, L. 225-105 et suivants du Code du commerce transposant la Directive 2014/95/UE du Parlement européen et du Conseil de l'Union européenne du 22 octobre 2014 relative à la Déclaration de Performance Extra-Financière.

### 2. Période de reporting extra financier

L'analyse a été faite sur l'exercice de l'année 2020, soit du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 31 décembre 2020. Toutefois, pour le bilan carbone, il faut noter que l'année de référence est 2019.

### 3. Définition du modèle d'affaire

Le modèle d'affaire du Groupe ENVEA a fait l'objet d'une analyse, d'une concertation et d'une validation auprès de la direction quant à la définition de son :

- Organisation,
- Structure,
- Environnement commercial,
- Marchés sur lesquels le Groupe opère,
- Ainsi que la création de valeur diffusées à ses parties prenantes.

Pour formaliser et définir ce modèle, l'équipe projet s'est appuyée sur la méthode d'Alexander Osterwalder : *le Business model Canvas*.

### 4. Identification des parties prenantes

ENVEA France et certaines de ces filiales utilisent en interne depuis bien des années une méthodologie robuste visant à cartographier leurs parties prenantes respectives.

Selon la méthode d'analyse du contexte, PRESSTIJE, les critères pour l'identification des parties prenantes sont les :

- Impact sur la conformité du produit et service de la partie prenante ;
- Impact sur la pérennité du Groupe de la partie prenante.

Il découle de cette analyse les 10 catégories de parties prenantes suivante :

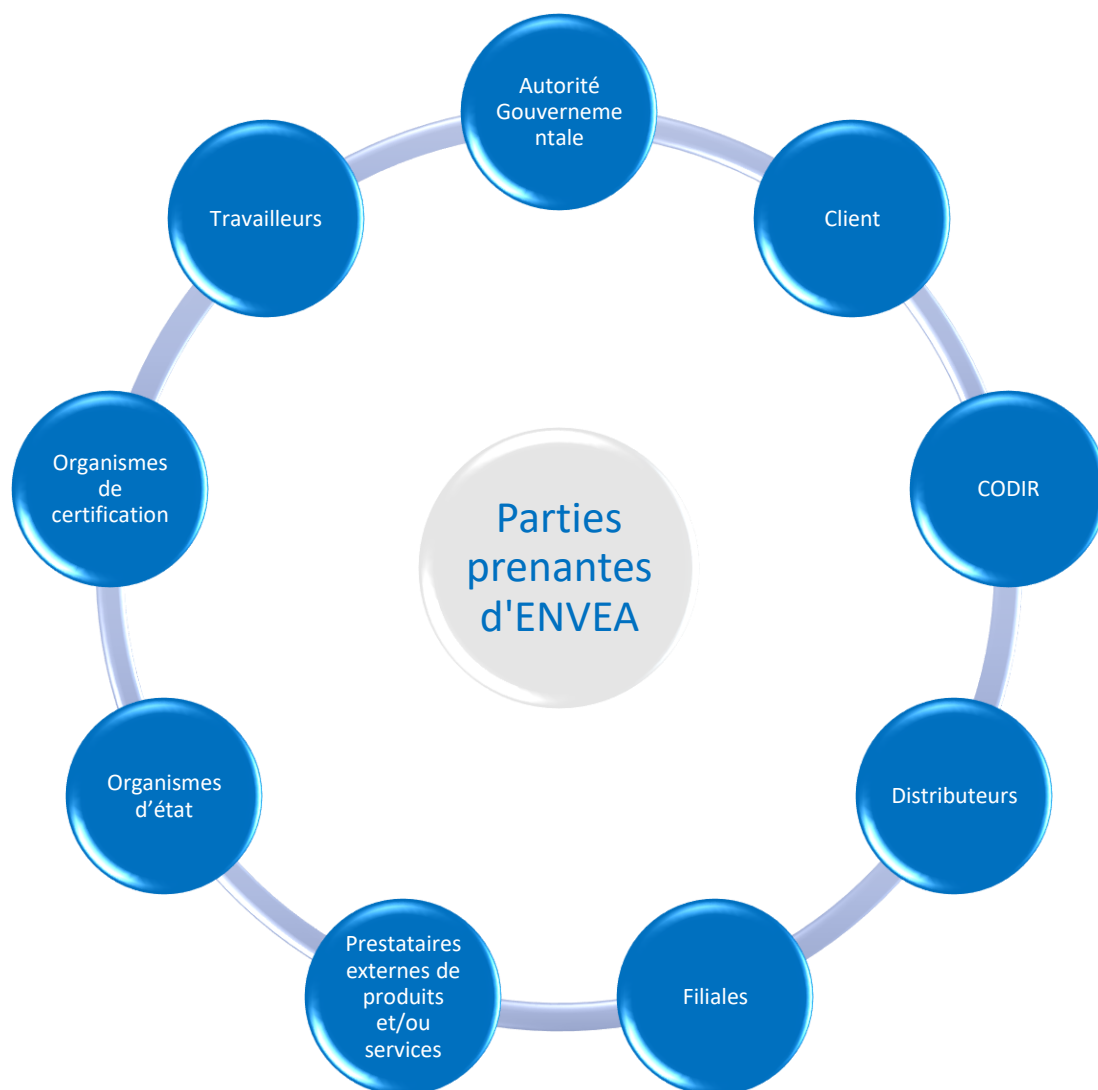


Figure 26 : Représentation graphique de l'ensemble des parties prenantes d'ENVEA

## 5. Identification et priorisations des enjeux RSE

L'identification des enjeux RSE du Groupe a été réalisée en suivant les lignes directrices du référentiel normatif international ISO 26000, retraçant les 7 questions centrales et les 24 enjeux RSE associés.

Nous avons, par la suite, réalisé une consultation des parties prenantes. Celle-ci s'est faite par le biais d'une étude qualitative et quantitative avec des questions fermées qui dans les cas appropriés et pour les enjeux définis ont été cotées en termes d'importance (de 1 à 4).

À noter que parmi les 10 catégories de parties prenantes interrogées, seule une catégorie (les clients) n'a pas répondu à cette consultation. Au total 10 parties prenantes (5 internes et 5 externes) ont répondu à notre enquête.

La hiérarchisation des enjeux est exposée dans la matrice de matérialité ([Voir Figure 9](#)).

## 6. Analyse de risque

Notre hiérarchisation des enjeux RSE a ensuite été couplée avec une analyse de risques en interne basée sur une cotation du risque (de 1 à 3) pour chaque enjeu RSE et selon plusieurs critères de risque:

- Juridique, légaux, fiscaux, sociaux
- Stratégique & financiers (marché, concurrence, clients)
- Réputationnel (médiatique)
- Gouvernance
- Liés au personnel
- Opérationnels
- Liés à l'instabilité géopolitique

C'est de cette façon que, *in fine*, nous avons identifié les 9 enjeux prioritaires du Groupe.

## 7. Politiques, indicateurs et périmètres

Les engagements pris par ENVEA seront formalisés au travers de la création d'une politique RH et de la charte éthique durant l'année 2021 et seront étendues au niveau Groupe. Les politiques QHSE, quant à elle, seront revues et uniformisées afin de couvrir les enjeux et risques extra financiers ci-dessous et répondre aux demandes du Groupe.

4 Axes stratégiques	9 Enjeux / risques extra financiers	Politiques	Indicateurs	Périmètre de l'indicateur
Préservation de l'environnement	Lutter contre les pollutions et réchauffement climatique	Politique QHSE France	-Consommation d'électricité -Emission de GES	-ENVEA Poissy* -Monde (voir figure 28)
Environnement de travail sûr et attractif	Protection de la santé et sécurité des collaborateurs	Politique QHSE France	- Taux de fréquence - Taux de gravité	ENVEA Poissy*
	Attractivité et rétention des talents	Politique RH en cours de formalisation	- Taux de turn-over % des CDI dans l'effectif total	ENVEA France (Poissy*, Bidart**)
	Développer les compétences des collaborateurs	Politique RH en cours de formalisation	Nombre moyen d'heures de formation	ENVEA France (Poissy*, Bidart**)
Ethique des affaires	Lutte contre la corruption	En cours	En cours	En cours
	Pratiques responsables en matière de commercialisation	Politique QHSE France	En cours	ENVEA Poissy*
	Respecter l'individu, sa dignité et ses droits fondamentaux	En cours	En cours	En cours
Diversité et lutte contre le harcèlement	Lutte contre les discriminations, égalité des chances	Accord de branche	- % de femmes dans l'effectif total - Index égalité homme femme - % de femme ayant accès aux formations	ENVEA France (Poissy*, Bidart**)
	Protection contre le harcèlement	En cours	En cours	En cours

Figure 27 : Tableau récapitulatif de nos axes extra-financiers, enjeux, politiques, indicateurs et périmètre

\*ENVEA Poissy : inclut toutes les entités et personnel rattaché au site de Poissy à savoir les antennes de Rennes, Clermont-Ferrand ainsi que tout le personnel itinérant réparti au travers de toute la France, de la Réunion et de Guadeloupe

\*\*ENVEA Bidart : regroupe toutes les entités et personnel rattaché au site de Bidart à savoir les antennes de Belgique et le personnel itinérant.

## Description des indicateurs :

- **La consommation d'électricité** est un indicateur piloté par le département HSE d'ENVEA Poissy. Il retrace l'ensemble des consommations mensuelles du site de Poissy issues des factures du fournisseur d'électricité. Le calcul effectué est la somme de ces 12 mois.
- **Le bilan carbone** du Groupe est une donnée qui a été calculée par le cabinet BL-évolution sur l'année 2019 pour toutes les entités du Groupe (voir le détail au Tableau 4).
- **Le taux de fréquence** est un indicateur piloté par le département HSE d'ENVEA Poissy et correspond au nombre total de salariés ayant eu un accident du travail avec arrêt de travail rapporté au nombre d'heures totales théoriques travaillées sur l'année 2020. Ce ratio est ensuite multiplié par un facteur d'un million. Le taux de fréquence présenté dans cette COP est calculé pour l'entité ENVEA Poissy sur l'année 2020 (voir Tableau 3).
- **Le taux de gravité** est un indicateur piloté par le département HSE d'ENVEA Poissy, et correspond au nombre total de jours d'arrêts rapporté au nombre d'heures totales théoriques travaillées sur l'année. Ce ratio est ensuite multiplié par un facteur mille. Le taux de gravité présenté dans cette COP est calculé pour l'entité ENVEA Poissy sur l'année 2020 (voir Tableau 3).
- **Le taux de turnover**, est un indicateur, suivi par le département des ressources humaines d'ENVEA Poissy, et correspond au :

$$\frac{[(\text{nombre de départs} + \text{nombre d'arrivées sur l'année 2020}) / 2]}{(\text{Effectif au 1}^{\text{er}} \text{ janvier de l'année 2020}) \times 100.}$$

(Effectif au 1<sup>er</sup> janvier de l'année 2020) x 100.

Tous les motifs de départ de collaborateurs en CDI sont comptabilisés (à l'exception des départs à la retraite, des mutations ou des décès). Le nombre d'arrivées inclut uniquement les collaborateurs en CDI.

- **% CDI dans l'effectif total** est un indicateur créé en 2020 et suivi par le département des ressources humaines d'ENVEA Poissy. Il correspond au total des effectifs en CDI divisé par l'effectif total \*100 (inclus tout type de contrat sauf les stagiaires de 3<sup>ème</sup>).
- **Nombre d'heures moyen de formation par collaborateur formé** est un indicateur créé en 2020 et suivi par l'assistante de la direction d'ENVEA Poissy. Il correspond au nombre d'heures de formation total divisé par le nombre total de collaborateurs formés. Les heures de formation sont basées sur les heures réalisées (et non les heures planifiées) relevées grâce aux attestations de présence et feuilles d'émargement. Les collaborateurs formés sont les personnes en CDD, CDI, stagiaires et alternants.
- **% femme dans l'effectif total** est un indicateur suivi par le département des ressources humaines d'ENVEA Poissy et correspond au nombre de femmes dans l'effectif total divisé par l'effectif total \*100 (inclus tout type de contrat sauf les stagiaires de 3<sup>ème</sup>).
- **Index égalité homme femme** est basé sur la méthodologie de calcul que le gouvernement a mis en place.
- **% de femmes dans l'effectif total ayant reçu une formation** est un indicateur suivi par l'assistante de la direction d'ENVEA Poissy et correspond au nombre de femmes formées en 2020 sur le nombre total de femmes dans l'effectif total\*100. Les collaborateurs formés sont les personnes en CDD, CDI, stagiaires et alternants.

## Détails des données par poste et par source pour le bilan carbone

Poste	Pays	Source
Énergie	Monde	Factures/relevés des consommations
Production de froid	Monde	Audit énergétique Poissy et extrapolation
Achats (production)	France	Extrait comptable des achats de produits
Achats (hors production)	France	Extrait comptable des achats de services
Fret	France, Allemagne	Liste des envois du fret interne et fret sortant
Déplacements professionnels	France, UK, Chine	Notes de frais et suivi des km parcourus
Déplacements quotidiens	France, Chine, Allemagne, UK, USA	Questionnaires pour les collaborateurs
Immobilisations	France, Allemagne, Inde, Italie	Extrait comptable des immobilisations
Utilisation des analyseurs	NA	Nombre et puissance des analyseurs
Déchets	Monde	Relevés des quantités de déchets

Figure 28 : Tableau récapitulatif des postes d'émissions avec le périmètre et la source des données