

RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE des ENTREPRISES



POLITIQUE RSE



Fenêtres et portes, ouvertures sur l'avenir.

A propos de Nous

OXXO EVOLUTION est un industriel de premier plan dans la fabrication de menuiseries et fermetures à hautes performances thermiques et acoustiques sur le marché du neuf et de la rénovation.

Consciente des enjeux sociétaux et environnementaux de son siècle, OXXO EVOLUTION fait le choix de développer une politique RSE s'articulant autour de 4 axes.



Cette approche RSE s'inscrit au cœur de chaque décision prise au sein de la société, dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue.

OXXO EVOLUTION s'engage à être chaque jour, à travers ses collaborateurs, créatrice de progrès, contributrice et responsable pour la société de demain.

Ensemble, agissons pour des projets responsables

Les activités de fabrication, de fourniture et de pose de menuiseries de notre société sont directement concernées par les enjeux environnementaux et sociétaux de notre siècle.

Par sa culture d'entreprise, OXXO Evolution fait le choix d'inscrire toutes ses interventions dans une logique de développement durable et de placer sa politique RSE au cœur de ses processus, de son management et de ses objectifs de croissance.

1. POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE

OXXO EVOLUTION s'engage dans la durabilité d'une économie circulaire autour de plusieurs axes :

- Eco-conception des produits et boucle fermée
- Gestion des déchets et recyclage
- Reduction de la consommation énergétique
- Diminution de l'empreinte carbone

1.1 Eco-conception des produits et boucle fermée

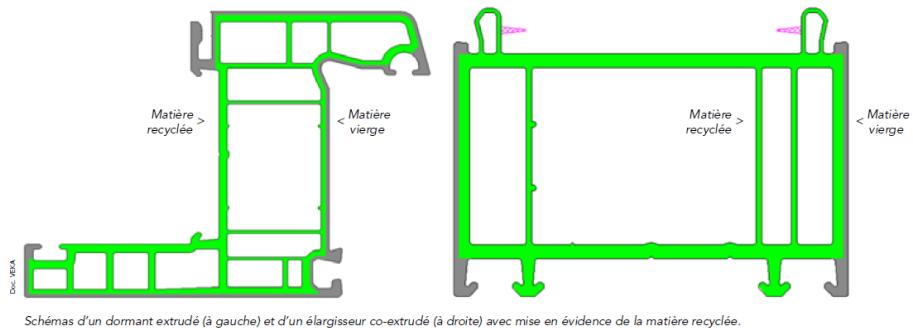
Nous promouvons activement l'approche en boucle fermée pour les produits que nous concevons ou développons avec nos partenaires.

Notre approche circulaire du cycle de vie des produits dès la phase de conception à la phase de fabrication a pour objectif de diminuer le bilan carbone du produit fini et d'encourager le recyclage des matériaux en fin de vie (Verre et PVC).

Nous organisons la collecte des menuiseries déposées et la réintégration de la matière recyclée (PVC et Verre) dans les nouveaux produits que nous concevons et qui viendront en leur lieu et place.

Grâce à cette approche, nous promouvons, auprès de nos clients, une gamme de produits plus responsables.

Dans les limites autorisées par le CSTB, nous fabriquons des fenêtres avec 70% de PVC regénéré en substitution de la matière vierge habituellement utilisée (17 fois moins de CO2 produit et 9 fois moins d'énergie consommée).



Les produits éco-conçus conservent des performances identiques à ceux en matière vierge et contribuent à une baisse de la consommation énergétique des utilisateurs finaux.

1.2 Gestion des déchets et recyclage

Nous encourageons la valorisation des déchets à travers tout le processus de production et de pose sur chantier. L'ensemble des collaborateurs est sensibilisé au sujet puisqu'il touche tous les métiers chez OXXO.

- *Sur notre site de fabrication :*

- Revalorisation des chutes de matières avec redirection vers les filières dédiées (boucle fermée) : PVC, verre, renforts métalliques et pièces aluminium
- Optimisation des débits par un logiciel informatique
- Collecte des poussières de sciage et d'ébavurage par unité d'aspiration

L'ensemble des bureaux administratifs participe à la collecte et à la valorisation des papiers/plastiques qui sont ensuite revalorisés vers la filière dédiée.

Le service logistique optimise le chargement et la tournée de distribution de nos produits, en fonction des lieux géographiques, afin qu'aucun camion ne circule à vide.

- *Sur nos chantiers*

- Tri des déchets : les sous-traitants poseurs sont sensibilisés à cette question par les équipes en place (mise à disposition des bennes de tri et/ou filières de reprise des déchets de notre éco-organisme)
- Collecte des menuiseries PVC déposées en rénovation pour leur recyclage en boucle fermée



La récupération des palettes par nos transporteurs, à chaque rotation de livraison, est encouragée auprès des clients finaux pour permettre leur réutilisation et améliorer le taux de réemploi des emballages. Un atelier de réparation de palettes est localisé à 30 km du site de production.

Nous développons une culture du tri et du recyclage en entreprise.

1.3 Réduction de la consommation énergétique

Maîtriser la consommation d'énergie est l'un des objectifs les plus importants de notre stratégie de développement et oriente nos investissements.

Chaque projet est analysé par le service achat et le service méthode d'un point de vue environnemental au travers de la durée de vie annoncée du matériel (durée d'obsolescence), sa consommation énergétique et sa maintenance.

Des audits énergétiques sont menés par les équipes du services HSE avec les partenaires institutionnels afin de définir des programmes d'investissement annuel dans une perspective d'amélioration continue.

Une culture de l'écogeste est mise en place chez les collaborateurs pour les impliquer dans ces démarches en faveur de l'environnement avec des campagnes de sensibilisation, des « Fiches ECOGESTES » et l'encouragement à des habitudes éco-responsables (baisse des chauffages pendant les périodes d'inoccupation, limitation des températures à 19°C en journée, impression recto-verso et diminution du nombre de copie, dématérialisation des supports, bonne gestion des EPI...).

Les cartouches d'encre font l'objet d'un recyclage.

1.4 Diminution de l'empreinte carbone

Un bilan carbone de notre activité est réalisé régulièrement afin de définir les secteurs où l'amélioration de notre empreinte est nécessaire.

Dans le cadre de nos achats responsables, nous demandons la transmission des bilans carbone de nos fournisseurs et leur plan de réduction à long terme.

L'entreprise est directement impliquée dans la démarche et privilégie les fournisseurs dans un rayon de 200km de son site de production (80%).

Nous encourageons nos collaborateurs à la mobilité douce et électrique : déploiement de véhicules électriques, installation d'abris vélo, bornes de recharge électriques.

Enfin, nous œuvrons à privilégier les déplacements en train et en covoiturage pour les évènements d'entreprise et choisissons des lieux de réception à proximité immédiate de nos agences.

L'objectif est de s'engager à améliorer notre empreinte sur le long terme par l'encouragement d'habitudes vertes dans notre activité quotidienne.

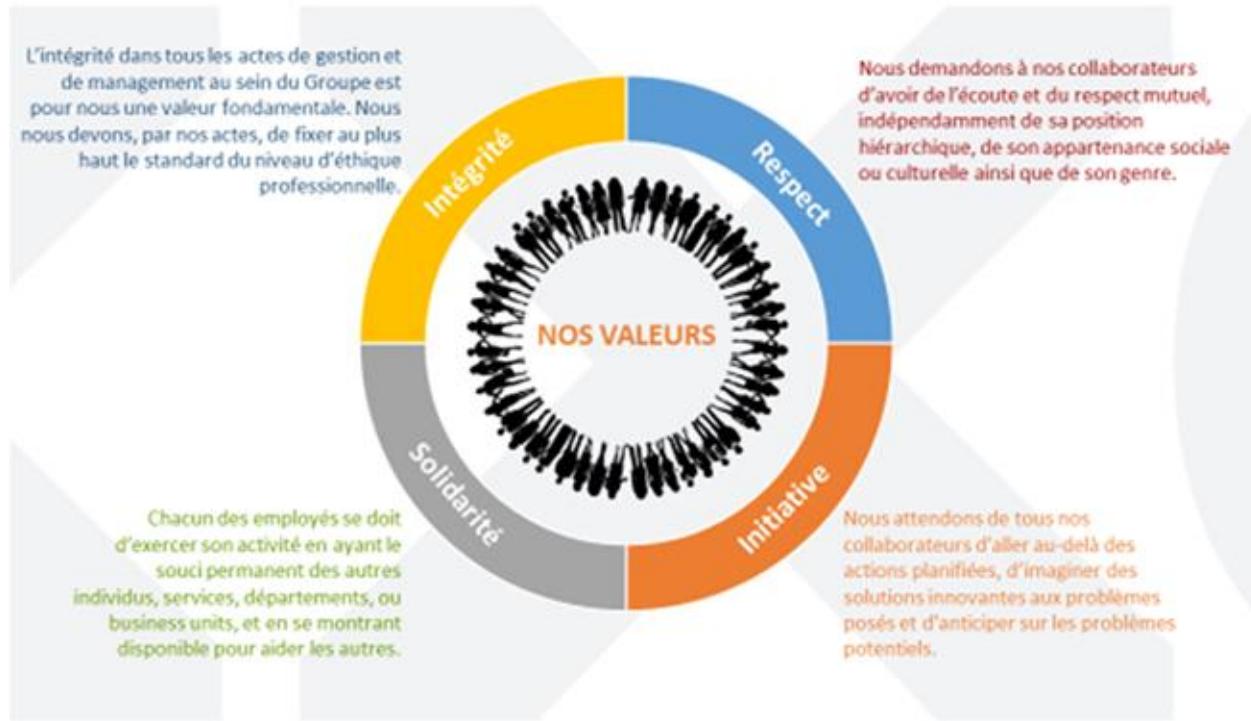
2. Employeur responsable

Convaincus que la durabilité passe par l'implication de l'ensemble des collaborateurs, nous les associons à ces démarches et œuvrons, à travers les décisions stratégiques qui sont prises, à un bien-vivre au sein de notre entreprise.

Notre politique sociétale s'organise autour du respect des valeurs IRIS : Intégrité, Respect, Initiative, Solidarité.

Ces quatre valeurs constituent l'ADN de la société.

NOS VALEURS



La politique sociale, ouverte et impliquante que nous menons au bénéfice de nos collaborateurs s'articule autour des 6 axes :

- Santé et bien-être au travail
- Sécurité des collaborateurs
- Montée en compétences
- Insertion et égalité professionnelle
- Recrutement et intégration des collaborateurs
- Implication de l'employeur

2.1 Santé et bien-être au travail

Nos postes de travail sont multiples et présentent des exigences différentes selon les secteurs considérés (production, conduite de travaux, commerce, administration et fonctions supports...).

Notre priorité est de garantir à l'ensemble de nos salariés, quel que soit le secteur dans lequel ils évoluent, un travail dans de bonnes conditions de bien-être physique et mental.

Une politique « santé & bien-être » est diffusée chez les collaborateurs et rappelle les engagements forts de la société sur cette question.

La santé & le bien-être au travail

L'implication et la motivation de chaque collaborateur sont essentielles à la réussite globale de l'entreprise :

- **Renforcer la protection de nos collaborateurs :** par l'amélioration des conditions de travail et la promotion du mieux-être au travail.
- **Impliquer les collaborateurs :** par l'animation d'une politique sociale humaine et responsable.
- **Favoriser la coopération :** par un environnement qui contribue au développement de chaque collaborateur.

Nous veillons au suivi médical de chacun de nos salariés en collaboration avec la médecine du travail et disposons d'un lieu d'accueil dédié sur notre site auprès de notre infirmière, en cas de nécessité.

Nous encourageons une culture de l'intervention et de la réactivité. Ainsi, plus d'1 salarié sur 5 reçoit une formation de sauveteur secouriste au travail (SST) et est formé en cas de besoin.

Une part des investissements est dédié à l'amélioration des postes de travail, et ce, afin de diminuer la pénibilité de nos salariés en prenant en considération leurs difficultés : exosquelette, outil manipulation sur les lignes de production, bureau adapté, mobilier ergonomique, développement de logiciels d'aide à la conduite de travaux, digitalisation des outils...

Pour lutter contre les accidents du travail, adopter de bons réflexes posturaux et diminuer les troubles musculosquelettiques, nous formons nos salariés aux gestes et postures et mettons en œuvre un réveil musculaire pour les équipes de production.

L'équilibre entre la vie personnelle et professionnelle dans l'organisation du travail est placé au cœur des améliorations portées quotidiennement par l'entreprise. Un accord sur le télétravail a été signé en 2022.

2.2 Sécurité des collaborateurs

Nous mettons en œuvre une véritable culture sécurité au sein de l'entreprise afin de respecter l'intégrité des salariés et de diminuer les risques et accidents de travail. Un service HSE existe au sein de l'entreprise avec un animateur dédié.

Les salariés de l'entreprise, acteurs principaux de cette politique, sont intéressés sur ces objectifs d'amélioration continue et sensibilisés tout au long de leur carrière chez OXXO.

Les équipes disposent de modes opératoires et d'instructions de travail en sécurité. La politique est présente dans l'ensemble des locaux de l'entreprise.

| SECURITE | |
|--|---|
| <p>Tendre vers le « 0 accident et 0 maladie professionnelle »</p> <p><i>L'implication de tous pour identifier les risques, les analyser et les maîtriser. Notre organisation s'appuie sur 2 axes :</i></p> | |
| Notre Process : L'investissement : Maintenir un fort développement industriel afin de poursuivre la transformation de notre outil industriel vers une génération plus ergonomique. La sécurité, l'ergonomie, critères n°1 de nos cahiers des charges pour tout nouvel investissement L'amélioration continue : Poursuivre et faire évoluer nos process afin de diminuer les accidents. Améliorer nos flux actuels dans l'objectif de répondre aux contraintes opérationnelles VGP : Garantir la mise aux normes de notre outil productif | Nos collaborateurs : L'organisation : Une organisation dédiée et en charge de piloter et partager les outils et méthodes permettant de développer et d'ancrer la culture sécurité dans l'amélioration continue Les Hommes : La sécurité : une priorité au quotidien pour l'ensemble de la chaîne managériale. Des règles claires, comprises et mises en œuvre par tous Le collectif : L'entraide entre les collaborateurs et les services. Une collaboration étroite avec la CSSCT et l'ensemble du personnel pour garantir une remontée d'information permanente |

Les collaborateurs disposent tous d'équipements de protection individuelle (EPI) et collective en lien avec leur activité, qui font l'objet d'un suivi régulier. Des chaussures de sécurités, des chasubles et des bouchons d'oreilles sont mis à disposition de nos visiteurs et obligatoires à chaque déplacement dans les ateliers de production.

Nous veillons à évaluer et prévenir les risques professionnels liés à l'activité de l'entreprise notamment à travers la mise à jour régulière du document unique de prévention des risques et la mise en œuvre d'un plan d'actions approprié.

Une grande attention est portée au risque incendie (préservation des biens et évacuation des personnes) de nos locaux : un salarié sur deux est formé.

Des informations « sécurité » et des synthèses sur les accidents de travail/ amélioration/bonnes pratiques sont très régulièrement diffusés aux salariés dans un soucis de transparence et de sensibilisation.

Un suivi mensuel des indicateurs de sécurité permet de renforcer les moyens mis en œuvre et d'améliorer les fragilités identifiées.

La politique de prévention est basée sur un partenariat avec les organismes en charge de la gestion et du contrôle de la sécurité et les représentants du CSE qui se réunissent une fois par trimestre pour faire un bilan statistique sécurité et orienter les actions futures d'amélioration.

L'ensemble des collaborateurs est sensibilisé et formé à la cybersécurité.

2.3 Montée en compétences des salariés

Consciente que notre première richesse est l'ensemble de nos collaborateurs, nous nous impliquons dans leur évolution professionnelle et nous attelons à mettre en œuvre une politique de développement des compétences.

La formation du personnel est un des axes les plus importants de cette politique.

Les salariés disposent de la possibilité de solliciter des formations de leur choix, adaptées à leurs objectifs professionnels, et se voient proposer des formations en adéquation avec leur projet d'évolution.

Lors des entretiens individuel et professionnel menés chaque année, les collaborateurs reçoivent des informations concernant la validation des acquis de l'expérience (VAE), l'activation de son compte personnel de formation (CPF) et la possibilité de recourir à un conseil en évolution professionnelle (CEP).

90% des salariés sont formés en moyenne tous les deux ans.

La formation et la montée en compétence sont au cœur de la volonté de l'entreprise qui a créé un organisme de formation agréé avec un formateur dédié « OXXO ACADEMIE »:

- 2 sites de formation - Cluny et Toulouse
- 2 salles de mise en œuvre des menuiseries
- 15 modules de formation de techniques et juridiques



2.4 Insertion et égalité professionnelle

Nous promouvons dans notre politique ressources humaines l'insertion et l'égalité professionnelle.

Fortement attachée au respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes, une des volontés de notre société est de développer des postes de travail non genrés et d'encourager la polyvalence.

Un accord sur l'égalité entre les femmes et les hommes a été signé au sein de l'entreprise en 2021. L'index égalité hommes/femmes (entreprises de 50 salariés et plus) est de 85% dans un secteur essentiellement masculin par la nature de son activité.

Nous nous investissons dans la promotion de l'alternance et l'embauche des salariés en contrats d'apprentissage et/ou contrats de professionnalisation.

Nous faisons le choix de diversifier les profils dans le cadre de la politique de recrutement en portant une attention particulière aux candidatures de personnes présentant des handicaps et affichons un taux d'emploi des salariés handicapés élevé au sein de nos effectifs.

Nous mettons en œuvre une politique de recrutement non discriminatoire et encourageons les actions locales d'insertions professionnelles pour l'accueil de nouveaux salariés.

Sur les chantiers, nous favorisons l'emploi de salariés en situation précaire par des organismes de réinsertion (heures de réinsertion).

2.5 Recrutement et intégration des collaborateurs

Les besoins de recrutements sont fixés au regard des projections élaborées dans le cadre du plan d'orientations stratégiques permettant d'envisager le budget de l'année N+1.

Un plan de recrutement annuel est élaboré. En cours d'année, le remplacement de départs ou l'intégration de ressources supplémentaires du fait d'un surcroit d'activité peut également amener à du recrutement externe.

A chaque nouvelle entrée d'un collaborateur, un parcours d'intégration « sur-mesure » est construit selon le profil du salarié avec une immersion en entreprise. L'ensemble des collaborateurs est impliqué dans l'accueil des nouveaux arrivants avec des échanges individuels auprès des fonctions supports du siège.

En cours de parcours, un feedback est réalisé auprès du service RH et des managers concernés.

L'objectif est de permettre une bonne intégration du nouveau salarié et de lui transmettre une culture d'entreprise dès son arrivée dans la société par une prise de contact réussie avec ses futurs collègues.

2.6 Implication de l'employeur

Nous souhaitons encourager chaque collaborateur à s'investir dans la vie de l'entreprise et à s'y sentir épanoui.

Nous sommes fiers d'afficher une grande fidélité de notre personnel qui a une moyenne de 13 ans de présence dans nos effectifs. Nombre de salariés sont présents depuis plus de 20 ans, en particulier sur le site de production de Cluny ce qui participe à la cohésion des équipes et à la transmission du patrimoine de l'entreprise.

Chaque année une cérémonie des médailles du travail est organisée pour les collaborateurs autour d'un évènement festif et d'une remise de cadeaux. En moyenne ce sont 25 salariés qui reçoivent une distinction devant l'ensemble du personnel.

L'entreprise a mis en place une politique d'intéressement pour ses collaborateurs dans le cadre d'une politique salariale incitative en associant les salariés aux résultats de l'entreprise.

L'entreprise s'engage dans une communication interne active, sous forme de vidéos rétrospectives, « le lien », présentées à l'ensemble des équipes et agences de la société qui intègrent des informations sur les résultats, les nouveaux collaborateurs, les nouveaux produits, les sujets d'actualités... Ces diffusions sont ensuite l'occasion d'un moment d'échange en équipes.

Nous organisons des évènements deux fois par an pour favoriser l'esprit d'entreprise et contribuer à la bonne entente entre les collaborateurs.

Enfin, nous encourageons les initiatives sportives de nos salariés et accompagnons les projets personnels et professionnels de nos collaborateurs.

3. Éthique des pratiques

Oxxo Evolution attend des comportements éthiques de la part de toutes ses parties prenantes et notamment de ses fournisseurs et sous-traitants. Elle s'engage à instaurer et entretenir des pratiques loyales et respectueuses aussi bien dans le cadre de ses relations commerciales que dans ses pratiques contractuelles et processus internes.

Animés par une éthique des affaires, nous orientons nos actions sur trois axes :

- Ethique dans le choix des fournisseurs
- Ethique dans le choix des sous-traitants
- Ethique dans la pratique des affaires

3.1 Ethique dans le choix des fournisseurs

Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils se conforment aux Conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ainsi qu'à toute réglementation applicable à leurs activités dans la zone où ils interviennent et notamment sur les axes suivants : droit de l'homme, droit du travail et développement du potentiel humain.

Notre service achat privilégie les fournisseurs en adéquation avec les points suivants :

- Discrimination : Le fournisseur s'engage à ne pas faire de distinction entre les personnes en fonction de leur(s) âge, sexe, conviction religieuse, opinions politiques, origine sociale ou ethnique, orientation ou identité sexuelle, handicap, situation de famille, nationalité, patronyme ou apparence physique. Il doit promouvoir l'égalité de traitement et l'égalité des chances.
- Santé et sécurité : Le fournisseur s'engage à déclarer l'ensemble du personnel auprès des organismes de prévoyance sociale et à déployer une politique de santé et de sécurité garantissant un milieu de travail sûr et sain à ses collaborateurs et à maintenir un environnement dans lequel la dignité des personnes est respectée. Les risques liés à son activité doivent être évalués et des plans de progrès doivent être menés pour les prévenir.
- Dialogue social : Le fournisseur s'engage à garantir à son personnel le droit à communiquer librement avec leur direction sur leurs conditions de travail sans craindre d'être l'objet de harcèlement, de tentatives d'intimidation, de sanctions, de pressions ou de mesures de rétorsion. Il s'engage également à reconnaître et respecter le droit des travailleurs à la libre association, en s'affiliant ou non à une association de leur choix.

- Harcèlement et conduite abusive : Le fournisseur s'engage à traiter ses employés avec respect et dignité et à n'admettre ou pratiquer aucune forme de punition corporelle, de harcèlement physique, sexuel, verbal ou psychologique, ou toute autre forme de conduite abusive.

Nous soumettons une charte éthique et compliance à nos partenaires.

Les fournisseurs sont audités régulièrement afin d'améliorer continuellement le niveau de qualité des prestations, éviter la dépendance et s'assurer d'une conduite durable et responsable de leur part.

Nous encourageons nos fournisseurs à intégrer des critères de respect de l'environnement, d'hygiène et de sécurité dans l'achat de leurs propres produits/achats et services, à toutes les étapes, de la conception à la réalisation et la mise en œuvre, afin de réduire leur impact dans ces domaines tout en maintenant et/ou en améliorant leur qualité.

3.2 Ethique dans le choix des sous-traitants

Nous attendons de nos sous-traitants qu'ils intègrent les critères de respect de l'environnement, d'hygiène et de sécurité dans la mise en œuvre de nos produits.

Nous veillons également à ce qu'ils s'engagent à ne pas avoir recours au travail dissimulé et qu'ils s'acquittent des obligations en matière de déclaration et de paiement auprès des autorités administratives, sociales et fiscales par l'intermédiaire d'un tableau de suivi, généré par chaque agence commerciale et complété semestriellement.

Les sous-traitants sont encouragés à développer leur propre clientèle pour qu'ils ne soient pas dépendants de l'entreprise et à se former à des pratiques spécifiques à notre activité (grue, gestes de commandements, élingages). Nous veillons à ce qu'ils bénéficient d'une couverture assurantielle de qualité et complète.

Un système d'évaluation de ses sous-traitants est mis en place en interne pour s'assurer du respect de ces critères et de la qualité des prestations. Un questionnaire est réalisé à chaque fin de chantier.

Nous faisons le choix de faire appel à des entreprises domiciliées en France.

3.3 Ethique dans la pratique des affaires

Nous engageons nos collaborateurs à conduire nos activités conformément aux principes d'honnêteté et d'équité ainsi qu'aux lois et règlements applicables en matière de lutte contre la corruption et à rejeter toute forme de corruption dans la conduite de nos activités.

En particulier, la négociation et l'exécution des contrats ne doivent pas donner lieu à des comportements ou faits pouvant être qualifiés de corruption, de trafic d'influence, ou d'infractions voisines, similaires et équivalentes au sens des réglementations applicables

Nos collaborateurs ne doivent utiliser aucun document ni aucune information confidentielle obtenu dans le cadre de leurs relations d'affaires comme base de transaction ou pour permettre à des tiers de négocier des contrats.

Des enquêtes de satisfaction sont menées régulièrement auprès de nos clients habituels.

Nous attachons une importance particulière au respect de la vie privée et à la protection des données personnelles de nos salariés comme de l'ensemble de nos partenaires (clients, sous-traitants, fournisseurs...). Nous mettons en place des dispositions pour respecter le Règlement Général de Protection des Données (RGPD) et autres lois, directives et réglementations sur les données personnelles applicables, notamment avec la création d'un système de contrôle et de signalement par le biais d'une adresse électronique dédiée. Chaque tiers ou salarié peut demander la suppression de ses données personnelles.

4. Proximité territoriale

Oxxo évolution s'engage à favoriser et contribuer au développement socio-économique de son territoire. Elle place son implication dans la proximité territoriale autour de 2 axes :

- Emploi local
- Développement socio-économique du territoire

4.1 Emploi local

Notre politique RH de recrutement s'inscrit dans un ancrage territorial fort car nous sommes persuadés que cela participe à l'implication de nos collaborateurs et à leur équilibre vie privée/vie personnelle.

Près de 85% de nos salariés habitent à moins de 30 Km de leur site de travail.

Dans ce cadre, nous participons régulièrement à des événements et salons locaux. L'objectif de ces interventions est de donner aux jeunes envie de s'orienter vers le secteur du bâtiment et de connaître les industries locales.

Nous sommes régulièrement « entreprise d'accueil » pour les personnes accompagnées par les associations locales d'insertion et œuvrons à la diversité des profils.

4.2 Développement socio-économique du territoire

Consciente que le secteur du Bâtiment peut s'avérer être un véritable ascenseur social, nous encourageons le recours à des structures d'insertion professionnelle locales. L'objectif est de soutenir la réinsertion par la délégation de missions spécifiques de fabrication.

Notre volonté est de privilégier des partenaires locaux pour l'ensemble de nos manifestations et événements, à Cluny ou dans chacune de nos agences.

Nous souhaitons être un acteur majeur de notre territoire notamment en soutenant des causes locales. OXXO sponsorise régulièrement des événements et associations culturelles et sportives qui développent l'aura patrimoniale et sportive du territoire dans lequel elle évolue.

Nous encourageons les initiatives salariés en ce sens.