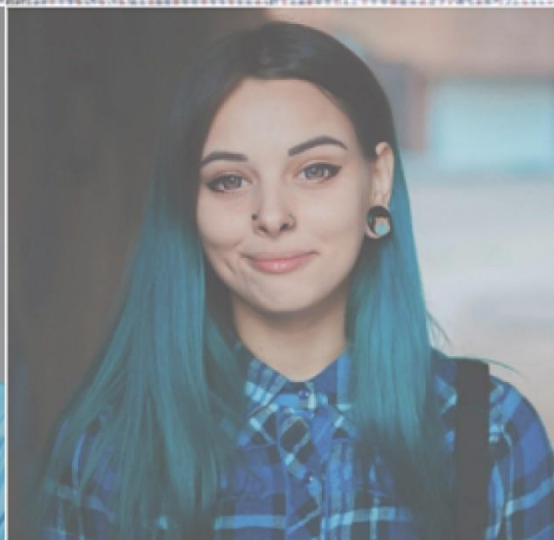


# LA POLITIQUE BIEN-ÊTRE DE BV

## RESSOURCES HUMAINES DU GROUPE



VERSION	DATE
VERSION 01	DECEMBRE 2020

PUBLIC

INTERNE

RESTREINT

SECRET



**BUREAU  
VERITAS**

Titre :	Group HR 009-PO – Bien-être	Révision :	n/a
		Date effectuée :	Décembre 2020

# Le bien-être

## Introduction et objet

Bureau Veritas a un rôle à jouer dans le bien-être global de ses travailleurs. La santé et le bien-être de nos travailleurs sont essentiels à la réussite de l'entreprise et sont bénéfiques tant aux employés qu'à la performance commerciale, aux clients, aux actionnaires et à la société en général. La diversité des lieux de travail et la culture inclusive de Bureau Veritas encouragent les différences et favorisent l'engagement, ce qui contribue à l'innovation et à la création de valeur pour nos clients et pour la société dans son ensemble. Le bien-être des employés est la clé de l'épanouissement de ces effectifs diversifiés.

La présente politique définit un cadre afin d'inciter et d'aider tous les travailleurs à utiliser les ressources à leur disposition pour améliorer leur propre bien-être ainsi que celui des équipes qu'ils dirigent et de leurs collègues.

## Champ d'application

La présente politique s'applique à tous les pôles du groupe. Cependant, les politiques locales (au sein des pôles, des pays, etc.) indiqueront les prestations de bien-être qui sont disponibles aux employés.

## Définition

Par « bien-être des travailleurs », il est fait référence à la santé globale de nos travailleurs. Bureau Veritas entend créer un lieu de travail qui leur permette d'atteindre et de maintenir leur santé globale, tout en contribuant à l'amélioration de la performance commerciale. L'entreprise reconnaît d'ailleurs que, pour réaliser une telle performance, comprendre les exigences et les choix de vie personnels de ses travailleurs en dehors du travail est impératif.

Bureau Veritas admet qu'il est bénéfique tant à l'entreprise qu'à ses travailleurs de proposer des politiques, des pratiques, des ressources, etc., qui contribuent au bien-être de son personnel à long terme. Pour enrichir des initiatives à l'échelle du groupe, les pôles différents de Bureau Veritas jouent un rôle-pivot pour diriger le développement et le déploiement d'initiatives locales pour leurs travailleurs. Des exemples de ces politiques, pratiques ou ressources adoptées à l'échelle du groupe ou à une échelle locale sont donnés dans la section suivante intitulée « Actions en faveur du bien-être ».

Titre :	Group HR 009-PO – Bien-être	Révision :	n/a
		Date effectuée :	Décembre 2020

## Actions en faveur du bien-être

Bureau Veritas propose un certain nombre d'initiatives à l'échelle locale et du groupe pour contribuer au bien-être constant de son personnel. En voici quelques exemples clés (veuillez noter que toutes les initiatives ne sont pas disponibles sur tous les sites mais l'entreprise s'efforce de les rendre accessibles à un nombre toujours plus grand d'employés) :

- **Des canaux de communication/d'information efficaces**

Des canaux multiples permettant aux employés de transmettre leurs suggestions pour améliorer le lieu de travail et leur expérience :

- BVocal (l'enquête de l'entreprise sur l'engagement des employés)
- Les sondages
- Les équipes RH locales
- La ligne hiérarchique
- Les déontologues
- Une ligne d'alerte gérée en externe
- Les comités locaux du personnel, tels que les comités santé et sécurité ; et les organes de représentation des employés, tels que les comités d'entreprise ; ces comités et organes varient en fonction des coutumes et des réglementations locales notamment.

- **Des politiques concernant le lieu de travail**

Mise à jour ou développement de nouveaux cadres, politiques, etc., locaux et du groupe, qui contribuent à un lieu de travail plus agréable et plus productif. Exemples de politiques du groupe :

- Les règles cardinales de sécurité (juin 2016)
- Les Valeurs et les Attentes en matière de leadership de BV (novembre 2019)
- La politique d'inclusion (mise à jour en juillet 2020)
- La politique de formation, développement des carrières et gestion des talents (lancée en juillet 2020)
- La politique anti-harcèlement (lancée en juillet 2020)
- La politique de flexibilité (lancée en septembre 2019)
- La politique de représentation du personnel (lancée en juillet 2020)

- **Des pratiques de travail flexibles**

Des options qui permettent de choisir quand, où et comment les employés travaillent, comme défini dans la Politique du groupe relative au travail flexible. Bureau Veritas reconnaît que cette flexibilité peut avoir un impact significatif sur le bien-être de ses employés. C'est pourquoi le groupe s'engage, en collaboration avec ses employés, à identifier continuellement les possibilités de flexibilité par rapport aux heures, aux lieux et aux méthodes de travail des salariés (quelles méthodologies, technologies, etc. peuvent être utilisées).

Titre :	Group HR 009-PO – Bien-être	Révision :	n/a
		Date effectuée :	Décembre 2020

Bureau Veritas reconnaît plus particulièrement que les heures de travail des employés ont une incidence sur leur bien-être et veille donc à ce que ces heures de travail :

- soient conformes à toutes les lois applicables
- ne mettent pas en danger la sécurité des employés
- puissent être modifiées, dans le cadre d'un dialogue continu et d'accords entre les employés et l'entreprise (sous réserve des dispositions contractuelles, politiques, règles, conditions et réglementations locales, etc.)

- **La sensibilisation au bien-être**

Sur un grand nombre de sites, les équipes dirigeantes et RH locales :

- mènent des campagnes de sensibilisation à la santé physique et mentale
- offrent des conseils bien-être aux employés, par l'intermédiaire de spécialistes, sur des sujets divers comme la nutrition, l'exercice physique, la pleine conscience, etc.
- proposent des solutions personnalisées aux employés pour réduire le plus possible l'absentéisme au travail

- **Le développement des managers et des employés**

- Évaluation annuelle de la manière dont tous les employés et les managers mettent en pratique les « Valeurs BV », puis planification des actions pour améliorer cette mise en pratique qui contribue à la création d'un lieu de travail plus sain et plus pérenne pour tous les employés.
- Évaluation annuelle de la manière dont les managers répondent aux « Attentes en matière de leadership », puis planification des activités de développement. Cela inclut de savoir utiliser le support, les avantages, etc., du bureau/du pays local pour garantir le bien-être constant des employés.
- Des programmes qui développent la capacité des managers de l'entreprise à diriger leurs équipes à travers les Valeurs BV et les Attentes en matière de leadership de BV ; ces programmes apprennent notamment aux managers à diriger avec empathie et à créer un environnement ouvert et inclusif propice à l'épanouissement des employés. Exemple de programme à l'échelle du groupe : « Leading Teams@BV ».
- Les équipes RH locales conseillent et aident également les managers à améliorer leur propre bien-être ainsi que celui de leurs équipes.

- **Les avantages bien-être**

Exemples :

- programmes d'aide aux employés
- bilans de santé et autres visites médicales subventionnés
- abonnements à la salle de sport subventionnés
- achats de vélos à prix réduit
- parking à vélo
- bénévolat dans les communautés locales pendant les heures de travail
- offre de services pro bono BV aux associations caritatives locales

Titre :	Group HR 009-PO – Bien-être	Révision :	n/a
		Date effectuée :	Décembre 2020

- assurance maladie et assurance vie minimum : actuellement proposées en France, au Royaume-Uni, en Inde, en Colombie, à Hong Kong, aux Émirats arabes unis, à Taïwan et au Vietnam, en fonction des besoins sur chaque site. Cela représente près de 30 % des effectifs du Groupe ; des plans ont été mis en place pour couvrir progressivement l'ensemble des employés à l'avenir.