

Politique de Responsabilité RSE / ESG

CODE DE CONDUITE et ETHIQUE PROFESSIONNELLE

L'engagement GrisGroup

« **Ce code de conduite et d'éthique**, garant de la pérennité du groupe, s'applique à chacun d'entre nous, employé comme responsable, dans chacune des filiales quelle que soit leur zone géographique »



La **Politique de Responsabilité** de notre groupe vise à promouvoir une démarche vertueuse et volontaire en considérant les impacts de nos activités sous tous ses aspects : économiques, sociaux, environnementaux et sociétaux.

Par ce **Code de Conduite et d'Éthique professionnelle**, GrisGroup entend déclarer officiellement ses valeurs et ses pratiques commerciales, qu'elle souhaite élargir à ses fournisseurs et sous-traitants.

En effet, le respect de valeurs éthiques passe par le respect d'un Code de Conduite définissant les comportements attendus au sein de notre groupe, dans les relations commerciales ainsi qu'avec les différentes parties prenantes. Elle impose également une vigilance accrue de toutes pratiques de corruption qui ne sauraient être tolérées.

Nous estimons que cette politique de responsabilité est nécessaire au succès économique à long terme de notre Groupe. Cela implique d'entretenir des relations loyales les uns avec les autres et d'agir dans le cadre des standards définis.

La direction est responsable d'une stratégie d'entreprise durable et de sa mise en œuvre. L'intégrité et le respect des lois et des principes éthiques sont des éléments essentiels pour maintenir l'authenticité de notre entreprise, via notamment la responsabilité sociale et sociétale.

Lorsqu'elles sont combinées aux principes de leadership, de qualité, de sécurité et d'environnement, les normes et les directives sont définies pour assurer un traitement respectueux et digne de notre personnel, des conditions de travail sûres et une approche durable de l'environnement.

Chaque manager et chaque employé doit être exemplaire dans toutes les situations et a la responsabilité de se comporter conformément à cette Politique de Responsabilité.

Céline GRIS

Présidente de GrisGroup

INTRODUCTION

Notre raison d'être :

GrisGroup agit pour que les choses tournent rond : les moteurs, les projets, la sécurité, les relations

Notre mission :

Être un industriel compétitif, dynamique, innovant qui produit des pièces de qualité conformes aux exigences et aux besoins des clients dans le domaine du façonnage à froid des métaux.

Notre démarche RSE :

Nous concevons et fabriquons des pièces en métal sur-mesure, adaptées aux besoins de nos clients industriels dans le respect des humains et de la planète. Ces pièces sont généralement *invisibles* dans les applications finales où elles sont présentes mais *essentiels* à leur bon fonctionnement et à leur sécurité. Créée en juillet 2023, notre commission RSE est composée de salariés volontaires. Elle vise à réfléchir et à faire des propositions sur les grandes thématiques de la RSE et sur les enjeux spécifiques à l'activité de GrisGroup.

Nos domaines d'impact :



Nos ODDs :

Tout en contribuant à :



Nos parties prenantes :

Nos principales parties prenantes sont les salariés, les actionnaires, les clients, les fournisseurs, les organismes de contrôle et de sécurité, les organismes financiers, les collectivités, etc.

La liste exhaustive est tenue à disposition dans l'ENR 159.

Nos valeurs :

Respectueux, Proactif, Co-constructif, Bonne humeur

Engagement volontaire & certifications :

A venir :



TABLES DES MATIÈRES

LANCEMENT D'ALERTE et VIOLATION DE LA POLITIQUE DE RESPONSABILITE	6
▪ QUESTIONS RELATIVES AU CODE DE CONDUITE ET D'ÉTHIQUE	6
▪ DROITS ET RESPONSABILITÉS DE SIGNALER DES IRRÉGULARITÉS.....	6
Signalement des irrégularités et violation du code de conduite et d'éthique	6
Harcèlement et les violences sexistes et sexuelles.....	8
▪ PROTECTION CONTRE LES REPRESAILLES	8
GOVERNANCE et ETHIQUE	9
▪ GOUVERNANCE.....	9
Concurrence et antitrust.....	9
Responsabilité financière.....	9
▪ CHARTE ÉTHIQUE DES AFFAIRES.....	9
Transparence des transactions financières.....	9
Conflits d'intérêts.....	10
Cadeaux et hospitalités.....	10
Consultation et attribution des marchés.....	10
Éthique de recrutement.....	10
Services rendus	10
Ententes commerciales.....	10
Formation régulière.....	10
Sanctions disciplinaires.....	10
Propriété intellectuelle et pièces de contrefaçon	11
Contrôle à l'exportation et sanctions économiques	11
▪ GESTION DES RISQUES	11
Politique de Sécurité de l'Information et des données – SSI Tisax	11
Risque Sécurité : Document unique d'évaluation des risques professionnels et Guide des bonnes pratiques Sécurité Environnement.....	11
Risques du Système de Management de la Qualité : revue des risques des processus	12
Risques Environnement : Analyse environnementale	12
SOCIAL et DROIT DE L'HOMME	13
▪ GLOBAL COMPACT – PACTE de l'ONU	13
▪ DROIT DE L'HOMME.....	13
Droit de l'Homme.....	13
Droit des enfants.....	13
Droits des femmes	13
Travail forcé et traite des êtres humains.....	13
Droits des minorités et des peuples autochtones.....	13
Droits à la terre, aux forêts et à l'eau et expulsion forcée	13

Utilisation de force de sécurité privée ou publique	14
▪ MÉCÉNAT et ANCRAGE TERRITORIAL	14
Ancrage territorial.....	14
Mécénat.....	14
Politique de dons et sponsoring	14
▪ SOCIAL / CONDITIONS ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL	14
Recrutement.....	14
Onboarding / Intégration	14
Motivation	15
Gestion de carrière et formation	15
Égalité femmes / hommes.....	15
Diversité, équité et inclusion	16
Mesures disciplinaires	16
Santé et Sécurité	16
Offboarding / Gestion des départs du salarié	16
ENVIRONNEMENT	18
▪ ENERGIE et RESSOURCES	18
Emission GES / Décarbonation	18
Efficacité énergétique	18
Energie renouvelable	18
Décarbonation	18
Qualité, consommation et gestion de l'eau	19
Qualité de l'air	19
Gestion durable des ressources	19
▪ DÉCHETS et VALORISATION	19
Gestion responsable des produits chimiques	20
Réduction des déchets.....	20
Réutilisation et recyclage	20
▪ BIODIVERSITÉ	20
Bien-être des animaux	20
Biodiversité, utilisation des terres et déforestation	20
Qualité du sol	20
Emission sonores	20
ACHATS RESPONSABLES	21
COMMUNICATION D'INFORMATIONS	21

LANCEMENT D'ALERTE ET VIOLATION DE LA POLITIQUE DE RESPONSABILITE

▪ QUESTIONS RELATIVES AU CODE DE CONDUITE ET D'ÉTHIQUE

Si vous avez le moindre doute sur l'application ou la compréhension de ce Code de Conduite et d'éthique, demandez conseil à un collègue, à votre responsable, ou au Responsable RSE de votre entreprise.

France : **Virginie HUGUENIN**

✉ virginie.huguenin@gris-group.com

☎ 03 83 80 80 23

Allemagne : **Daniel FISCHER**

✉ daniel.fischer@gris-group.com

☎ 0049 2357 609 34

▪ DROITS ET RESPONSABILITÉS DE SIGNALER DES IRRÉGULARITÉS

Si vous avez connaissance de situations ou d'une action constituant ou semblant constituer une infraction à cette **Politique de Responsabilité - Code de conduite et d'éthique**, au **Règlement intérieur**, à la **Charte informatique** et **Livret d'accueil Informatique** de l'entreprise ou aux lois en vigueur, vous devez contacter votre responsable hiérarchique ou votre direction locale dans les plus brefs délais.

Vous avez de surcroît le droit et la responsabilité personnelle de signaler toute situation ou action constituant une infraction, ou qui semble constituer une infraction au Code de conduite et d'éthique, à la Politique anti-corruption, au Règlement intérieur de l'entreprise ou aux lois en vigueur.

Vous devez user de ces droits de signaler une irrégularité de façon responsable et ne devez signaler des problèmes que lorsqu'il y a raisonnablement lieu de croire qu'il y a bien eu infraction.

Signalement des irrégularités et violation du code de conduite et d'éthique

Pour la plus grande liberté de chacun, il est proposé différents niveaux de signalement possible afin soulever une question, partager une préoccupation ou signaler une irrégularité ou une violation.

Parties prenantes externes :

Pour toute irrégularité à signaler par un contact extérieur, l'entreprise met à disposition une adresse unique :

Adresse électronique : ethique@gris-group.com

Ce comité paritaire est composé de 4 membres dont 2 représentants de la Direction et de 2 élus du CSE afin d'assurer une impartialité maximale et d'éviter tout conflit d'intérêt.

Parties prenantes internes :

Pour toute irrégularité à signaler par un salarié, vous pouvez contacter :

1- votre responsable hiérarchique ou à votre direction locale

2- et/ou l'équipe des ressources humaines de votre lieu de travail

Ligne directe : +33(0)3 83 80 43 79 – Direction des Ressources Humaines

Adresse électronique : rh@gris-group.com

Adresse postale : ZA la Louvière 54700 LESMENILS

3- et/ou au Comité Ethique, comité paritaire composé de 4 membres 2 représentants de la Direction et de 2 élus du CSE afin d'assurer une impartialité maximale et éviter tout conflit d'intérêt

Adresse électronique : ethique@gris-group.com

PROCEDURE DE PLAINTE

Chaque étape de la procédure sera documentée.

La confidentialité est assurée tout au long du processus. Une procédure d'appel est possible.

Révision périodique : une revue annuelle de la procédure d'escalade sera réalisée au sein de la Commission RSE pour en mesurer l'efficacité et l'adapter si nécessaire.

Niveau	Responsable	Action	Délai (jours ouvrés)
Niveau 1 : Signalement initial	Employé	Signaler la violation au responsable ou au comité éthique	Immédiatement
Niveau 2 : Enquête préliminaire	Responsable ou au comité éthique	Documenter la plainte et évaluer la gravité, informer le département RH	+ 6 jours
Niveau 3 : Enquête approfondie	Comité éthique	Conduire une enquête complète, interview des parties impliquées	+ 16 jours
Niveau 4 : Rapport et recommandation	Comité éthique	Rédiger un rapport détaillé et proposer des préconisations	+ 23 jours
Niveau 5 : Décision disciplinaire	Direction	Prendre une décision sur les mesures disciplinaires appropriées	+ 28 jours
Niveau 6 : Communication des résultats	Comité éthique	Informers les parties concernées des résultats y compris les mesures disciplinaires ou correctives *	+ 30 jours
Niveau 7 : Suivi	Comité éthique	Assurer le suivi des actions correctives et vérifier leur mise en œuvre et leur efficacité	+ 60 jours

PROCEDURE D'APPEL

Niveau 1 : Appel initial	Employé concerné par la décision	Soumettre une demande écrite d'appel, détaillant les raisons de l'appel et tout nouveau fait ou preuve pertinent	+ 7 jours après le niveau 6
Niveau 2 : Suivi de l'appel	Comité éthique	Réceptionne l'appel et désigne 2 nouveaux représentants paritaires	+ 9 jours
Niveau 3 : Suivi de l'appel	Comité d'éthique n°2	Etude de l'appel par 2 nouveaux représentants paritaires désignés par le comité éthique + prise de décision des actions	+ 19 jours
Niveau 4 : Communication des résultats	Comité d'éthique n°2	Informe l'employé concerné de la décision pouvant inclure la confirmation, modification, ou annulation des mesures initiales	+ 22 jours

Accessibilité de la procédure de plainte :

Cette procédure est accessible via différents médias internes et externes : internet, intranet, flash interne RH.

Harcèlement et les violences sexistes et sexuelles

Dans le cadre de la prévention et de la lutte contre le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles un des référents nommés parmi les membres du Comité Social et Économique (CSE) :



Monica LODOLA

☎ 03 83 80 80 07

✉ referent1@gris-group.com



Cédric KUHN

✉ referent2@gris-group.com

→ Toute violation des politiques, des procédures ou du Code de conduite de GrisGroup sera traitée rapidement et efficacement, conformément à la procédure d'escalade du SMQ (Cas n°4). Voir schéma ci-dessous.

→ Selon les directives de l'entreprise relatives aux ressources humaines et aux lois locales, les infractions peuvent donner lieu à des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement.

■ PROTECTION CONTRE LES REPRESAILLES

GrisGroup n'exercera aucune action contre tout lanceur d'alerte à la suite d'une déclaration de bonne foi relative à un problème de déontologie. De même, GrisGroup ne tolérera pas de représailles de la part d'une personne contre un employé qui aura soulevé un problème ou fait un rapport de bonne foi. Nous nous engageons à mettre en place des mesures appropriées pour garantir la sécurité de tout lanceur d'alerte.

L'anonymat des lanceurs d'alerte sera respecté.

Toutes les plaintes relatives à une violation de conduite par le secrétaire du CSE peuvent être signalées de manière anonyme

GOUVERNANCE ET ETHIQUE

■ GOUVERNANCE

Concurrence et antitrust

Avec nos produits de haute qualité, nos solutions innovantes et notre fiabilité, nous nous mesurons ouvertement et équitablement sur les marchés mondiaux. Ce faisant, nous ne nous appuyons nullement sur des pratiques illégales et/ou criminelles, telles que appels d'offres qui excluent, faussent ou restreignent la concurrence.

Protection du secret industriel et confidentialité

Les employés doivent protéger les actifs corporels et incorporels de l'entreprise, traiter avec confidentialité les informations et les secrets commerciaux des clients, et de se conformer aux principes de protection des données applicables.

Fournisseurs et sous-traitants

Nous avons des attentes élevées envers nos fournisseurs et nos sous-traitants. Nous leur demandons d'adhérer aux mêmes principes stricts que ceux que nous appliquons nous-mêmes dans la conduite de nos affaires, en particulier la manière dont nous considérons nos employés. En tant qu'importateur, nous prêtons attention à la description exacte et à la classification des marchandises et des matières premières, à l'indication exacte de leur valeur et du pays d'origine. Les lois, règlements et procédures locaux des douanes et d'importation des autorités de l'État sont explicitement respectés.

Responsabilité financière

La société établit ses comptes conformément à la législation en vigueur, les comptes annuels sont soumis à l'audit des Commissaires aux Comptes. La société procède aux déclarations fiscales et sociales dans le respect des délais fixés par l'administration. Le contrôle interne est assuré par les règles de séparation des tâches entre l'enregistrement des écritures comptables, la validation des paiements et le contrôle des encaissements, et la validation des mouvements de trésorerie. L'ensemble des engagements de la société sont gérés en workflow au sein d'un ERP et les opérations sont en permanence contrôlées.

■ CHARTE ÉTHIQUE DES AFFAIRES

Être un acteur engagé et avoir une démarche éthique des affaires, c'est notamment promouvoir une gouvernance transparente et contribuer positivement à la société tout en renforçant notre performance et notre réputation.

Transparence des transactions financières

La transparence des transactions financières est essentielle pour instaurer la confiance et garantir une gouvernance responsable. C'est pourquoi nous nous engageons à assurer une totale clarté sur nos flux financiers, en respectant scrupuleusement les régulations et en rendant compte de nos pratiques auprès de nos parties prenantes.

En adoptant des processus financiers transparents, nous renforçons notre intégrité, facilitons la prise de décisions éclairées et contribuons à la lutte contre la corruption. Ainsi, nous créons un environnement d'affaires plus éthique et fiable pour nos clients, partenaires et investisseur.

Les salariés agissent avec les fournisseurs, les sous-traitants et les clients uniquement pour des opérations commerciales pour lesquelles ils sont expressément missionnés par l'entreprise.

Conflits d'intérêts

Les employés doivent divulguer tout conflit d'intérêts potentiel et s'abstenir de participer à des décisions où leur intérêt personnel pourrait influencer objectivité et leur intégrité. Aucun salarié de l'entreprise ne peut investir directement ou indirectement dans le capital ou la dette d'un fournisseur ou d'un sous-traitant, dans la société mère ou ses filiales lorsque des relations existent entre l'entreprise et ce fournisseur ou ce sous-traitant.

Cadeaux et hospitalités

Il est interdit de recevoir des cadeaux de la part des fournisseurs, des sous-traitants ou clients de l'entreprise, qu'il s'agisse d'argent, de biens matériels, de services, de divertissements, de voyages ou de toute autre forme de cadeau.

Une exception est faite pour les objets promotionnels et les cadeaux de fin d'année de faible valeur (inférieure à 50 euros). Le fait d'accepter un tel cadeau ne doit en aucun cas altérer la capacité de décision du salarié vis-à-vis du fournisseur. En cas de montant supérieur à 50 euros, informer son supérieur hiérarchique et obtenir son accord pour pouvoir en bénéficier.

Les divertissements d'affaires raisonnables (inauguration, réception, etc.) sont autorisés dès lors qu'ils sont conformes aux pratiques normales des affaires, qu'ils ne peuvent être considérés comme constituant un avantage personnel, n'enfreignant aucune loi et ne sont pas susceptibles de gêner l'entreprise s'ils sont rendus publics. Une information périodique sur les invitations acceptées à ce titre sera communiquée à la hiérarchie.

Consultation et attribution des marchés

La sélection pour l'entreprise d'un fournisseur ou d'un sous-traitant de biens ou de services doit être fondée exclusivement sur le besoin, la qualité, la sécurité, la performance et le coût. Tout favoritisme basé notamment sur des relations d'amitiés, sur la race, le sexe ou l'origine nationale est une faute grave.

Ethique de recrutement

Nous veillons à ce que nos recrutements soient basés sur le respect de la personne, tout en garantissant l'égalité de traitement et des chances. Les entretiens sont fondés sur le savoir-faire et le savoir être des candidats liés aux attendus de la fiche emploi correspondante, ce qui permet d'appréhender les différents profils rencontrés de façon objective. De plus, les managers sont formés régulièrement au principe de non-discrimination. Cela leur permet de les sensibiliser et d'adopter les bons comportements tout au long du processus de recrutement.

Services rendus

L'emploi de personnel ou de matériel(s) de l'entreprise à des fins personnelles sont interdits. Des demandes sont possibles auprès de la Direction, mais doivent rester exceptionnelles et non récurrentes.

Ententes commerciales

Toute pratique commerciale ayant pour but d'empêcher, d'entraver ou de fausser la concurrence est interdite (par exemple, les ententes sur les prix ou les accords de répartition de marchés ou de clients).

Formation régulière

Les salariés doivent recevoir une sensibilisation sur la politique anti-corruption, mettant l'accent sur les conséquences juridiques et éthiques. Les fonctions les plus exposées à ces risques recevront une formation plus approfondie sur le sujet.

Sanctions disciplinaires

Des sanctions seront appliquées en cas de violation de la politique de responsabilité et de cette présente charte, pouvant inclure des mesures disciplinaires et, si nécessaire, des poursuites légales.

Propriété intellectuelle et pièces de contrefaçon

Il est primordial de respecter les droits de propriété intellectuelle, les secrets industriels et commerciaux, ainsi que toute autre information confidentielle, exclusive ou sensible de GrisGroup.

GrisGroup possède plusieurs marques déposées : TREP, TREP Inox, TREP Plus. Ces produits sont marqués pour se protéger contre la contrefaçon. De plus, chaque pièce est faite sur-mesure par rapport à un cahier des charges d'un client.

Contrôle à l'exportation et sanctions économiques

GrisGroup s'engage à respecter toutes les lois applicables en matière de contrôles à l'exportation et de sanctions économiques, cruciales pour la sécurité nationale et internationale. Nous nous conformons aux directives des autorités compétentes. Toute violation des réglementations ou de nos politiques internes sera sévèrement sanctionnée, y compris par des mesures disciplinaires et des poursuites légales. Nous encourageons le signalement des activités suspectes. Notre engagement envers l'amélioration continue garantit notre adaptation aux évolutions législatives et le maintien de notre conformité

▪ GESTION DES RISQUES

Politique de Sécurité de l'Information et des données – SSI Tisax

Tout collaborateur observera la plus grande confidentialité et ne divulguera pas, directement ou indirectement, à des tiers, ni en partie ni en totalité, les documents, données, informations et savoir-faire acquis auprès de GrisGroup.

Dans cette perspective, les fournisseurs de GrisGroup doivent respecter toutes les lois et réglementations applicables en matière de protection des données personnelles ainsi que les politiques associées mises en place chez GrisGroup.

Sécurité organisationnelle

Le personnel de GrisGroup est régulièrement sensibilisé à la sécurité de l'information au moyen de directives, affichages, campagnes de sensibilisation et divers documents accessibles sur l'Intranet du groupe.

Sécurité physique

Nos données et infrastructures sont hébergées dans des systèmes sécurisés hautement disponibles, monitorés et sauvegardés.

Sécurité logique

Les utilisateurs ont accès uniquement aux données dont ils ont besoin pour effectuer leur travail. Les ressources et les données sont protégées contre l'intrusion de virus et autres logiciels malveillants.

Certification TISAX en cours

Afin de gérer efficacement la sécurité de nos données, une démarche de mise en place de la certification TISAX est planifiée en 2024. Dans ce contexte, le SMSI (Système de Management de la Sécurité de l'Information) est en cours de déploiement au sein du groupe.

Risque Sécurité : Document unique d'évaluation des risques professionnels et Guide des bonnes pratiques Sécurité Environnement

Les risques pour la sécurité et la santé auxquels peuvent être exposés les salariés sont consignés dans le document unique d'évaluation des risques professionnels. Ce dernier est mis à jour à fréquence régulière et est tenu à disposition du personnel.

Tout nouvel arrivant est sensibilisé aux risques présents à son poste de travail et à l'environnement. Un « guide des bonnes pratiques sécurité environnement » est tenu à disposition des salariés en informatique.



Risques du Système de Management de la Qualité : revue des risques des processus

Dans le cadre de la certification IATF 16949, les risques et opportunités ont été identifiés pour chaque processus du Système de Management de la Qualité. Ces risques et opportunités sont mis à jour annuellement par les propriétaires de processus.

Risques Environnement : Analyse environnementale

Certifié ISO 14001, GrisGroup a identifié ses activités ayant un impact sur l'environnement à travers l'analyse environnementale en appliquant une cotation. Cette dernière est remise à jour au minimum annuellement et des actions d'amélioration sont définies.

SOCIAL ET DROIT DE L'HOMME

▪ GLOBAL COMPACT – PACTE de l'ONU

GrisGroup adhère au Global Compact depuis 2006, manifestant ainsi une attitude socialement responsable en s'engageant à intégrer et à promouvoir plusieurs principes relatifs aux droits de l'homme, aux normes internationales du travail, à la protection de l'environnement et à la lutte contre la corruption.

D'une manière générale, GrisGroup a pris en considération les dix principes du Global Compact, et ce, dans une démarche volontaire et bien avant son adhésion, car cette dernière s'inscrit dans la démarche d'amélioration continue engagée depuis de nombreuses années par l'entreprise.

L'entreprise réalise annuellement une Communication sur le Progrès, qu'elle diffuse sur son site web et met en ligne sur le site officiel de l'ONU.

<http://www.gris-group.com>

<http://www.globalcompact-france.org>

▪ DROIT DE L'HOMME

Droit de l'Homme

Nous respectons et promovons la dignité de chaque être humain et sommes attachés à la protection et au respect des droits humains internationaux. Nous ne tolérons aucune condition de travail contraire aux lois et pratiques internationales ou locales.

Droit des enfants

Il va sans dire que nous n'utilisons pas le travail des enfants et que nous condamnons toutes les formes de travail forcé.

Droits des femmes

Il est primordial de garantir l'égalité des chances et le respect des droits fondamentaux des femmes tout au long de leur carrière dans l'entreprise. Notre accord sur « l'égalité professionnelle hommes femmes et QVT » fixe notamment des objectifs de progression dans les domaines tels que la rémunération effective, l'articulation des temps de vie c'est-à-dire la possibilité de concilier vie professionnelle et vie familiale, la non-discrimination à l'embauche, le droit à des conditions de travail sûres et saines, etc.

Travail forcé et traite des êtres humains

Il convient de ne pas pratiquer le travail forcé, de garantir que tout travail est volontaire et que les employés sont libres de quitter leur emploi.

Droits des minorités et des peuples autochtones

Notre entreprise reconnaît l'importance fondamentale du respect des droits des minorités et des peuples autochtones. Nous nous engageons à agir de manière responsable et à promouvoir les principes de respect, d'équité et de justice dans toutes nos opérations et interactions.

Droits à la terre, aux forêts et à l'eau et expulsion forcée

Nous travaillons avec nos fournisseurs pour nous assurer que nos chaînes d'approvisionnement respectent les droits à la terre, aux forêts et à l'eau. Nous encourageons nos fournisseurs à adopter des pratiques éthiques et socialement responsables, et nous sommes transparents sur l'origine de nos matières premières. Nous rejetons toute forme d'expulsion forcée liée à nos activités.

Utilisation de force de sécurité privée ou publique

Nos deux sites n'étant pas des sites sensibles, ils ne nécessitent pas l'emploi de sécurité privée ou publique.

▪ MÉCÉNAT et ANCORAGE TERRITORIAL

Ancrage territorial

GrisGroup croit en la création de valeur partagée et en l'importance de bâtir des relations durables avec nos parties prenantes locales. Dans cette optique, nous nous efforçons de favoriser le développement économique, social et environnemental de la région. Nous privilégions la collaboration avec les acteurs locaux, tels que les autorités publiques, les associations communautaires et les entreprises locales, afin de répondre aux besoins spécifiques de chaque territoire.

Notre entreprise considère l'ancrage territorial comme un pilier essentiel de sa responsabilité sociale, et nous sommes déterminés à œuvrer de concert avec les communautés locales pour un avenir prospère et harmonieux.

Mécénat

L'entreprise est mécène de Metz Mécènes Solidaires. Cette association soutient des projets innovants en Moselle autour de 3 sujets : la solidarité, l'environnement et le numérique. L'entreprise étant mécène, elle participe aux décisions concernant les projets soutenus.

La participation aux actions de mécénat de l'entreprise renforce la cohésion, le décloisonnement, l'épanouissement et la fierté d'appartenance parmi les collaborateurs, acteurs du rôle sociétal de l'entreprise.

Politique de dons et sponsoring

L'entreprise a défini une politique de dons et sponsoring. Elle soutient les associations et clubs sportifs des salariés et de leurs enfants et les projets locaux qui visent à soutenir la culture, la solidarité, l'environnement et le numérique. Ainsi, elle participe au développement et au rayonnement des projets de son territoire.

▪ SOCIAL / CONDITIONS ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Recrutement

Nous définissons précisément nos attentes lors de tout recrutement. Cela nous permet de faire preuve de transparence quant aux informations transmises à nos candidats.

Lorsque les recrutements sont confiés à des cabinets externes, nous privilégions les agences locales permettant davantage de proximité mais également de favoriser le tissu économique local.

Un feedback est fait à chacun des candidats rencontrés et à chaque étape du processus de recrutement permettant de leur transmettre des éléments clairs et précis.

Nous terminons notre processus de recrutement par des tests effectués chez l'un de nos partenaires historiques. Quelque soit la population, le compte rendu réceptionné permet d'adapter le style de management en prenant en considération les forces et les axes d'amélioration de chaque collaborateur. Nous faisons de la diversité une force pour la co-construction de nos équipes et de nos projets.

Nous favorisons l'intégration d'apprentis et de stagiaires, quel que soit la fonction car ils feront partie des professionnels avertis de demain.

Onboarding / Intégration

Nous avons mis en place un processus permettant de valoriser l'intégration des nouveaux collaborateurs.

Un tuteur est désigné pour accompagner le nouvel arrivant dans la prise de ses fonctions mais également pour s'approprier notre culture d'entreprise. En parallèle, pour assurer un suivi efficace, des fiches d'accueil et de validation au poste sont mises en place et durant les premières semaines au sein de notre structure.

Différents acteurs vont avoir un rôle dans l'intégration réussie de nos collaborateurs (la communication, pour la présentation de l'entreprise ; le service ressources humaines, pour le suivi du personnel tout au long de sa carrière ; le service HSE, pour les sensibilisations HSE, les EPI, etc.).

Motivation

Notre politique est basée sur une démarche volontariste depuis de nombreuses années mettant en avant à la fois les facteurs intrinsèques de motivation mais également des facteurs de satisfaction.

Nous considérons la motivation des collaborateurs comme un gage de succès dans l'atteinte des objectifs de notre entreprise. Cela leur permet de développer leur sentiment d'appartenance à l'entreprise et favorise la productivité et la performance.

Lors de chaque négociation annuelle obligatoire (NAO) nous soutenons l'inflation auprès des salariés en leur proposant des augmentations individuelles et collectives adaptées à la situation de territoire. En cas de difficultés nous pouvons les accompagner socialement mais également financièrement sur des situations temporaires.

Nous signons également des accords pour améliorer les conditions de travail des collaborateurs (temps de travail, télétravail, égalité femmes hommes, qualité de vie au travail, etc.).

Nous donnons du sens à nos actions et nous mettons tout en œuvre pour reconnaître les collaborateurs les plus méritants et les valoriser de différentes manières : rémunération, proposition de projets transverses, etc.

Par ailleurs, il existe un planning de motivation du personnel qui détaille toutes les animations et événements organisés pour le personnel pour l'année en cours.

Nous organisons de nombreux événements fédérateurs notamment la réunion annuelle du personnel, le pot de Noël mais également des actions ponctuelles comme des actions solidaires (boîtes à douceurs, opérations brioches), des moments conviviaux (petits déjeuners), événements à thèmes (semaine du Handicap, semaine de la Qualité de Vie au Travail, etc.).

Gestion de carrière et formation

Nous sommes soucieux de gérer au mieux la carrière de nos collaborateurs. Différents entretiens (professionnels, annuels, etc.) ont lieu permettant au collaborateur d'énoncer clairement ses besoins et attentes. Nous prenons en considération chacun d'entre eux et mettons en place des actions lorsque cela est possible.

Lors d'ouverture d'emplois, la mobilité interne est favorisée par rapport aux candidatures externes. Par ailleurs, la promotion de nos collaborateurs est privilégiée.

Chaque salarié est informé des dispositifs de formation qui s'offrent à lui. Ils ont également des informations sur le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) et nous les accompagnons dans leur projet d'évolution ou de reconversion.

Nous nous engageons également à accompagner les collaborateurs disposant d'un emploi en management pour développer leurs capacités de leadership pour que cela est un impact positif sur les équipes et l'organisation.

Egalité femmes / hommes

Nous sommes engagés depuis de nombreuses années pour l'égalité femmes/hommes au sein de notre organisation. Nous avons renforcé notre engagement grâce à un accord égalité professionnelle en vigueur depuis 2020.

Cet accord met en avant différentes thématiques liées au principe d'égalité/de non-discrimination et la mixité dans les emplois :

- **La rémunération effective** : en mettant en place des rattrapages salariaux en lien avec l'index égalité Femmes/Hommes ; en veillant aux augmentations au retour de congé de maternité
- **L'embauche** : en favorisant la mixité professionnelle à travers les recrutements ; en coopérant avec l'éducation nationale et les chambres syndicales professionnelles et organisations syndicales pour promouvoir nos métiers techniques auprès de jeunes femmes
- **La formation** : en formant les managers encadrants/RH à la lutte contre les stéréotypes de genre, etc.

Un bilan de nos engagements est fait tous les trois ans afin de pouvoir faire évoluer notre accord si le besoin s'en fait ressentir.

Notre index égalité Femmes/Hommes est consultable sur notre site : www.gris-group.com

Diversité, équité et inclusion

Nous ne faisons preuve d'aucune forme de discrimination dans le recrutement, la rémunération, la formation, la promotion, le licenciement ou la retraite pour des raisons d'origines ethniques et sociales, de sexe, d'âge, d'état civil, de religion ou de convictions, de handicap, de grossesse, d'orientation sexuelle, d'appartenance à un parti politique ou l'affiliation d'un parti politique de nos employés et, bien sûr, nous exigeons également que nos collaborateurs s'y opposent résolument.

Mesures disciplinaires

Dans le cadre de notre activité, nous sommes amenés à prendre des mesures disciplinaires justes et équitables lorsque les collaborateurs ne respectent pas les règles mises en place en entreprise tant que terme de respect des consignes, de sécurité ou encore de comportement.

L'ensemble des mesures applicables sont inscrites dans notre Règlement Intérieur et expliqué lors de l'intégration d'un nouveau collaborateur.

Par ailleurs, nous n'autorisons aucune forme de harcèlement qu'il soit moral ou sexuel. Nous avons nommé deux personnes du CSE pour accompagner les collaborateurs victimes de harcèlement. Ces personnes sont formées et sont de réels appuis en cas de besoin.

Santé et Sécurité

Assurer la santé et la sécurité de nos employés et leur offrir un environnement de travail sain et sûr est l'une de nos priorités.

Afin de garantir ce devoir de santé et sécurité, de nombreuses actions sont mises en place comme par exemple la réalisation d'actions de sensibilisation et de prévention des risques professionnels, la mise en place d'un suivi médical adapté au poste du salarié et la mise à disposition d'équipements adaptés au poste afin d'améliorer les conditions de travail des salariés


Le service HSE s'occupe également de fournir les équipements de protection individuelle appropriés pour travailler en sécurité et, d'évaluer et réduire les risques professionnels identifiés à travers le document unique d'évaluation des risques professionnels.

Par ailleurs, la Direction s'engage à travailler en étroite collaboration avec la Commission de Santé, de Sécurité et des Conditions de Travail (CSSCT) sur différentes thématiques liées à la santé, sécurité. Notamment, chaque incident sécurité, accident bénin et accident du travail est analysé dans le but de mettre en place des actions correctives.

Tous personnel est mobilisé dans cette démarche car la santé et la sécurité est l'affaire de tous dans notre société.

Offboarding / Gestion des départs du salarié

Nous avons conscience que cette étape fait également partie de l'expérience collaborateur. Ainsi, nous veillons à préparer chaque départ collaborateur selon un processus établi.



Les départs à la retraite sont anticipés afin de veiller à une transmission du savoir dans un délai raisonnable. Le départ se fait de façon progressive et le collaborateur dispose d'un entretien avec le service ressources humaines pour fixer le cadre du départ, les modalités administratives, etc.

Les démissions sont quant à elle examinées avec soin. Le service ressources humaines rencontre systématiquement le collaborateur pour comprendre les raisons qui le poussent à quitter la société. Suite aux éléments recueillis, nous mettons en place des actions lorsque cela est envisageable.

Nous pouvons également accompagner les collaborateurs vers de nouveaux métiers en leur proposant le congé de transition professionnelle par exemple. Nous pouvons alors parler de parcours d'accompagnement dans la mobilité externe.

ENVIRONNEMENT

■ ENERGIE et RESSOURCES

Emission GES / Décarbonation

Chez GrisGroup, notre engagement résolu envers la réduction de notre empreinte carbone se concrétise à travers plusieurs principes clés.

Nous évaluons, surveillons et réduisons activement nos émissions de gaz à effet de serre (GES) à tous les niveaux de nos opérations, établissant des objectifs quantifiables conformes aux meilleures pratiques internationales. Nous favorisons l'efficacité énergétique et la responsabilité dans l'utilisation des ressources, intégrant des technologies visant à réduire la consommation d'énergie et promouvant des pratiques durables au quotidien. La sensibilisation et la formation de nos employés sont essentielles, avec une collaboration active avec nos partenaires pour réduire collectivement notre impact environnemental. Nous mesurons régulièrement nos émissions, analysons nos progrès et rendons compte de manière transparente, soulignant notre engagement envers l'ouverture et la constante amélioration. Encourageant l'innovation interne, notamment à travers notre système KAIZEN, nous investissons dans des solutions durables et à faible émission de carbone, affirmant notre conviction que la réduction des émissions de GES est un impératif global auquel nous répondons en tant que leaders responsables dans la transition vers un avenir plus durable.

Efficacité énergétique

La politique de responsabilité de GrisGroup en matière d'efficacité énergétique comprend des engagements, tels que la promotion de l'utilisation responsable de l'énergie, l'adoption de technologies pour optimiser la consommation énergétique, et la création d'une culture d'innovation soutenue par le système KAIZEN. En investissant dans des technologies éco-efficaces comme les systèmes de gestion de l'énergie et les énergies renouvelables, en mesurant régulièrement sa consommation énergétique, en identifiant des opportunités d'amélioration, en fixant des objectifs spécifiques, et en collaborant avec ses partenaires, GrisGroup s'engage à être un acteur responsable dans le domaine de l'énergie, favorisant ainsi une utilisation efficace des ressources pour une croissance durable.

Energie renouvelable

GrisGroup affirme son engagement envers la transition vers les énergies renouvelables pour réduire son empreinte carbone et favoriser la durabilité. La politique de responsabilité en matière d'énergie renouvelable comprend des engagements tels que l'accroissement progressif de l'utilisation des énergies renouvelables, l'investissement dans des projets et infrastructures propres, l'optimisation de l'utilisation de ces énergies, la sensibilisation des employés et partenaires à leur importance, ainsi que l'aspiration à être un leader démontrant les avantages économiques et environnementaux des énergies renouvelables dans le secteur d'activité. GrisGroup considère l'adoption des énergies renouvelables comme un pilier fondamental de sa démarche durable pour atteindre une empreinte carbone réduite.

Décarbonation

GrisGroup s'engage à décarboner ses activités pour lutter contre le changement climatique. Elle a écrit une trajectoire en conformité avec l'Accord de Paris.

La politique de responsabilité en matière de décarbonation comprend des objectifs de réduction proactive des émissions de carbone (bilan carbone depuis 2011, programme d'accompagnement Décarbonation via des conseils extérieurs), investissement dans des solutions à faible émission, l'adoption de normes environnementales et certifications, la sensibilisation et l'éducation continue des employés, partenaires et parties prenantes, ainsi que la transparence et la responsabilité par le partage public des progrès et des résultats.

GrisGroup considère la décarbonation comme un impératif moral et s'engage activement à contribuer à un avenir plus propre et durable.

Qualité, consommation et gestion de l'eau

GrisGroup exprime un engagement ferme envers la qualité, la consommation et la gestion responsables de l'eau, reconnaissant son rôle crucial en tant que ressource précieuse. La politique de responsabilité en matière d'eau comprend des engagements tels que la réduction de la consommation par l'optimisation des technologies et des processus, la correction des fuites et la promotion de pratiques efficaces de gestion de l'eau, l'intégration de pratiques de conception visant à réduire l'utilisation d'eau dans les produits et services, la préservation de la qualité de l'eau en évitant toute pollution à travers des pratiques responsables et le respect des normes environnementales, la sensibilisation des employés, partenaires et parties prenantes à l'importance de la préservation de la qualité et de la disponibilité de l'eau, la collaboration avec des organisations locales et la participation à des initiatives de sensibilisation publique, la mesure régulière de la consommation d'eau et la surveillance de sa qualité, ainsi que l'établissement d'objectifs tangibles pour l'amélioration continue. GrisGroup s'engage à être un gardien responsable de l'eau, adoptant des pratiques qui préservent cette ressource vitale pour les générations futures.

Qualité de l'air

GrisGroup démontre un engagement ferme envers la préservation de la qualité de l'air et la réduction de son impact environnemental. La politique de responsabilité en matière de qualité de l'air comprend des engagements tels que la réduction des émissions atmosphériques en identifiant et contrôlant les sources de pollution, l'adoption de normes et de pratiques respectueuses de la qualité de l'air avec l'utilisation de filtres et d'équipements avancés, la promotion de ces pratiques au sein de la chaîne d'approvisionnement, la sensibilisation des employés, partenaires et parties prenantes à l'importance de la qualité de l'air, et la formation des équipes pour adopter des comportements et des pratiques contribuant à une meilleure qualité de l'air. GrisGroup s'engage à être un acteur responsable dans la préservation de la qualité de l'air, soutenant ainsi la santé et le bien-être de tous.

Gestion durable des ressources

GrisGroup affirme son engagement résolu envers une gestion durable des ressources naturelles, reconnaissant l'importance cruciale de préserver ces ressources pour les générations futures. La politique de responsabilité en matière de gestion durable des ressources comprend des engagements tels que l'utilisation efficace des matières premières, de l'eau et de l'énergie, l'intégration de processus de gestion des ressources pour minimiser l'impact environnemental, la mise en œuvre de stratégies de conservation par le recyclage, la réutilisation et la réduction de la dépendance aux ressources non renouvelables, la transparence dans la mesure et la surveillance de l'empreinte environnementale, la sensibilisation des employés et des parties prenantes à l'importance de la gestion durable des ressources, la promotion de pratiques durables dans la chaîne d'approvisionnement, et l'encouragement de l'innovation interne pour des solutions favorisant une utilisation plus responsable des ressources. GrisGroup considère la gestion durable des ressources comme une responsabilité fondamentale et s'engage à adopter des pratiques préservant et valorisant ces ressources pour les générations à venir.

▪ DÉCHETS et VALORISATION

En tant qu'entreprise de fabrication, nous sommes engagés envers la nature. Le fait d'utiliser des équipements de pointe participe à protéger notre environnement. Chaque employé contribue à produire des produits de haute qualité avec des procédés respectueux de l'environnement, incluant l'utilisation responsable de la

ressource énergétique. Les collaborateurs sont régulièrement informés et sensibilisés aux bonnes pratiques et aux résultats de l'entreprise sur ces sujets.

Gestion responsable des produits chimiques

GrisGroup assure le suivi et la gestion en toute sécurité des produits chimiques susceptibles de polluer l'environnement et de présenter des risques pour les salariés. Les produits chimiques présentant des substances cancérigènes, mutagènes ou reprotoxiques seront à remplacer par des produits moins dangereux.

GrisGroup impose à ses fournisseurs de procéder de la même manière à travers le Code de Conduite Fournisseurs.

Réduction des déchets

Les déchets générés par notre activité sont recyclés et valorisés au maximum ou réduits quand cela est possible. Les déchets qui ne peuvent être recyclés sont éliminés dans des filières adaptées respectant la réglementation applicable.

Réutilisation et recyclage

Nous nous engageons à réduire la production de déchets en favorisant la réutilisation des matériaux. Nous encourageons nos employés à adopter des pratiques qui minimisent la consommation de ressources.

Nous mettons en place des pratiques de gestion des déchets, en favorisant le tri sélectif et le recyclage. Des points de tri sélectif sont présents dans tous les réfectoires de l'entreprise et dans les bureaux du personnel administratif. Nous nous efforçons de minimiser l'impact environnemental de nos déchets en favorisant le recyclage et en travaillant avec des fournisseurs qui partagent nos valeurs de durabilité. La plupart de nos déchets sont valorisés.

▪ BIODIVERSITÉ

En tant qu'Installation Classée pour la Protection de l'Environnement (ICPE), nous nous engageons à respecter les textes applicables à notre activité et à nous assurer que notre activité ne pollue pas le sol, le sous-sol, les eaux, les eaux souterraines et l'air.

Bien-être des animaux

Outre le fait que l'entreprise ne soit pas située dans une aire protégée, nous veillons à ce que notre activité n'ait pas d'impact sur le bien-être des animaux à travers notre analyse environnementale notamment.

Biodiversité, utilisation des terres et déforestation

Notre implantation en France et en Allemagne n'a pas engendré de déforestation et de dégradation entraînant une érosion de la biodiversité. Nous sommes soucieux de notre environnement et faisons-en sorte de préserver la nature.

Qualité du sol

Nous appliquons la législation en vigueur sur ce sujet.

A travers diverses actions, nous nous assurons que la qualité de nos sols est préservée. En effet, nous avons mis en place des piézomètres sur notre propriété afin de mesurer la qualité des eaux souterraines. Nous sommes soucieux que notre activité n'impacte pas le sol en faisant effectuer des prélèvements d'eau souterraine et des analyses tous les six mois par un organisme extérieur. Par ailleurs, pour éviter toute pollution des sols, nos produits chimiques, locaux de stockage de déchets et machines sont placés sur rétention.

Emission sonores

Notre activité génère du bruit du fait notamment de l'utilisation de nos presses.

Nous essayons de travailler au maximum avec les portes de l'espace livraison fermées afin de limiter les émissions sonores pour les habitations avoisinantes.

→ Tous les trois ans, un organisme extérieur mesure l'impact sonore de notre activité sur l'environnement et le voisinage. Selon les résultats obtenus, nous pouvons faire des ajustements et/ou mettre en place des actions correctives.

ACHATS RESPONSABLES

Les achats responsables représentent un engagement concret en faveur du développement durable et de l'économie locale.

En priorisant l'approvisionnement de matières premières en Europe, l'entreprise contribue à réduire son empreinte carbone en favorisant des sources plus proches géographiquement.

L'accent est mis sur l'achat auprès de fournisseurs situés au plus près du site de production, renforçant ainsi la proximité et la collaboration avec les acteurs locaux. De plus, en privilégiant les fabricants de machines locaux, l'entreprise stimule l'économie régionale tout en encourageant la durabilité et la transparence dans la chaîne d'approvisionnement.

La collaboration avec les acteurs économiques locaux renforce non seulement les relations commerciales, mais contribue également au développement économique durable de la communauté locale. Ces choix stratégiques reflètent un engagement authentique envers la responsabilité sociale et environnementale, favorisant un impact positif à plusieurs niveaux.

COMMUNICATION D'INFORMATIONS

Cette politique de responsabilité est disponible sur l'Intranet de l'entreprise et sur le site Internet. De plus, toute information relative aux performances de l'entreprise, aux actualités et autres sujets sont communiqués à l'ensemble du personnel par le biais de réunions avec la Direction, par l'intermédiaire de flashs infos, de l'Intranet et du journal interne.