

Politique de Responsabilité

CODE DE CONDUITE ET D'ETHIQUE POLITIQUE ANTI-CORRUPTION

Par cette politique de Responsabilité, le GROUPE GRIS 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 intéressées pertinentes. 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.

Notre Politique de Responsabilité globale reprend les points suivants :

LANCEMENT D'ALERTE, SIGNALER DES IRREGULARITES	2
PACTE MONDIAL DE L'ONU	3
CODE DE CONDUITE ET D'ETHIQUE	4
POLITIQUE ANTI-CORRUPTION	6
VIOLATION DE LA POLITIQUE DE RESPONSABILITE	7

• LANCEMENT D'ALERTE

DROITS ET RESPONSABILITES DE SIGNALER DES IRREGULARITES

Si vous avez connaissance de situations ou d'une 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 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.

Vous pouvez soulever oralement une question, partager une préoccupation ou signaler une irrégularité à votre responsable hiérarchique, à votre direction locale ou aux équipes des ressources humaines de votre lieu de travail.

Vous avez également la possibilité d'alerter votre Direction aux coordonnées suivantes :

Ligne directe : +33(0)3 83 80 80 17 – Direction des Ressources Humaines

Adresse électronique : compta-rh@gris-group.com

Adresse postale : ZA la Louvière 54700 LESMENILS

Toute violation des politiques, des procédures ou du Code de conduite du GROUPE GRIS sera traitée rapidement et efficacement. Conformément aux directives de l'entreprise relatives aux ressources humaines et aux lois locales, les infractions peuvent donner lieu à des mesures disciplinaires, voire au licenciement.

Le GROUPE GRIS n'exercera aucune action contre vous à la suite d'une déclaration de bonne foi relative à un problème de déontologie. De même, le GROUPE GRIS 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.

● PACTE MONDIAL DE L'ONU

Notre filiale française GRIS DECOUPAGE, basée au siège social du GROUPE GRIS, adhère au Global Compact depuis 2006, manifestant ainsi son engagement envers les valeurs essentielles que sont les droits de l'homme, les droits du travail et la protection de l'environnement.

D'une manière générale, GRIS DÉCOUPAGE 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 :

- d'abord dans les domaines industriels, de la qualité et du management, confirmée par les certifications ISO 9001 et ISO TS 16949 obtenues dès 1993,
- puis au début des années 2000 dans les domaines de l'environnement et du développement durable, consacrée par l'obtention en Juin 2007 de la certification ISO 14001.

L'entreprise adopte 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, et à la lutte contre la corruption.

Elle réalise annuellement une COP « 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>

Les 10 Principes du PACTE MONDIAL DE L'ONU

DROITS DE L'HOMME

1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence ; et
2. À veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.

DROITS DU TRAVAIL

3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;
4. L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;
5. L'abolition effective du travail des enfants ; et
6. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

ENVIRONNEMENT

7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;
8. A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ; et
9. A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

10. Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

• CODE DE CONDUITE ET D'ETHIQUE

Le GROUPE doit constamment envisager de nouveaux moyens de renforcer sa position sur un marché de plus en plus concurrentiel, afin d'améliorer ses résultats et ainsi sécuriser l'avenir de ses collaborateurs.

Une analyse du comportement concurrentiel des autres fabricants, ainsi que la pratique contractuelle de nos clients et des différents sous-traitants, nous montre très clairement qu'à l'avenir nous devons rendre nos offres encore moins chères afin de pouvoir développer notre chiffre d'affaire et obtenir davantage de commandes. L'attribution des contrats se faisant plus que jamais sur le principe du fournisseur le moins cher.

Dans ce contexte, nous nous demandons comment optimiser au maximum le poids de nos coûts d'exploitation, afin de toujours garder un temps d'avance sur la concurrence, même dans des conditions extrêmement difficiles. Nous sommes conscients que des prix toujours plus bas ne peuvent être compensés par une augmentation constante du travail manuel de nos employés.

Les sujets de l'amélioration éthique des valeurs communes et de la réorientation morale de l'économie représentent un défi fondamental pour notre entreprise.

Nous devons donc nous poser la question non pas seulement sur ce qui nous est utile, mais également ce qui profite au bien de nos clients. Conscients de cette absolue nécessité, nous pensons qu'il est judicieux de créer un code de conduite et d'éthique au sein de notre Groupe afin d'améliorer la coopération interne et ainsi nous présenter à nos clients d'une manière encore plus convaincante.

ENGAGEMENTS DU GROUPE

Droits de l'Homme

Nous respectons et promouvons la dignité de chaque être humain et sommes attachés à la protection et au respect des droits humains internationaux. Il va sans dire que nous n'utilisons pas le travail des enfants et que nous condamnons toutes les formes de travail forcé. Nous ne tolérons aucune condition de travail contraire aux lois et pratiques internationales ou locales.

Discrimination

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 de race, d'origine ethnique, 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 employés s'y opposent résolument.

Mesures disciplinaires

Nous condamnons fermement l'usage de la contrainte physique, mentale et des insultes verbales.

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. Chacun est responsable de se conformer aux règles de sécurité en vigueur dans notre entreprise et d'assurer un environnement de travail sûr et sain.

Motivation & formation des employés

Nous considérons la motivation des employés comme un facteur clé de succès dans l'atteinte des objectifs de notre entreprise. La promotion de nos employés est particulièrement prise en compte. Nous mettons l'accent sur la formation continue liée aux besoins de l'entreprise ainsi que sur le développement et la promotion des

compétences de personnes présentant des qualités de leadership. Une formation appropriée des stagiaires et apprentis est également primordiale car ils seront les professionnels avertis de demain.

Respect des règles de 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.

Environnement & Recyclage

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.

Engagement social

Nous assumons expressément notre responsabilité en tant que citoyens de la commune dans laquelle nous exerçons nos activités et nous nous engageons à ouvrir la communication avec toutes les autorités, ainsi qu'avec les groupes sociaux et d'intérêts publics.

COMPORTEMENTS ATTENDUS DES COLLABORATEURS

Dans la même direction, il est demandé aux salariés de l'entreprise de respecter un code de conduite pour lequel un certain nombre de comportements sont attendus.

Des valeurs sont par ailleurs édictées par La Direction qui s'attache à ce que l'ensemble de son personnel les respectent. Il s'agit des valeurs de Réactivité & agilité, Fiabilité & honnêteté, Sérieux & éthique et de Convivialité & bonne humeur. Ainsi, nous attachons une importance à ce que se développe :

- **Une collaboration digne et tolérante** entre les employés eux-mêmes et dans leur relation avec les clients.
- **Un comportement poli et correct** envers ses collègues et nos clients.
- **Une honnêteté de tous les employés** entre eux et envers les clients.
- **Pas de vol de matériaux ou d'outils**, propriété de l'entreprise et utiles à chacun au quotidien.
- **Un échange d'information optimal** entre employés, collègues et managers.
- **Une coopération positive avec les managers et une complémentarité optimale** dans l'intérêt des clients.
- **Une bonne coopération avec la Direction**, en l'informant à temps de tout changement utile.
- **La ponctualité et la fiabilité** doivent rester une priorité absolue.
- **Une apparence visuelle soignée** en portant des vêtements de travail propres, car cela contribue également à renvoyer une image positive aux clients.
- **L'interdiction de fumer** pendant le travail.

Les points suivants liés au métier à proprement parlé devront également s'appliquer en tant que lignes directrices d'engagement de tous nos employés :

- L'implication dans la recherche immédiate de la qualité afin d'éviter les litiges, car leurs traitements entraînent toujours des coûts supplémentaires importants, une perte de temps et une perte de confiance du client. Il est toujours difficile de retrouver la confiance perdue.
- L'exécution rationnelle et rapide du travail en évitant des opérations inutiles ou encombrantes. De cette façon, vous pouvez gagner du temps, du matériel et de l'énergie.
- Un respect du temps de travail et des temps de pause, car même leur non-conformité entraîne une réduction significative de la productivité et contribue ainsi à une augmentation inutile des coûts d'exploitation. Plus les coûts d'une entreprise sont élevés, plus sa situation concurrentielle sur le marché se détériore.
- Modérer les pauses de divertissement prolongées et les appels téléphoniques privés (tél portable). Ils ont également un effet très négatif sur la production et augmentent également les coûts.
- Eviter les gaspillages de consommables et manipuler soigneusement tous les outils et équipement. C'est également une contribution à la réduction des coûts dans l'entreprise.
- Avoir une volonté de qualification professionnelle et de formation continue. Soyez toujours ouverts aux nouvelles techniques d'application dans vos métiers (lecture régulière de revues, séminaires pertinents). Ce faisant, vous améliorez votre image professionnelle et gagner en connaissances.

• POLITIQUE ANTI-CORRUPTION

Conflits d'intérêts et corruption

Tous nos employés évitent les situations dans lesquelles leurs intérêts personnels ou financiers entrent en conflit avec ceux de l'entreprise. En particulier, il leur est interdit d'entrer en relation d'affaires dans la sphère privée d'entreprises concurrentes, de clients ou de fournisseurs, si cela est à l'origine d'un conflit d'intérêts. On parle de conflit d'intérêt lorsque la nature et l'étendue d'une participation sont enclines à influencer de quelque manière que ce soit la conduite de nos affaires. En exigeant et/ou en acceptant des avantages injustifiés ou illégaux qui peuvent influencer les décisions ou les transactions commerciales, nos employés se distancient sans équivoque.

Protection du secret industriel et confidentialité

Les employés sont censés protéger les actifs corporels et incorporels de l'entreprise, de 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.

• VIOLATION DE LA POLITIQUE DE RESPONSABILITE

Si nos employés, fournisseurs ou autres partenaires commerciaux violent les règles de cette Politique de responsabilité, ou donnent des raisons de considérer que leur comportement est non respectueux, la direction devra immédiatement réagir. De même, une procédure de lancement d'alerte permet à tout à chacun d'exercer son droit d'alerte concernant tous ces sujets.

Observance

Ce code de conduite et d'éthique ainsi que la politique anti-corruption ont été approuvé par la Direction et portés à l'attention de tous les employés. Sans exception, nos employés se conforment à ce Code dans l'exercice de leurs fonctions. Les questions concernant son application ou son interprétation ainsi que les reports d'éventuelles violations sont adressées au manager direct.

Mesures de non-conformité

Les procédures, pratiques ou actions des employés qui sont en conflit avec ce Code doivent être corrigées et faire l'objet de mesures disciplinaires. Selon la gravité de l'infraction et l'historique (par exemple, la répétition), cela peut entraîner un avertissement, voire un licenciement. Si les fournisseurs ou d'autres partenaires commerciaux ne respectent pas les directives, cela sera discuté avec le fournisseur afin de remédier à la situation. Selon la gravité de l'infraction et l'historique (par exemple, la répétition), le non-respect de ce Code peut également conduire à la résiliation de la relation d'affaires.

Procédure d'escalade

Toute violation du Code de conduite déclenchera la procédure d'escalade cas n°4 décrite dans la *Procédure XIII – Procédures d'escalade* issue du Système de Management de l'entreprise.

La Direction.