



Charte RSE

Responsabilité sociétale du Groupe Eurofeu

Préambule

Le groupe Eurofeu met en œuvre une démarche globale de RSE (Responsabilité Sociétale de l'Entreprise) et intègre les préoccupations sociales et environnementale dans ses activités commerciales et ses relations avec ses salariés, ses clients et ses fournisseurs.

La prise en compte de ces enjeux est un élément déterminant dans la performance de notre entreprise. Outre la conviction qu'il s'agit d'un moyen fort de transmettre à nos équipes le développement des bonnes pratiques RSE, nous sommes convaincus que cette politique améliore le fonctionnement global de l'entreprise, la rend plus efficace, plus résiliente et plus agile. Nous portons des valeurs de protection de l'environnement, d'investissement social et sommes persuadés que cela développe des liens en entreprise, et donne du sens à nos activités professionnelles.

Fidèle à ces principes, cette démarche se veut pragmatique, efficace et humaine. Nous sommes en effet convaincus :

- qu'il est de notre responsabilité de démultiplier les impacts positifs et de minimiser les impacts négatifs de notre activité sur l'ensemble de la société et sur l'environnement.
- que la RSE est un véritable levier de performance et de créateur de valeur.
- que nos partenaires et nos clients accordent de plus en plus d'importance à nos engagements RSE.
- que nous devons sans cesse chercher à améliorer le bien-être collectif de notre communauté de travail, développer un dialogue social apaisé et renforcer le sentiment d'appartenance.

Cette Charte a donc pour objectif de présenter l'ensemble des actions qui sont mises en place chez Eurofeu pour développer et améliorer la politique RSE du groupe.

L'Humain

Nos engagements dans le domaine des ressources humaines

Nous prenons l'engagement de protéger la santé de nos collaborateurs, de favoriser leur bien-être au travail, leur valorisation et leur développement, et de promouvoir le dialogue social et les bonnes pratiques managériales.

1. Protéger la santé et l'intégrité physique de nos collaborateurs

Notre engagement est de réaliser les analyses des accidents du travail, des troubles musculosquelettiques et des maladies professionnelles, afin de mettre en place les plans d'actions, de prévention et de réduction, dans un objectif « zéro accident ».

- Formation de nos salariés : gestes et postures, habilitations électriques, travaux en hauteur, port du harnais, échelles et escabeaux, risques chimiques, CACES, SST...
- Sensibilisation des salariés à la sécurité (livret d'accueil sécurité, communications spécifiques)
- Fourniture des EPI adaptés à chaque poste de travail
- Des simulations de situations d'urgence sont réalisées régulièrement pour préparer les équipes à réagir face à une urgence potentielle et notamment au titre de la sécurité incendie.
- Selon les possibilités, des aménagements d'horaires sont proposés pour tenir compte du confort des salariés (neige, fortes chaleur, événements familiaux ou personnels, etc.)
- Nous effectuons des mesures de nuisances (sonores, poussières, etc.), afin de prendre les mesures correctives.
- Réalisation d'enquêtes auprès des salariés sur leurs conditions de travail, permettant de suivre les évolutions et de mettre en place des plans d'actions

2. Lutter contre toute forme de discrimination et garantir une équité des chances

Eurofeu s'engage à promouvoir la diversité et lutter contre toutes les formes de discrimination à l'embauche, à la rémunération et à l'évolution professionnelle.

- Politique handicap destinée à favoriser le recrutement de candidats et à accompagner les salariés en situation de handicap (Partenariat avec des acteurs locaux de l'emploi et des associations locales, Campagnes de communication et de sensibilisation au handicap, Accord collectif avec les partenaires sociaux...);
- Promouvoir la diversité dans son ensemble, et en particulier l'égalité femmes/hommes ;
- Accompagner l'entrée dans la vie active des jeunes : développement de l'alternance et des stages étudiant, formation interne aux métiers de la sécurité incendie et préparation au CAP Agent Vérificateur d'Appareils Extincteurs ;
- Politique de rémunération équitable et motivante.

3. Favoriser le bien-être au travail

- *Mutuelle et prévoyance*

Les mutuelles et prévoyances sont renégociées chaque année pour protéger nos salariés et leur donner accès à un maximum de prestations.

- *Exemplarité des managers*

Chaque manager est le premier garant de l'équilibre de vie et de la cohésion de son équipe. Il ou elle doit :

- Faire vivre les valeurs de la présente Charte.
- Incarner, par ses comportements, l'esprit d'équipe, le respect, les qualités d'écoute, de réalisme et de professionnalisme qu'il ou elle souhaite inspirer à ses collaborateurs.
- Valoriser dans son discours et faciliter par ses pratiques l'équilibre de vie et le bien-être au travail.
- Prendre en compte les particularités de chacun tout en veillant à la cohésion du groupe.

- *Respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle*

Pour un climat de travail efficace et serein, le manager doit respecter cet équilibre pour lui-même et veiller à :

- Préserver des horaires de travail raisonnables.
- Anticiper des délais réalistes pour les différents projets, en définissant clairement des priorités.
- Respecter le droit à la déconnexion et éviter toute sollicitation le week-end, le soir ou pendant les congés, sauf à titre exceptionnel.
- Veiller à prendre tous ses jours de congé dans l'année.

- *Optimisation des réunions*

L'optimisation des réunions est gage d'une meilleure gestion du temps de travail et du temps personnel.

- Planifier les réunions dans la plage 9h-18h, sauf urgence ou activités spécifiques.
- Éviter les réunions lorsque certains participants ne peuvent être présents.
- Favoriser l'usage des audio ou visioconférences, et privilégier les réunions courtes.
- Ne pas considérer toutes les réunions comme obligatoires ; déléguer dès que possible.
- Organiser des réunions efficaces : objectif clair, ordre du jour prédéfini, participants réellement concernés, concentration (pas de mails ou d'appels téléphoniques), respect de l'heure et du temps prévus, rédaction rapide et systématique d'un relevé de décisions.

- *Du bon usage des emails*

- Ne pas céder à l'instantanéité de la messagerie : à cet effet, il faut : gérer les priorités, se fixer des plages pour répondre, se déconnecter pour pouvoir traiter les dossiers de fond, favoriser si possible le face à face ou le téléphone.
- Limiter les envois de mails hors des heures de bureau ou le week-end.
- Rester courtois, écrire intelligiblement et ne mettre en copie que les personnes directement concernées.

- *Ambiance de travail*

Nous sommes particulièrement attentifs à la cohésion de l'équipe et à la bonne entente des collaborateurs de tous nos sites. Le groupe est par ailleurs engagé dans une démarche de Qualité de Vie au Travail.

- *Prévention des Risques Psycho-Sociaux (RPS)*

Au sein de nos organisations à taille humaine, la relation de proximité entretenue avec les managers et les organigrammes très resserrés favorisent la simplicité des relations de travail et le repérage des signaux faibles.

La direction s'emploie à appréhender et à mesurer les risques psycho-sociaux, la qualité du climat social qui règne au sein de l'entreprise et à prendre le cas échéant des mesures correctives.

4. Valoriser nos collaborateurs : Une entreprise ouverte à tous !

Notre entreprise est ouverte à des collaborateurs avec ou sans qualification. Plus que la formation initiale, ce sont les qualités professionnelles, personnelles et humaines qui constituent le véritable passeport pour l'embauche au sein de notre société.

- *Évaluation annuelle de la performance et des compétences :*

Notre démarche d'évaluation annuelle est fondée sur une logique d'amélioration continue. L'entretien annuel d'évaluation est un moment d'échange privilégié au cours duquel les managers et leurs collaborateurs peuvent faire un point sur l'année écoulée, sur les réussites et les difficultés rencontrées, et déterminer conjointement les actions à mener pour l'exercice suivant. C'est également l'occasion d'échanger sur les souhaits d'évolution professionnelle des collaborateurs, et les moyens à mettre en œuvre.

- *Gestion Prévisionnelle des emplois et des compétences :*

Notre politique de Gestion des Ressources Humaines accorde beaucoup de place à la notion d'anticipation. Une revue des effectifs est réalisée chaque année afin d'identifier les talents et de mettre en place les plans de

succession ou doublement des compétences, nécessaires à la pérennité de la société et au développement de notre activité.

La mobilité interne est priorisée par EUROFEU. Elle représente un enjeu capital dans le développement professionnel des collaborateurs, le renforcement de l'attractivité et la performance de l'entreprise. Les passerelles entre les postes sont identifiées, ainsi que les mesures d'accompagnement.

- *Une formation continue volontaire :*

- Ce volet formation est une priorité pour Eurofeu et chaque collaborateur doit bénéficier d'au moins une formation par an. Pour les métiers techniques, la formation est avant tout réalisée en interne et au plus près du terrain.
- Le Groupe Eurofeu développe un Institut de Formation interne (IFE) afin d'offrir une formation d'intégration et continue de qualité, adaptée aux besoins des collaborateurs et de l'entreprise, et permettant d'assurer de véritables perspectives d'évolution et d'acquisition de compétences.

5. Promouvoir le dialogue social : Le Comité Social et Économique

La direction du groupe est ouverte au dialogue social, aux échanges et aux concertations, notamment par le biais du comité social et économique (CSE) ou directement auprès des salariés. Cette proximité entre la direction et les collaborateurs, contribue à maintenir au sein de notre entreprise un climat social de qualité.

Le respect du pluralisme syndical : Notre société a toujours laissé libre cours au développement de l'activité syndicale en son sein. Un dialogue social de qualité s'est instauré avec les délégués syndicaux présents sur certains sites. La direction du groupe favorise également l'implication de salariés en leur qualité propre dans le fonctionnement des instances représentatives du personnel ; cela relève des pratiques historiques que nous respectons, sans qu'il ne soit fait obstruction à l'activité syndicale.

6. Développer les bonnes pratiques managériales

Les bonnes pratiques managériales constituent un enjeu fort, non seulement pour juger de la qualité du management des hommes, mais aussi pour sa contribution à la performance globale et durable de l'entreprise. Les principales règles d'éthique managériale du groupe Eurofeu sont :

- Respecter les règles que l'on impose aux autres,
- Être transparent et emporter la conviction et l'adhésion de tous,
- Être juste et équitable envers ses collaborateurs,
- Être bienveillant et faire preuve d'assertivité,
- Donner du sens à nos actions : une direction, un objectif et les raisons de ces choix.

Les managers bénéficient de formations au Management.

L'environnement

Mise en place d'une politique environnementale

Par ses activités, le Groupe Eurofeu est sensible aux thématiques de la sécurité et de l'environnement. Nous avons donc engagé une démarche de management environnemental et de certification ISO 14001 dès 2013. L'objectif de cette démarche est de valoriser les actions entreprises, de communiquer auprès de nos clients et de fédérer les salariés autour de projets environnementaux. Après une première période axée sur la mise en conformité de nos activités avec les exigences légales et réglementaires, nous nous orientons depuis 2019 vers une dynamique d'amélioration continue, afin de poursuivre la baisse de notre impact environnemental. Notre volonté est d'intégrer à notre action les éléments suivants :

- L'évaluation et le contrôle des impacts sur l'environnement,
- La veille réglementaire et respect des normes professionnelles de la sécurité incendie,
- La mise en place d'une politique environnementale,
- Des objectifs et un programme d'actions pour y aboutir,
- La formation et la sensibilisation du personnel.

Nous invitons les salariés du groupe à s'impliquer à tous les niveaux afin de prendre en compte la dimension environnementale de leur travail et réduire l'impact de notre activité sur l'environnement. Nous souhaitons également apporter notre contribution contre le changement climatique par ses démarches d'économies d'énergie, de gestion économe des ressources et le recyclage des déchets.

Actions environnementale

Le Groupe Eurofeu s'engage à respecter les normes environnementales en vigueur. Mais au-delà de cette démarche de conformité, notre groupe développe et innove pour aller plus loin que le strict respect des normes, dans un souci de préservation des ressources et de réduction de notre impact environnemental, et ce, dans tous nos domaines d'activité.

1. Investissements écologiques

Acheter écologique en favorisant des partenaires qui intègrent cette dimension dans leur production : Eurofeu a à cœur de développer ses produits et services en intégrant cet impératif écologique (extincteurs avec additif écologique, composants naturels, récupération des eaux polluées lors des formations incendie, encre écologique pour l'impression des plans de sécurité, démarche REACH...).

2. Recyclage

Eurofeu investit et souhaite devenir un moteur de changement dans le notre secteur. Le Groupe réduit son empreinte écologique en recyclant (cartouches, papiers, matériels informatique, etc.) et accompagne ses clients et distributeurs dans la conduite des bonnes pratiques de recyclage (dénaturation et démantèlement des extincteurs, référencements Recylum, EcoDDS et recyclage DEEE Pro, revalorisation des composants, commercialisation d'un module externe facilitant le remplacement et le recyclage des additifs...).

3. Réduction de CO2

Maîtriser l'empreinte écologique de notre flotte automobile, notamment grâce au renouvellement "continu" par des véhicules de moins en moins polluants, à l'électrification progressive de nos véhicules, à la réduction des kilomètres parcourus (outil d'optimisation) et à la sensibilisation à une conduite éco-responsable.

4. Réduction des dépenses énergétiques

Diminuer les dépenses d'énergie avec des systèmes d'éclairage qui s'éteignent automatiquement, ampoules basse consommation, éteindre les ordinateurs (pas de veille), etc. Sensibilisation de nos collaborateurs aux gestes simples anti-gaspillages.

L'Intégrité économique

Une politique de partenariats responsable

Le Groupe Eurofeu prête une attention particulière à ses achats de produits et services à ses fournisseurs.

- *Stabilité des relations avec les fournisseurs et partenaires*

La qualité des relations qu'entretient notre entreprise avec ses fournisseurs et partenaires contribue à sa réussite sur le long terme. Notre politique en la matière est de travailler de concert avec nos partenaires pour parvenir à un partenariat équilibré gagnant/gagnant dans le respect de nos exigences techniques et sociétales.

Nous ne nous limitons pas à une analyse technico-financière des prestations proposées ni à une mise en concurrence limitée à ces points.

- *Localisation des fournisseurs et partenaires*

Nous favorisons les filières de proximité sur nos territoires d'installation. A défaut, nous restons sensibles aux impacts locaux de nos partenaires (emplois locaux, responsabilité sociétale ...).

- *Le respect des conditions de travail*

En tant qu'acteur responsable, une attention toute particulière est également portée au respect des règles de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

- *Politiques de certification*

Nous privilégions les fournisseurs et partenaires certifiés ISO 9001. Nous sommes également attentifs aux politiques de nos partenaires dans le domaine social, environnemental ou sociétal.

L'économie circulaire

Revoir nos modes de production et de consommation, produire en prélevant le moins possible des ressources naturelles qui deviennent rares et chères sont des valeurs que nous partageons autour des 7 principes clés de l'économie circulaire.

- *Dématérialisation*

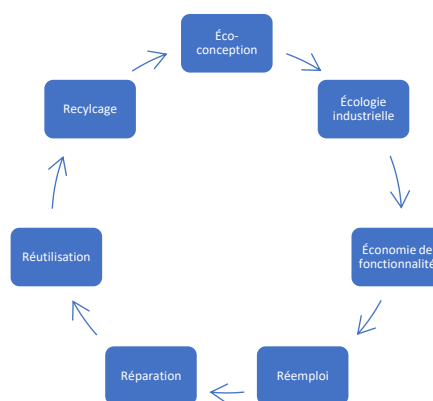
Mise en place de la dématérialisation documentaire et création de plateformes ou de coffres numériques pour diminuer l'impression de papiers et sécuriser les documents officiels.

- *Optimiser l'usage des ressources (matières et énergie)*

Nous mettons en place un mode d'organisation caractérisé par une gestion optimisée des stocks et des flux de matières. Nous recherchons les axes et moyens de réduire notre consommation énergétique.

- *Privilégier l'usage à la possession*

La valeur d'un produit réside désormais dans sa fonction. Cette logique encourage une conception adaptée des biens de consommation et d'investissement, leur mutualisation, leur réutilisation, leur modularité et leur gestion en fin de vie. La durabilité des produits devient un facteur essentiel et évite l'obsolescence programmée.



- *Le Recyclage : Réutiliser les matières premières en boucle fermée (produits similaires) ou en boucle ouverte (utilisation dans d'autres produits)*

Le recyclage des articles en fin de vie est un engagement environnemental fort pour l'entreprise. Nous favorisons les filières de recyclage : cartouches de toner, papier, carton, verre, capsules café, plastiques, ordinateurs réformés. Nous favorisons également d'achat de produits / emballages recyclables et réutilisables.

Éthique, confiance et respect

Notre profession est soumise à des règles qui sont des garanties au bénéfice du client. Nos collaborateurs sont soumis aux mêmes exigences.

- *Respect*
 - Intervenir au quotidien avec pour objectif d'apporter à nos clients une qualité de service irréprochable ;
 - Fournir une information détaillée sur le(s) service(s) proposé(s) (type d'activité, utilisation de matériel, de fournitures, répondant aux normes d'hygiène et sécurité en vigueur...), sans clause illisible et sans formulation trompeuse ou ambiguë.
 - Établir un devis en toute transparence, récapitulant l'identification précise du service à rendre ainsi que le coût détaillé de la prestation.
 - Établir un contrat de prestation entre le client et l'entreprise. Un exemplaire étant remis à chacune des parties, nous nous engageons à réaliser scrupuleusement nos prestations en adéquation avec le cahier des charges.
 - Respecter la confidentialité des informations auxquelles l'ensemble du personnel aura accès dans l'exercice de leurs fonctions ou des missions qui sont confiées, et ceci pour une durée indéterminée
- *Garantie et Conformité*
 - Garantir toutes nos interventions pendant 1 an et nos appareils pendant 2 ans sous réserve de la réalisation des opérations de maintenance annuelles par nos soins selon les réglementations en vigueur.
 - Attester de la sécurité des installations et développer les connaissances de notre client en appliquant notre devoir de conseil dans la protection incendie.
 - Assurer le suivi de l'exécution des prestations et leur continuité selon votre planning d'interventions défini initialement.
 - Fournir des prestations de services, qui peuvent être ponctuelles ou par abonnement, conformes aux règles de l'art et aux réglementations en vigueur.
 - Fournir une gestion multisites uniforme.
 - Assurer un suivi réactif et la prise en charge de toutes les demandes de nos clients dans un délai de 48h (jours ouvrés).
 - Prendre en compte toutes les réclamations, les traiter et apporter une réponse sous 96 heures.
 - Vérifier régulièrement que la prestation fournie correspond aux attentes de nos clients au travers de nos contrôles Qualité.
 - Conserver, durant toute la durée de son activité, une assurance couvrant les éventuels dommages.
- *Éthique et progrès*
 - Disposer d'un personnel courtois et qualifié capable de proposer aux clients une prestation adaptée en les accompagnant dans l'expression de leurs besoins par une écoute de qualité. Nous souhaitons privilégier une proximité et une confiance avec l'ensemble de nos clients en ayant une organisation commerciale et technique dédiée. Notre ambition est de nous inscrire dans une démarche partenariale pro-active sur le long terme.

Respect de nos engagements RSE

Le respect des engagements pris dans le cadre de notre politique RSE passe tout d'abord par une communication en direction de l'ensemble des collaborateurs.

Tout salarié qui serait témoin d'une atteinte manifeste à l'un des engagements pris dans la présente déclaration doit en avertir son supérieur hiérarchique.

La présente charte revêt le caractère de règlement intérieur de l'entreprise, outre l'existence d'autres sources réglementaires.