

*Charte éthique et responsabilité sociétale
d'entreprise- RSE ANVIS*



Mot du Président

En tant que Groupe Anvis, nous nous concentrons sur les sujets suivants

Durabilité

Au sein du Groupe Anvis, notre activité est basée sur la création de valeur durable et les principes de gouvernance d'entreprise responsable. Pour garantir le respect de ces principes dans toutes les divisions de l'entreprise, nous avons défini des directives et des responsabilités claires.

Nous nous concentrons sur :

- L'identification des défis et des opportunités pour des opérations durables
- Développer et surveiller les objectifs de durabilité
- Développer, spécifier et intégrer la durabilité dans les différentes divisions, en tenant compte de l'ensemble de la chaîne de valeur.
- Assurer la coopération de tous les départements de l'entreprise impliqués dans le développement durable.
- Contribuer à fournir des solutions durables et individuelles en matière de caoutchouc et de plastique organique.

CONFORMITÉ ET DROITS DE L'HOMME

L'objectif de notre système de gestion de la conformité est de garantir la conformité légale de toutes les activités du groupe Anvis.

Une conduite responsable et légale est fermement établie comme faisant partie de la culture d'entreprise du Groupe Anvis. Nous croyons fermement au respect des droits de l'homme et nous nous engageons à respecter ces droits sur tous nos sites. Nous attendons également cela de nos partenaires commerciaux tout au long de la chaîne de valeur.

Mesures clés :

Le Groupe Anvis considère l'intégrité et le respect de la loi comme des conditions de base pour des relations commerciales à long terme. Des valeurs et des directives claires nous permettent d'établir la confiance de nos clients, de nos partenaires commerciaux, de nos actionnaires et du grand public, posant ainsi les bases du succès à long terme de notre entreprise.



Établir la conformité légale au sein du Groupe Anvis

Le code de conformité juridique du groupe Anvis constitue la base de notre système de gestion de la conformité. Il énonce l'engagement du Comité de direction à l'égard de la conformité en tant que responsabilité commune et souligne l'obligation de tous les employés d'agir de manière responsable et en conformité avec les lois applicables.

Gestion de la conformité

Notre système de gestion de la conformité est orienté vers la situation de risque du groupe Anvis et couvre également le segment des services financiers. Grâce à des structures et des processus définis, il crée un cadre réglementaire spécifique à l'entreprise, de sorte que chaque employé est conscient de sa responsabilité en matière de conformité et qu'un comportement légal est systématiquement garanti. Les principaux éléments de ce système sont les règlements internes de conformité, la surveillance juridique, la gestion des plaintes et des cas, les contrôles de conformité et les rapports de conformité, ainsi que les activités de formation et de communication en matière de conformité.

Le système de gestion de la conformité est appliqué à tous les sujets de conformité : en particulier, pour prévenir la corruption et les comportements anticoncurrentiels et pour garantir le respect des droits de l'homme - notamment les normes fondamentales du travail de l'Organisation internationale du travail (OIT) - sur tous nos sites.

Nous demandons également à toutes les unités organisationnelles du Groupe Anvis de procéder à une évaluation locale des risques de violations potentielles des droits de l'homme. Leurs réponses constituent la base de l'élaboration de nouvelles mesures visant à minimiser les risques.

Nous travaillerons à la mise en place d'un comité d'éthique et de RSE (responsable de la conformité, HSE de chaque entité ou directeur général) afin de rendre ces éléments visibles pour toutes les parties prenantes.

Olaf Hahn

Président Anvis Group

QUI EST CONCERNE PAR CETTE CHARTE ?

Cette Charte s'applique à l'ensemble des collaborateurs du Groupe ANVIS, c'est-à-dire l'ensemble des collaborateurs - permanents et occasionnels, mais aussi a vocation à s'appliquer à l'ensemble des partenaires du Groupe, notamment les clients et fournisseurs, dans le cadre de leurs relations contractuelles avec le Groupe.

Cette Charte, communiquée aux nouveaux collaborateurs lors de leur embauche, est disponible sur les différents sites intranet du Groupe afin que chacun puisse s'y référer.

Elle est également rendue publique sur le site internet et web de chaque société

Cette Charte est mise à jour régulièrement en fonction de l'évolution des activités du Groupe ainsi que des évolutions législatives et réglementaires.

QUELLE UTILISATION ?

La présente Charte n'a pas pour vocation de rappeler ou compléter l'ensemble des lois et règlements, conventions ou référentiels internes qui régissent les activités des différentes entités et de leurs collaborateurs. Elle ne peut pas davantage aborder toutes les situations auxquelles les dirigeants ou les collaborateurs peuvent être confrontés dans le cadre de leurs activités. Nombreuses sont en effet les situations qui n'ont pas été appréhendées par les lois, réglementations ou autres normes internes et externes. En pareille situation, les principes d'intégrité, de respect, et d'équité doivent gouverner la conduite de chacun, sans préjudice des lois et réglementations locales.

Chaque collaborateur doit ainsi faire preuve de vigilance, de réflexion, de bon sens et de jugement.

L'objet de cette Charte n'est donc pas de détailler de façon exhaustive les comportements à adopter dans chaque situation mais vise à donner des repères et à rappeler l'esprit qui doit présider à chaque décision.

Parfois, certaines situations peuvent ne pas être simples. Toute décision doit cependant être prise en considération des principes de cette Charte et impose de se poser des questions fondamentales :

- /1. Est-ce légal ?
- /2. Est-ce conforme à la Charte Éthique et RSE ?
- /3. Quelle est la conséquence de mon action ou de mon inaction ?
- /4. Serais-je à l'aise pour expliquer et justifier ma décision si elle était connue du Groupe ou en externe ?

QUI CONTACTER POUR UNE QUESTION OU UNE DIFFICULTÉ EN LIAISON AVEC CETTE CHARTE ?

Chaque collaborateur peut, en toutes circonstances, en cas de préoccupation, de doute ou de question, en faire part à sa hiérarchie, aux correspondants Éthique et RSE, à son Compliance Officer ou aux Ressources Humaines

QUELLES SANCTIONS AU NON-RESPECT DE CETTE CHARTE ?

Le non-respect de la Charte Éthique et RSE est susceptible d'entraîner de lourdes sanctions pour le Groupe mais aussi, à titre individuel, pour tout dirigeant ou collaborateur concerné par un manquement à ces principes.

Des agissements contraires aux principes de la Charte Éthique et RSE peuvent aussi entraîner des préjudices économiques, d'image, et de réputation pour le Groupe.

Ils peuvent également conduire :

1. à ce que des sanctions disciplinaires (par exemple, un licenciement pour faute grave), civiles (par exemple, des dommages-intérêts) et pénales (par exemple, des amendes et/ou peines de prison) soient mises en œuvre contre un collaborateur du Groupe à l'origine de ces agissements ;
2. à la résiliation de toute relation d'affaires avec un partenaire commercial qui n'agirait pas en adéquation avec les valeurs et principes de la Charte Éthique et RSE.

1

Nos valeurs

Notre Vision et

Mission



Nos valeurs

PROACTIVITE

Nous n'attendons pas demain, nous agissons dès aujourd'hui.

CONFIANCE

Nous croyons en la bienveillance, nous respectons nos différences. Nous travaillons dans un esprit d'équipe, pour dire ce que nous faisons et faire ce que nous disons.

RESPECT

Nous apprécions le mélange des cultures et sommes fiers de nos différences. Nous nous soucions de la planète et de sa diversité.

INNOVATION

Nous osons remettre en question le statu quo. Nous prenons l'innovation à cœur et nous nous lançons au défi de toujours faire mieux. Nous prenons des risques, afin de rendre l'impossible possible.

PASSION POUR LE CLIENT

Nos clients sont le moteur de nos décisions et de nos actions. Nous nous surpassons pour eux et prenons plaisir à le faire.



Notre Vision

Acteur engagé dans la transition mondiale vers un environnement sûr et durable, devenir neutre en CO2 en 2025 et fournir des solutions industrielles efficaces, écologiques et fiables à longue durée de vie.

Notre Mission

Nos salariés très engagés et dotés de talents uniques créent des solutions innovantes en matière de caoutchouc et de plastiques biologiques pour nos clients, complétées par des services à valeur ajoutée. Notre entreprise durable agit dans le respect des personnes et de l'environnement, faisant de nos communautés un monde meilleur.

2

*Nos engagements
en qualité
d'entreprise
intègre*

2.1 RESPECT DES PERSONNES

De nombreuses lois visent à protéger les partenaires directs de l'entreprise (clients, collaborateurs, fournisseurs) et dans certains cas les personnes en relation indirecte avec elle.

Anvis veille à respecter les lois et à les faire respecter, en s'assurant notamment que les pratiques de ses fournisseurs et prestataires de services soient conformes aux engagements du Groupe en matière de respect des personnes. Si tel n'était pas le cas, le Groupe mettrait en œuvre un plan d'action correctif avec le partenaire et, à défaut de résultat satisfaisant, cesserait toute relation avec le fournisseur ou prestataire concerné. Les lanceurs d'alerte ne seront pas poursuivis pour avoir lancé une alerte fondée (pas de représailles).

2.1.1 PROMOUVOIR LES DROITS FONDAMENTAUX DU TRAVAIL

TRAVAIL FORCÉ

Le travail forcé se définit comme un travail exercé sous la contrainte ou la menace. Anvis s'attache à exercer un contrôle rigoureux vis-à-vis des fournisseurs et prestataires de services qui pourraient avoir recours à des personnes travaillant sous la contrainte ou la menace. Si tel était le cas, le Groupe mettrait en œuvre un plan d'action correctif avec le partenaire et, à défaut de résultat satisfaisant, cesserait toute relation avec le fournisseur ou prestataire concerné.

TRAVAIL DISSIMULÉ

Le travail dissimulé consiste à ne pas déclarer officiellement auprès des autorités compétentes une personne qui travaille dans l'entreprise, la privant ainsi de ses droits sociaux et privant la collectivité des cotisations sociales associées à son travail.

Anvis s'engage, dans tous les pays où il est présent, à ne jamais recourir au travail dissimulé, et veille à donner des directives en ce sens.

TRAVAIL DES ENFANTS

Le travail des enfants comprend toute forme d'activité économique exercée par des enfants, les privant de leur dignité et portant atteinte à leur développement normal, physique et psychologique.

Anvis s'engage à :

- respecter strictement la limite d'âge fixée dans la législation de chacun des pays où il opère et à ne jamais faire travailler un enfant de moins de 14 ans dans quelque pays que ce soit ;
- faire preuve de la plus grande vigilance dans le choix de ses fournisseurs et prestataires ;
- refuser de travailler ou cesser immédiatement de travailler avec ceux qui font travailler des enfants dont l'âge serait inférieur à la limite légale ou qui aurait moins de 14 ans.

2.1.2 PROSTITUTION, PROXÉNÉTISME

La prostitution est le fait de consentir à des relations sexuelles dans un but économique.

Le proxénétisme est le fait de permettre ou de contribuer à la prostitution d'autrui et d'en tirer profit de quelque manière que ce soit. Le délit de proxénétisme existe dans de nombreux pays. Il consiste, pour l'exploitant d'un établissement, d'accepter, en toute connaissance de cause, que des actes de prostitution se réalisent dans son établissement et d'en tirer profit.

Anvis s'engage à :

- ne pas favoriser, organiser et surtout tirer profit de la traite des êtres humains dont l'exploitation sexuelle ;
- porter à la connaissance des autorités compétentes toute information relative à des faits répréhensibles dans ce domaine.

2.1.3 ÉGALITÉ D'ACCÈS

Anvis applique une politique d'égalité d'accès aux clients et aux collaborateurs.

Anvis s'engage à :

- reconnaître les diversités individuelles de ses clients et de ses salariés. Le Groupe s'attache à supprimer les éventuelles sources de discrimination dans ses offres commerciales, infrastructures informatiques, installations, équipements et bâtiments ainsi que dans ses pratiques, procédures et gestion de ses établissements ;
- veiller, selon les lois et réglementations en vigueur à ce que les infrastructures informatiques, équipements et installations qu'il propose, utilise ou exploite, offrent dans la mesure du possible à ses clients et collaborateurs, la possibilité d'y accéder et de les utiliser au mieux de leurs possibilités.

2.1.4 SÛRETÉ

La sûreté consiste à prévenir et à lutter contre les atteintes malveillantes aux personnes et aux biens, à lutter contre la criminalité menaçant potentiellement nos clients, personnels et infrastructures. Elle relève de responsabilités partagées entre le Groupe et les autorités du pays, avec lesquelles Anvis s'attache à maintenir des relations transparentes et intègres. La sûreté est une composante déterminante des produits et services que nous proposons et est l'une des premières attentes de la clientèle.

Anvis veille à la sécurité de ses clients et salariés en

- définissant des recommandations de sûreté basées sur les constructions, les équipements, les technologies et les procédures de sûreté à mettre en place ;
- s'assurant du système de reporting des incidents de sûreté

- évaluant les mesures de sûreté (via des audits) et en délivrant des conseils-formations aux personnels pour améliorer notamment nos mesures de protection.

2.2 RESPECT DES REGLES DU COMMERCE

2.2.1 LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET LE TRAFIC D'INFLUENCE

La corruption et le trafic d'influence, sous toutes leurs formes, sont des délits pénaux, assortis de lourdes sanctions tant pour une entreprise que pour une personne physique participant à toute forme de corruption, même indirecte.

Conformément aux différentes lois applicables en matière de prévention de la corruption et du trafic d'influence, et notamment la loi française Sapin 2, Anvis a mis en place des mesures destinées à prévenir et détecter la commission, en France comme à l'étranger, de faits de corruption ou de trafic d'influence.

Ces actes délictueux font l'objet d'une tolérance zéro au sein du Groupe et exposent leurs auteurs à des mesures disciplinaires pouvant conduire au licenciement pour faute du ou des salarié(s) concerné(s) et à des poursuites judiciaires devant les juridictions civiles et pénales.

Il existe deux types de corruption sont à distinguer :

-la corruption active, lorsqu'une personne physique ou morale obtient ou essaie d'obtenir, à tout moment, moyennant des dons, des promesses ou avantages, d'une autre personne exerçant une fonction publique ou privée, que celle-ci accomplisse, retarde ou s'abstienne d'accomplir un acte relevant de sa fonction ou susceptible d'être facilité par elle.

Cette personne physique ou morale est alors qualifiée de corrupteur.

-la corruption passive, lorsqu'une personne exerçant une fonction publique ou privée profite de sa fonction en sollicitant ou en acceptant, à tout moment, des dons, promesses ou avantages en vue d'accomplir ou de s'abstenir d'accomplir un acte relevant de sa fonction. Cette personne est alors qualifiée de corrompue.

Ces deux infractions, certes complémentaires, sont distinctes et autonomes. Leurs auteurs peuvent être poursuivis et jugés séparément.

La corruption est dite « publique » lorsque le corrompu est un agent public et « privée » lorsque le corrompu est une personne n'exerçant pas une fonction publique.

Le trafic d'influence se définit comme le fait, par une personne, exerçant une fonction publique ou privée, de solliciter ou d'accepter, à tout moment, directement ou indirectement, des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages quelconques pour elle-même ou pour autrui



pour user de son influence réelle ou supposée en vue de faire obtenir d'une autorité ou d'une administration publique des distinctions, des emplois, des marchés ou toute autre décision favorable.

Comme pour la corruption, le trafic d'influence peut être :

- actif ou passif, mais également
- privé (si l'intermédiaire est une personne privée) ou public (si l'intermédiaire exerce une fonction publique).

Totalement contraires aux valeurs d'Anvis, la corruption comme le trafic d'influence sont :

- inacceptables, quel qu'en soit le motif, et font l'objet d'une tolérance zéro au sein d'Anvis ;
- néfastes pour les communautés dans lesquelles nous opérons ; de nature à porter un grave préjudice à l'entreprise.

Le Groupe a élaboré de manière spécifique une « Politique de prévention de la corruption », comportant diverses obligations, à laquelle chaque collaborateur ou partenaire d'Anvis doit impérativement se conformer.

Anvis s'engage à prendre toute mesure pour éviter un quelconque acte de corruption ou de trafic d'influence dans le cadre de ses activités et veille en particulier à ce que, dans le cadre de ses contrats ou relations avec les autorités publiques, tant en France qu'à l'étranger, aucune rémunération, paiement, de facilitation (le paiement de facilitation désigne le fait de rémunérer, directement ou indirectement, de façon indue, un agent public pour l'accomplissement de formalités ou d'actes administratifs qui relèvent de ses fonctions) ou avantage quelconque ne soit versé ou remis, directement ou indirectement, à un agent public ou un élu. Anvis s'engage à respecter les règles du commerce international (notamment quand aux règles de l'Export et des sanctions économiques)

2.2.2 CADEAUX ET INVITATIONS

Anvis est engagé dans la lutte contre la corruption, le trafic d'influence et les conflits d'intérêts en refusant les cadeaux ou avantages personnels.

Le principe est qu'un collaborateur ne doit ni recevoir ni offrir de cadeau ou d'avantage personnel dans le cadre d'une relation d'affaires.

A titre d'exception, et sauf si la loi locale est plus restrictive, peuvent être offerts ou acceptés des cadeaux ou invitations non pécuniaires, qui s'inscrivent dans le cadre normal d'une relation d'affaires, à condition qu'ils soient de valeur raisonnable et offerts en dehors de toute période de négociation.

2.2.3 LUTTE CONTRE LE BLANCHIMENT D'ARGENT/ LE FINANCEMENT DU TERRORISME/CONFLITS ARMES

Le blanchiment est un délit pénal consistant à détenir ou utiliser des capitaux issus d'activités frauduleuses : acte de corruption, fraude fiscale, trafics divers etc...



Le financement du terrorisme est un délit pénal consistant à fournir ou recueillir des sommes d'argent destinées à la perpétration d'actes terroristes.

Anvis s'engage à faire preuve de vigilance sur les flux financiers qui pourraient avoir une origine ou une destination criminelle ou délictueuse.

Anvis s'engage également à ne pas utiliser de minéraux qui financent les conflits armés (« conflict minerals »)

2.2.4 RESPECT DES RÈGLES DE CONCURRENCE

Les règles de la concurrence interdisent les pratiques anticoncurrentielles de deux façons en prohibant :

- Toute entente et échange d'informations sensibles entre concurrents, notamment sur la fixation des prix ou la répartition des clients ;
- Tout abus dans une situation de position dominante faisant obstacle au maintien d'une concurrence saine et loyale.

Anvis s'engage à respecter strictement les règles de concurrence dans tous les pays où il est présent.

2.2.5 TRANSPARENCE, COMMUNICATION, ÉQUITÉ

Anvis s'engage à :

- ce que les appels d'offres, les référencements et les contrats fassent l'objet d'un processus transparent, équitable et établi sur la base de critères objectifs, et que les fournisseurs soient traités avec loyauté et honnêteté ;
- assurer une communication régulière, rapide et claire, offrant à tout fournisseur le même niveau d'information ;
- informer dans un délai raisonnable les prestataires retenus et non retenus individuellement.

2.2.6 CONTREFAÇON

Anvis s'engage à ne pas utiliser sciemment de pièces provenant de la contrefaçon

2.3 RESPECT DES BIENS ET DES DONNÉES

2.3.1 DÉLIT D'INITIÉ

Une information privilégiée est une information précise et confidentielle qui, si elle était rendue publique, serait susceptible d'avoir une influence sur le cours de bourse de l'entreprise.

Anvis s'engage à veiller au respect des règles de marché qui doivent être observées par ses collaborateurs susceptibles de détenir des informations privilégiées sur l'entreprise.

2.3.2 CONFLITS D'INTÉRÊTS

Il y a conflit d'intérêts lorsque les intérêts personnels ou privés du collaborateur (relations financières, professionnelles, familiales ou autres) peuvent influencer ou simplement paraître influencer une décision prise par le collaborateur dans l'exercice de ses fonctions.

Tout en respectant la vie privée de ses collaborateurs, le Groupe s'attend à ce qu'ils évitent les conflits d'intérêts. Dans le cadre professionnel, les collaborateurs doivent agir à tout moment dans l'intérêt du Groupe.

Anvis impose à l'ensemble de ses collaborateurs de divulguer toute situation de conflit d'intérêts dès qu'ils en ont connaissance et, dans toute la mesure du possible, avant d'agir.

2.3.3 FRAUDES

La fraude est généralement caractérisée par un acte ou une omission intentionnel(le). Elle peut notamment se concrétiser par la présentation de déclarations ou de documents faux, inexacts, trompeurs ou incomplets, visant à obtenir de manière indue la perception, la restitution ou la rétention de fonds ou encore l'obtention d'informations.

Anvis s'engage à se conformer strictement aux lois et normes en vigueur dans chaque pays notamment en matière comptable, fiscale et douanière ;

2.3.4 ACTIFS DE LA SOCIÉTÉ – ABUS DE BIEN SOCIAL

Les actifs de Anvis sont destinés à permettre la réalisation des objectifs du Groupe. Mis à disposition des collaborateurs, ils ne doivent servir que dans le seul intérêt de Anvis et non dans l'intérêt personnel d'un collaborateur. Tout usage abusif d'un actif de Anvis par un collaborateur expose celui-ci à des sanctions disciplinaires mais aussi à des sanctions pénales variables selon les pays concernés.

L'abus de bien social consiste à faire un usage délibéré et personnel des biens ou du crédit de l'entreprise ou des pouvoirs détenus par les dirigeants sociaux, de façon contraire à l'intérêt social.

La notion d'abus de bien social existe dans de nombreuses législations. Sa définition et sa caractérisation peuvent varier d'un pays à l'autre. En France, l'abus de bien social est un délit exposant son auteur à des poursuites pénales.

Anvis s'engage à retenir la définition la plus stricte de l'abus de bien social pour l'ensemble de ses filiales et à prendre toute disposition nécessaire pour prévenir et détecter cette activité.

2.3.5 PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

La protection des données personnelles (nom et/ou prénom, numéro de téléphone, adresse électronique, numéro de carte bancaire, préférences clients, etc.) vise à protéger toutes les informations relatives à des personnes physiques directement ou indirectement identifiables et à définir les conditions selon lesquelles ces données peuvent être collectées et traitées. Ces informations sont protégées par plusieurs législations concernant le droit à la vie privée, en France, au sein de l'Union européenne (dont le Règlement Général sur la Protection des Données – RGPD) et dans d'autres régions du monde.

2.3.6 SÛRETÉ DES SYSTÈMES D'INFORMATION

La sécurité des systèmes informatiques consiste à gérer le risque informationnel à tous les niveaux de l'entreprise : sécurité des accès aux informations et sites dédiés, droits d'accès associés aux gestionnaires, formation de sensibilisation aux risques informatiques, contrôle de nos partenaires au travers de tests et d'audits sécurité spécifiques, etc.

Anvis s'engage à :

- mettre en place une organisation dédiée de la sécurité des systèmes d'information ;
- définir des règles d'usage des systèmes informatiques dans l'entreprise et s'assurer de la haute disponibilité de ses systèmes les plus critiques ;
- assurer des formations régulières aux personnes sensibles ;
- mettre en place des solutions technologiques destinées à protéger les données personnelles (clients et collaborateurs).

2.3.7 PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

La propriété intellectuelle comprend les droits incorporels que sont les marques, les noms de domaines, les dessins et modèles, les brevets, le savoir-faire et les droits d'auteur. Le non-respect de ces droits constitue une atteinte passible notamment de condamnation pour contrefaçon ou concurrence déloyale.

Anvis s'engage à :

- assurer la protection et la défense de ses propres droits de propriété intellectuelle ;
- veiller à respecter ceux de l'ensemble de ses collaborateurs et partenaires et, plus largement, ceux des tiers.

2.3.8 PROTECTION DE L'IMAGE ET DE LA RÉPUTATION

Les droits de la personnalité constituent une catégorie de droits tels que celui du respect de la vie privée, du droit à l'image, au nom de famille, au respect de l'honneur et de la réputation. Comme les personnes physiques, les personnes morales ont droit au respect de leur réputation et sont autorisées, en tant que de besoin, à engager des actions en diffamation ou en dénigrement.

Anvis s'engage à :

- obtenir l'autorisation expresse des personnes physiques avant toute utilisation d'un support comprenant un ou plusieurs attributs de la personnalité d'un collaborateur ou d'une personne extérieure au Groupe (photographie ou vidéo représentant une personne identifiable, un nom, etc.) ;
- ce que les collaborateurs qui s'expriment sur les réseaux sociaux sur un sujet directement ou indirectement lié au Groupe, ses marques, ou ses métiers ne délivrent pas d'informations confidentielles et/ou susceptibles de nuire à la réputation du Groupe.

2.4 RESPECT DE NOS PARTENAIRES

2.4.1 ACTIONNAIRES ET INVESTISSEURS

Au-delà des réunions organisées à l'occasion de la publication des résultats annuels, l'objectif est de s'adresser avec la plus grande réactivité et la plus grande transparence à nos actionnaires et aux acteurs de la communauté économique et financière, notamment en échangeant régulièrement avec les investisseurs institutionnels, analystes financiers et régulateurs des marchés financiers.

Anvis s'engage à créer une relation de confiance avec le marché en constituant une source d'information fiable et pertinente.

2.4.2 FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

Anvis veille à retranscrire ses engagements en faveur du développement durable dans l'ensemble de sa chaîne d'approvisionnement. Le non-respect par le fournisseur d'un de ces principes peut constituer une cause de rupture de la relation.

3

*Nos engagements
en tant
qu'employeur
responsable*

3.1 RESPECT DES CONDITIONS DE TRAVAIL

3.1.1 DIALOGUE SOCIAL

Le dialogue social est un lien primordial entre les personnes. Il vise la recherche permanente du consensus et est un facteur de la réduction des conflits sociaux.

Encourager le dialogue permet de se rapprocher au plus près de l'ensemble des collaborateurs du Groupe et de donner ainsi l'opportunité à chacun de faire entendre sa voix.

Les managers sont les acteurs de notre politique et encouragent les échanges avec les collaborateurs.

Anvis s'engage à assurer la transparence de sa communication auprès des collaborateurs en :

- réalisant de manière systématique un entretien annuel d'évaluation avec chacun des collaborateurs ;
- permettant à chacun d'accéder à une information claire sur ses droits, ses devoirs, et sur les avantages dont il/elle dispose ;
- mettant à disposition des supports d'information adaptés au contexte local, notamment à travers la traduction de documents internes ;
- prenant en compte l'impact du changement sur les hommes et les femmes lors de la mise en œuvre des projets de réorganisation ou de restructuration.

3.1.2 LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET DROIT DE REPRÉSENTATION COLLECTIVE

La liberté d'association et le droit de représentation collective ont pour but de permettre aux salariés de constituer ou non des organisations de leur choix et de s'y affilier ou non afin de défendre leurs intérêts au sein de l'entreprise.

Anvis s'engage à :

- assurer le respect des textes de loi, relatifs à la liberté d'association de ses collaborateurs, applicables localement ;
- encourager toutes formes d'expressions collectives des collaborateurs au sein de notre entreprise ;
- ne pas empêcher ou obstruer la procédure de constitution d'un organe de représentation interne du personnel ;

- respecter les délais de consultation des parties prenantes et représentants du personnel, notamment dans les cas de réorganisations ou de procédures disciplinaires ;

- s’assurer que les collaborateurs ont la possibilité de s’exprimer librement au sein de l’entreprise sur les questions relatives aux conditions d’exercice de leurs activités.

3.1.3 LUTTE CONTRE TOUTES LES FORMES DE HARCÈLEMENT

Le harcèlement moral se manifeste par des comportements, des paroles, des actes répétés et hostiles portant atteinte à la dignité ou à l’intégrité du salarié. Tout comportement ou action allant à l’encontre du droit au respect et à la dignité humaine est inacceptable.

Le harcèlement sexuel est le fait d’imposer à une personne, quel que soit son sexe, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant ou qui créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Il en est de même de toute forme de pression, même non répétée, dans le but réel ou apparent d’obtenir un acte de nature sexuelle au profit du harceleur ou d’un tiers.

Ces comportements peuvent notamment consister en des contacts physiques indésirables ou inappropriés, des emails, des regards ou des gestes, commentaires, invitations ou sollicitations de nature sexuelle exprimés sous quelque forme que ce soit, ou encore en l’envoi ou à l’exposition d’éléments de nature sexuelle (documents, images, objets, etc.). Ces comportements peuvent également viser à soumettre l’obtention d’une promotion ou d’un autre avantage à la condition de satisfaire à un acte sexuel.

Ce harcèlement sexuel peut se produire dans ou en dehors des locaux de Anvis et émaner notamment d’un collaborateur du Groupe ou d’un client, d’un fournisseur ou d’un partenaire. Anvis ne tolère aucune forme de harcèlement moral ou sexuel. Le Groupe demande à chaque collaborateur d’alerter la Direction Ressources Humaines qui mettra en œuvre les moyens nécessaires pour faire cesser toute situation de harcèlement moral ou sexuel.

3.1.4 ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

Concilier vie professionnelle et vie privée permet aux collaborateurs de mieux vivre et de mieux travailler. Levier essentiel de lutte contre les risques psychosociaux, l’équilibre entre vie professionnelle et vie privée améliore le bien-être, la qualité de vie au travail des collaborateurs et donc la qualité du travail.

Anvis s’engage à :

- respecter les grandes étapes de la vie (naissance, mariage, congés, décès de proches, ...) ;
- minimiser les situations d’inconnue sur l’emploi du temps à court terme, pour réduire les contraintes liées aux horaires atypiques

3.1.5 RELATIONS AVEC LES PRESTATAIRES DE SERVICE OU LES SOUS-TRAITANTS

Anvis s'engage à respecter les droits des travailleurs de manière générale et veille à ce que ses prestataires et fournisseurs ne contreviennent pas à ces droits ; et, plus particulièrement, ne pas recourir à la fourniture de main-d'œuvre par des entreprises tierces en dehors des cas autorisés par la loi.

3.1.6 SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Tout collaborateur d'Anvis a droit à un environnement de travail sûr au sein duquel les managers de proximité sont les premiers acteurs de santé qui doivent prévenir les risques, les constater, le cas échéant, et mettre en œuvre un plan d'actions adapté.

Des analyses en amont doivent être conduites afin d'anticiper et de réduire les risques à court et long terme induits par chaque poste ou activité. Les contraintes physiques, quand elles le peuvent, doivent être évitées, et des formations adaptées doivent être mises en place.

Anvis s'engage à :

- identifier et évaluer les risques à court et long terme induits, liés à l'activité, au département ou au poste de travail ;
- mettre à disposition les formations et outils adéquats à la réduction des accidents et maladies liés à l'activité professionnelle ainsi qu'à la prévention des maladies (formations sur la santé et le bien-être, ex. : prévention risques psychosociaux, premiers secours, etc.) ;
- anticiper et prendre en compte l'impact humain des changements en matière de conditions de travail ;

3.2 RESPECT DES CARRIÈRES

3.2.1 MODE DE RECRUTEMENT NON DISCRIMINATOIRE ET TRANSPARENT

Les collaborateurs en charge de ce processus portent les règles déontologiques et méthodologiques du Groupe. Ces règles précèdent le recrutement et favorisent l'efficacité tout en garantissant l'équité, dans le respect des réglementations en vigueur.

Toute sélection fondée sur des motivations non professionnelles (notamment religion, âge, sexe, orientation sexuelle, handicap, opinions politiques, origine ethnique, appartenance syndicale, ...) est interdite, sous la seule réserve d'un nombre limité de pays dont la réglementation locale peut imposer certains critères spécifiques à l'embauche.

La sensibilisation est essentielle pour lutter contre les stéréotypes, leviers de la discrimination. L'environnement, nos expériences passées et nos attentes inconscientes peuvent influencer notre manière de considérer un candidat et les questions que nous allons lui poser.

Anvis s'engage à :

-respecter un processus de sélection reposant sur une méthodologie commune pour tous les candidats à un même poste ;

- recruter uniquement en fonction de nos besoins et des qualités propres de chaque candidat, sur des critères de compétences professionnelles et de qualités humaines, sans autre considération.

3.2.2 PROMOTION ET RESPECT DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION

La diversité, appliquée à l'entreprise, désigne la variété de profils humains qui peuvent exister en son sein (origine de pays, de région, de quartier, patronymique, culture, âge, sexe, apparence physique, handicap, orientation sexuelle, diplômes, etc. ; cette liste n'est pas exhaustive).

Son application au management conduit à une approche inclusive de reconnaissance et de valorisation des différences individuelles comme de véritables atouts pour la performance de l'entreprise.

En termes d'organisation, la diversité influence l'ensemble des procédures et des processus de l'entreprise pour mettre en œuvre l'égalité de traitement et la prévention des discriminations.

Au-delà des engagements et des outils, le respect de la diversité est d'abord une affaire individuelle : il appartient à chacun de faire évoluer ses pratiques pour une meilleure performance collective.

3.2.3 RECONNAISSANCE DE LA PERFORMANCE

La performance repose sur l'engagement des collaborateurs. La performance collective est la résultante de la cohésion de l'équipe autour d'un objectif commun.

Anvis s'engage à reconnaître la performance et rétribuer les collaborateurs de manière juste.

.

3.2.4 FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT DES CARRIÈRES

Chez Anvis, chacun est à la recherche d'un développement tout au long de sa vie professionnelle et d'expériences significatives. Chacun se sent valorisé et libre de poursuivre ses propres objectifs. Anvis s'engage à faire en sorte que l'expérience de développement soit centrée sur l'apprenant, accessible à tous, partout et à tout moment.

Anvis apporte une valeur ajoutée au développement de ses collaborateurs, non seulement pour l'avenir de l'organisation, mais aussi pour qu'ils soient prêts à affronter la transformation constante du monde.

4

*Nos engagements
en tant qu'acteur
engagé pour la
société civile et la
planète*

4.1 RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT

Entreprise responsable, nous développons nos métiers dans le respect de la planète en réduisant nos impacts. Nous travaillons en permanence pour des solutions plus durables et plus respectueuses de l'environnement.

4.1.1 MANAGEMENT DE L'ENVIRONNEMENT

Notre politique environnementale s'appuie sur un système de management visant à maîtriser les grands enjeux environnementaux auxquels Anvis est confronté, tant lors de la construction de bâtiments par exemple

Anvis s'engage à :

- décliner les objectifs d'amélioration de la performance environnementale du Groupe, les déployer et suivre leur réalisation grâce à des indicateurs adaptés et des outils de maîtrise et pilotage environnementaux ;
- mettre en place des processus assurant un management de l'environnement encadré en déployant des lignes directrices de construction ou de rénovation durable pour guider les projets de nouveaux bâtiments.

4.1.2 SENSIBILISATION DES CLIENTS ET FORMATION DES COLLABORATEURS

La sensibilisation quotidienne aux enjeux environnementaux est au cœur de toute action en faveur de la protection de l'environnement. Nos collaborateurs sont la clé de voute de notre politique de développement durable. Ils doivent se comporter comme des ambassadeurs en se montrant exemplaires dans le respect de l'environnement au quotidien et en promouvant la démarche.

4.1.3 PRÉSERVATION DES RESSOURCES NATURELLES

ENERGIE ET CO2

La consommation d'énergie, en plus de constituer un coût significatif, est l'un des premiers impacts du Groupe sur l'environnement. Anvis manifeste la volonté de redéfinir sa trajectoire carbone pour l'aligner sur les objectifs de limitation du réchauffement climatique.

Anvis s'engage à :

- maîtriser les consommations d'énergie et réduire les émissions de CO2 associées par un suivi régulier de la performance énergétique et la mise en œuvre de plans d'actions de réduction ;
- promouvoir les énergies renouvelables en privilégiant ces sources d'énergie lors de nouvelles constructions ou rénovations, selon la pertinence de la région, et en contribuant à l'identification de technologies permettant de limiter notre empreinte énergétique et climatique ;
- réduire l'empreinte carbone de la chaîne de valeur

EAU

La consommation directe d'eau du Groupe est importante et peut intervenir dans des zones de stress hydrique. A ce titre, la préservation de la ressource en eau est une préoccupation majeure pour Anvis.

Anvis s'engage à :

3. préserver les ressources en eau par un suivi régulier de ses consommations, l'adaptation d'actions et d'équipements moins consommateurs, en particulier dans les zones de stress hydrique ;

IMPACTS SUR LES MILIEUX ET REJETS

Les activités de Anvis pourraient être susceptibles de générer des impacts directs ou indirects sur les milieux.

Anvis s'engage à :

- maîtriser l'impact de ses rejets d'eau usée en garantissant leur traitement systématique pour l'ensemble de ses bâtiments
- mettre en œuvre des pratiques respectueuses de l'environnement en limitant notamment toutes nuisances (sonores, visuelles, olfactives) ou pollution de l'air.

DÉCHETS, GÂCHIS ET RECYCLAGE

Les déchets générés lors des opérations de fabrication représentent également des volumes significatifs.

Anvis s'engage à :

- la valorisation ou le recyclage de ces déchets
- s'assurer du correct traitement des déchets produits
- réduire la quantité de matières premières utilisées en limitant les emballages et autres produits jetables en particulier concernant le plastique, et en privilégiant les matériaux recyclés et/ou recyclables ;

4.2 RESPECT DES COMMUNAUTÉS LOCALES ET DE LA SOCIÉTÉ CIVILE

4.2.1 MARKETING ET COMMUNICATION RESPONSABLE

La communication responsable doit être assurée en amont des actions de communication avec pour objectif d'assurer la transparence du service, de la relation et des offres, ainsi que la protection des clients.

L'ensemble des communications est concerné par une démarche de communication responsable dans un objectif d'éviter toutes dérives de « greenwashing ».

Anvis s'engage à s'assurer de la responsabilité de toute démarche de communication en établissant un processus de validation des communications avant leur diffusion et en intégrant l'impact environnemental dans ses critères de choix des supports et la réalisation de ses événements ;

4.2.2 CONTRIBUTIONS AUX ACTIVITÉS DE MECENAT PARRAINAGES ET DE SPONSORING

Anvis développe des actions de mécénat, parrainage et sponsoring dans les domaines tels que la formation Sont exclus des opérations parrainées les sujets en opposition avec nos valeurs fondamentales, notamment en cas de violence ou de non-respect des principes fondamentaux de non-discrimination et de diversité.

Anvis s'engage à :

- s'assurer de la responsabilité de toute démarche de parrainages et de sponsoring en établissant un processus de validation des actions avant leur mise en œuvre et en intégrant la lutte contre la corruption et le trafic d'influence ainsi que l'impact environnemental dans ses critères de choix des actions ;
- agir et communiquer en toute transparence ;

4.2.3 ACTIVITÉS POLITIQUES ET « LOBBYING » RESPONSABLE

Anvis ne soutient aucun parti politique que ce soit en France ou dans les autres pays dans lesquels le Groupe est présent.

Les collaborateurs qui exercent des activités politiques le font à titre personnel, en dehors du temps de travail et sans se prévaloir de leur appartenance à Anvis. Ils veillent à éviter tout conflit d'intérêts entre leurs fonctions au sein du Groupe et leurs activités politiques.

Le lobbying est une contribution constructive et transparente à l'élaboration de politiques publiques sur les sujets pertinents liés aux activités du Groupe. Cette contribution vise à enrichir la réflexion de décideurs publics et est mise en œuvre par le Groupe conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur dans chaque pays et dans le respect des principes de prévention de la corruption et du trafic d'influence.

D'une manière générale, les activités de lobbying mises en œuvre par le Groupe sont développées en cohérence avec ses principes d'actions stratégiques, ses politiques de développement durable et de RSE.

Anvis s'engage à :

- agir pour la défense de ses intérêts légitimes en s'assurant du bien-fondé de sa démarche ;
- ne pas chercher à obtenir un avantage politique, réglementaire ou administratif indu ;
- faire preuve d'intégrité et de probité intellectuelle dans toutes ses relations avec les agents et organismes publics, et ce quels que soient la situation ou l'intérêt défendu.