



Politique Sociale et Droits de l'Homme 2025

Nous voulons que le Groupe HIOLE soit un lieu où il fait bon travailler. Nous savons que nos collaborateurs représentent notre principal atout.

Ils doivent bénéficier d'un environnement de travail sûr et sain, où le talent et le mérite personnel sont reconnus, la diversité valorisée, la vie privée respectée et le juste équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle pris en compte.

Nous croyons qu'il est important d'offrir à nos collaborateurs un environnement stimulant, des perspectives d'évolution motivantes, ainsi que la possibilité de changer les choses.

Nous encourageons un climat d'ouverture, de courage, de générosité et de respect, pour que chaque collaborateur se sente libre d'exprimer ses questions, ses idées et ses préoccupations.

Nous avons défini 6 grands axes stratégiques pour structurer notre Politique Sociale et Droits Humains et en assurer une mise en œuvre efficace.

- Santé et sécurité
- Diversité, équité et inclusion
- Formation et gestion de carrière
- Dialogue social
- Conditions de travail
- Travail forcé et travail des enfants

1 Santé et sécurité

Parce que chez HIOLE, nous accordons la plus haute considération à la préservation de la santé et à la sécurité au travail de nos collaborateurs, et parce que nos activités se réalisent chaque jour au cœur des métiers de l'Industrie, nous avons souhaité accorder une attention toute particulière à cet axe fondamental de notre Politique Sociale et Droits de l'Homme.

C'est la raison pour laquelle l'axe Santé et Sécurité fait l'objet d'une politique à part entière, développée sous l'intitulé « Politique Santé et Sécurité 2025 ».

2 Diversité, Equité et Inclusion

Nous considérons au sein du Groupe HIOLE que la diversité des talents renforce notre créativité et notre capacité à proposer des produits et services performants. Le Groupe HIOLE est un employeur inclusif et non-discriminant.

Nous facilitons l'intégration professionnelle des personnes en difficulté d'accès à l'emploi et notamment les personnes en situation de handicap et les groupes sociaux sous-représentés.

2-1 Encourager la mixité femmes-hommes

Encourager la mixité des sexes dans tous les métiers, et à tous les niveaux de responsabilités, est un enjeu pour le secteur de l'Industrie métallurgique au sein duquel la population masculine est historiquement sur-représentée.

Depuis de nombreuses années, sous l'impulsion de sa dirigeante, le Groupe HIOLE mène régulièrement des actions ayant pour objectif de favoriser l'emploi des femmes dans notre secteur d'activité et bien évidemment, au sein du Groupe.

Les métiers de la métallurgie se sont aussi largement diversifiés et offrent aujourd'hui des postes parfaitement accessibles à toutes les catégories de personnes sans qu'il ne soit nécessaire partout de mener des actions d'adaptation.

Le Groupe HIOLE s'engage ainsi à poursuivre ses actions d'information des populations féminines à l'attractivité des métiers de l'industrie et ce, dès le plus jeune âge.

En 2024, la mixité femmes-hommes dans tous nos métiers est de 31%.

L'objectif est de passer à 35% de femmes en 2027, pour atteindre la parité d'ici 2035.

2-2 Promouvoir l'emploi et l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Depuis plus de 20 ans, le Groupe HIOLE œuvre à l'insertion des personnes en situation de handicap de manière active. Nous accueillons notamment 3 ESAT au sein de nos ateliers.

Parce que nous sommes convaincus que ces personnes ont toute leur place dans le monde du travail et qu'elles peuvent être des exemples en matière d'engagement, le Groupe HIOLE s'engage à accentuer encore ses efforts dans ce domaine.

En 2024, le taux d'emploi de personnes en situation de handicap est de 4% en moyenne sur le Groupe.

L'objectif est de passer à 8% d'ici 2030.

2-3 Favoriser la mixité générationnelle en créant un environnement où les expériences et les compétences de tous les âges se complètent.

Nous croyons en la jeunesse et en sa capacité à apporter une approche novatrice à nos entreprises, nous permettant de nous adapter aux évolutions du monde et à présenter ainsi une offre de services toujours appropriée.

Pour faire face à la pénurie de main d'œuvre qualifiée à nos métiers, nous multiplions depuis plusieurs années des actions d'information et de formation pour attirer les plus jeunes générations.

Nous nous appuyons aussi sur notre propre service de formation interne devenu en 2021 un Organisme de Formation en mesure de proposer de l'apprentissage.

Malgré ces efforts, à l'instar du pays, le taux d'emploi des jeunes générations (-25 ans) reste malgré tout bas : En 2024, 13,3% de nos collaborateurs sont âgés de moins de 25 ans, alors que nous employons 14,5% de collaborateurs de plus de 57 ans, soit un ratio entre les 2 populations de 0,92.

L'objectif est d'équilibrer notre taux d'emploi des jeunes de moins de 25 ans avec notre taux d'emploi des plus de 57 ans et donc d'atteindre le ratio de 1 en 2027.

3 Formation et gestion de carrière

Nous accordons une importance capitale au développement de nos collaborateurs et à la construction d'un parcours professionnel enrichissant au sein du Groupe. Nous visons à créer un environnement de travail stimulant où chacun puisse développer ses compétences et s'épanouir professionnellement, lui permettant ainsi de développer son employabilité tout au long de sa carrière.

3-1 Maintenir et développer les compétences de nos collaborateurs

Notre plan de formation annuel est élaboré en étroite collaboration avec les managers afin de répondre aux besoins de l'entreprise et aux aspirations individuelles. Nous proposons également des formations continues au sein de notre Organisme de formation et notre CFA pour permettre à nos collaborateurs de se maintenir à la pointe de l'innovation technique et technologique.

En 2024, nous avons consacré 513.000 € à la formation.

L'objectif est de doubler le budget formation d'ici 2030, soit plus de 1 000 000 €.

3-2 Favoriser l'accès à la formation pour tous

Notre plan de formation bien que déjà volontariste, n'a permis en 2024 que de toucher une partie réduite de notre population employée. Si nous voulons permettre à chacun de développer son employabilité, nous devons aller plus loin, particulièrement dans ce contexte de 4^{ème} révolution industrielle et d'arrivée de l'intelligence artificielle qui vont faire inmanquablement évoluer nos pratiques et nos métiers. Nous devons préparer l'ensemble de nos collaborateurs à ces évolutions, car chacun de nos employés compte.

En 2024, 66% de nos collaborateurs ont eu accès à la formation.

L'objectif est d'avoir un taux d'accès à la formation supérieur à 80% d'ici 2027.

3-3 Promouvoir et encourager la promotion interne

Qu'elle soit une évolution de sa classification ou une évolution de métier, la promotion interne est la clé pour répondre à la fois aux aspirations individuelles de long terme de nos salariés, et assurer le maintien des savoirs et des compétences parfois difficiles et longues à acquérir dans nos métiers.

Sur la période 2023 (2024 non comparable du fait de la nouvelle convention collective de la métallurgie et sa nouvelle classification), 8% de nos salariés ont bénéficié d'une promotion interne.

L'objectif 2027 est de passer à 10% par an.

4 Dialogue social

Le dialogue social est un élément clé de notre Politique Sociale et des Droits de l'Homme. Il constitue un levier essentiel pour garantir un climat de travail serein, favoriser l'engagement des salariés et assurer la performance durable de notre entreprise.

Conscients de la diversité de nos implantations et des spécificités de chaque entité, nous mettons en place des pratiques adaptées pour assurer une concertation efficace et constructive pour l'ensemble de nos collaborateurs.

4-1 L'engagement pour un dialogue social structuré et inclusif

Notre entreprise s'engage à favoriser un dialogue social structuré, impliquant l'ensemble des acteurs concernés, qu'ils soient représentés par des institutions représentatives du personnel (IRP) ou non.

Dans les entreprises dotées d'IRP, nous assurons une concertation régulière et constructive en respectant les obligations légales et en allant au-delà lorsque cela est nécessaire pour favoriser un climat de confiance.

En 2024, dans nos filiales non dotées d'IRP, nous n'avons pas encore systématiquement mis en œuvre des canaux de dialogue alternatifs (réunions d'échanges, enquêtes internes, boîte à idées, référents RH) afin que tous les salariés puissent exprimer leurs attentes et préoccupations.

L'objectif 2026 est que 100% de nos entreprises, dotées ou non d'instances représentatives du personnel, puissent bénéficier d'un canal de dialogue alternatif structuré.

4-2 Une communication transparente et ouverte

Nous nous engageons à une communication transparente avec nos salariés et leurs représentants en diffusant des informations précises et accessibles sur les décisions impactant l'organisation du travail, la santé et la sécurité, et les évolutions stratégiques de l'entreprise.

Nous mettons en place des réunions d'information périodiques et utilisons des outils digitaux pour faciliter l'accès à l'information. Cette transparence renforce la confiance et permet d'anticiper d'éventuelles problématiques sociales.

En 2024, nous avons initié dans le cadre de notre démarche RSE, de nombreuses actions collaboratives invitant tous les salariés de nos filiales à s'engager en tant qu'ambassadeur, et contribuer activement au déploiement de pratiques et opérations RSE sur tous nos sites.

L'objectif 2025 est que 100% de nos entreprises soient dotées d'au moins 1 ambassadeur RSE.

4-3 Une promotion du dialogue social à l'international

Présents en France et à l'international, nous veillons à promouvoir une culture de dialogue social respectueuse des spécificités locales tout en assurant une cohérence globale.

Nous adaptons nos pratiques en fonction des réglementations nationales et des contextes socio-économiques locaux, en garantissant que chaque salarié bénéficie d'un espace d'écoute et d'expression.

Nos équipes managériales ou RH locales doivent instaurer des pratiques qui garantissent le respect des droits et la sécurité des salariés amenés à intervenir à l'étranger, conformément aux standards du Groupe et aux exigences internationales en matière de responsabilité sociale des entreprises.

En 2024, quelques interventions à l'étranger ont donné lieu à des régularisations de procédures administratives, qui auraient pourtant pu être évitées facilement.

L'objectif 2025 est que 100% de nos collaborateurs amenés à se rendre à l'étranger, disposent d'une information préalable à leur départ, sur les conditions de travail en vigueur sur leur lieu d'intervention et sur le canal de dialogue social existant mis à leur disposition.

5 Conditions de travail

Nous reconnaissons l'importance de mettre en place une politique centrée sur l'humain, afin de garantir le traitement équitable de tous les collaborateurs et leur offrir les meilleures conditions de travail possibles, pour le bien-être et l'épanouissement du personnel.

5-1 Assurer le bien-être au travail

Respecter les règles d'hygiène et de sécurité au travail est la règle de base. Aujourd'hui, nous sommes convaincus que cela ne suffit pas pour répondre aux aspirations nouvelles des collaborateurs, et que le bien-être en entreprise est aujourd'hui devenu une notion cardinale pour chacun.

En 2024, de nombreuses initiatives ont été lancées dans le cadre des démarches RSE pour améliorer la satisfaction du plus grand nombre. Chaque collaborateur a pu y contribuer au travers d'une campagne de recueil des idées.

L'objectif pour 2026 est de lancer sur l'ensemble du Groupe, un programme pluriannuel d'actions visant à améliorer le bien-être au travail. 100% des entreprises du Groupe seront engagées sur tout ou partie des actions du programme.

5-2 Offrir une rémunération juste et motivante

Nous avons à cœur d'offrir à nos salariés une rémunération qui soit perçue comme juste et équitable, mais également qui permette à chacun de vivre du fruit de son travail. Nous reconnaissons l'effort individuel et collectif. Nous sommes conscients que l'absence d'une rémunération juste est un facteur important de démotivation et de mal-être au travail.

En 2024, nos pratiques en matière de rémunération sont encore trop ancrées dans de l'augmentation collective et toutes nos entreprises ne disposent pas d'un mécanisme de rémunération lié aux résultats permettant de se constituer de l'épargne salariale.

L'objectif est de déployer d'ici 2027, une politique de rémunération qui permette de faire bénéficier 100% de nos salariés d'une rémunération directement liée à la performance individuelle et/ou collective.

5-3 Formation du management

Chez HIOLE, nous sommes convaincus que c'est le manager de proximité qui détient la clé de la mise en œuvre de bonnes conditions de travail et du bien-être au travail de nos collaborateurs.

En 2024, moins de 10% de nos managers ont bénéficié d'une formation à leur rôle.

L'objectif est que 100% des managers aient bénéficié d'ici 2027, d'un programme de formation à leur rôle de manager, entre exigence et bienveillance.

6 Lutte contre le travail des enfants et le travail clandestin

Le Groupe HIOLE affirme son engagement ferme et inconditionnel à lutter contre toutes les formes de travail des enfants et de travail clandestin, en conformité avec les législations nationales, les conventions internationales de l'OIT (Organisation Internationale du Travail), et les principes du Pacte Mondial des Nations Unies auxquels il adhère.

6-1 Interdiction stricte du travail des enfants

Le Groupe HIOLE interdit formellement le recours au travail des enfants au sein de toutes ses entités, en France comme à l'international. L'âge minimum d'embauche est fixé conformément à la législation en vigueur dans chaque pays d'implantation, et ne peut en aucun cas être inférieur à l'âge minimum légal d'achèvement de la scolarité obligatoire ou à défaut, à 15 ans.

Une attention particulière est portée lors du recrutement pour vérifier l'âge des candidats. Aucune dérogation n'est tolérée.

L'accueil en stage pour une durée réduite, dédié à permettre aux mineurs de découvrir le monde de l'entreprise, est autorisé à partir de 14 ans. Dans tous les cas, le stage doit respecter la législation en vigueur.

En 2024, il n'y a eu aucune infraction à ces engagements.

L'objectif est toujours de 0 infraction.

6-2 Refus du travail clandestin ou non déclaré

Le Groupe HIOLE proscrit le recours au travail dissimulé, sous toutes ses formes.

Cela inclut le non-respect des déclarations administratives obligatoires, l'emploi sans contrat de travail formel lorsqu'il s'impose, ou encore la dissimulation de tout ou partie de la rémunération versée.

Tous les collaborateurs du Groupe doivent être déclarés, rémunérés de manière transparente et bénéficier de conditions de travail conformes au droit du travail.

En 2024, il n'y a eu aucune infraction à ces engagements.

L'objectif est toujours de 0 infraction.

6-3 Vigilance dans la chaîne d'approvisionnement

Le Groupe HIOLE veille également à ce que ses fournisseurs, sous-traitants et partenaires respectent les mêmes principes éthiques. Des clauses contractuelles, des audits et des évaluations sont mis en place pour s'assurer qu'aucune forme de travail des enfants ni de travail clandestin n'est tolérée dans les chaînes de valeur.

Cet engagement est repris au travers du Code de Conduite RSE et éthique pour les fournisseurs et sous-traitants et au travers de la Politique d'Achats Responsables.

RESPECT, ENGAGEMENT et INNOVATION sont les 3 valeurs fondamentales qui régissent le Groupe depuis sa création en 1976. Elles sont bien entendu présentes dans cette Politique Sociale et des Droits de l'Homme qui reprend :

- Respect mutuel des employés quel que soit leur fonction et leur responsabilité, au regard des droits de chacun
- Engagement mutuel des employés, quel que soit leur fonction et leur responsabilité à ce que les droits et devoirs de chacun soit respectés
- Innovation dans les pratiques sociales du Groupe, pour nous adapter aux évolutions du monde et des générations.

L'Engagement durable des collaborateurs est au cœur de notre stratégie de croissance à long terme.

En intégrant des actions qui concourent à cet engagement individuel et collectif dans toutes les relations de travail, le Groupe HIOLLE souhaite répondre aux défis humains et sociétaux qui se présentent à lui.

Nous continuerons à investir dans des pratiques innovantes et à promouvoir une culture du dialogue social qui guidera l'ensemble de nos relations humaines vers un avenir plus respectueux de chacun, dans toute sa diversité.

Notre Politique Sociale et des Droits de l'Homme se veut dynamique, évolutive et nous restons ouverts aux suggestions et initiatives qui permettront de renforcer notre engagement. Elle est soutenue par des objectifs quantitatifs et qualitatifs ambitieux et mesurables. Co-signée par l'ensemble des membres du CODIR engageant ainsi l'ensemble de nos filiales, elle servira de cadre à notre action et garantira une évolution continue et responsable pour un avenir plus durable.

Véronique HIOLE

Directrice Générale Déléguée
Groupe HIOLE Développement

David BAUDUIN

Directeur Général Délégué
HIOLE TECHNOLOGIES

Thierry FAVREZ

Directeur Général Délégué
HIOLE TECHNOLOGIES

Xavier BLEU

Directeur du Développement
HIOLE LOGISTIQUE

Laurent FRERE

Directeur d'Exploitation
TEAM

Morgane BUIRETTE

Directrice RSE
HIOLE Développement

Julien CHOLEY

Directeur d'Exploitation
GRAFF

Olivier HIOLE

Directeur Général Délégué
Groupe HIOLE Développement

Aid MAOUCHE

Directeur Général Délégué
HIOLE TECHNOLOGIES

Thierry CAPON

Directeur Général Délégué
HIOLE TECHNOLOGIES

Eric DOUILLARD

Directeur Général
PROFORMATION

Yann HEUMEL

Directeur Général
AMODIAG ENVIRONNEMENT

Julien GAPSKI

Directeur IMMOBILIER
HIOLE Développement

Jean Marc MASCART

Directeur d'Exploitation
EUROP'USINAGE



Respect



Innovation



Engagement



GROUPE
HIOLLE
DEVELOPPEMENT
RSE *Industriel et
Responsable*



Politique Santé Sécurité 2025

La santé et la sécurité au travail sont des priorités incontournables pour le Groupe HIOLE. En tant qu'acteur industriel et responsable, nous reconnaissons que la sécurité des employés est non seulement un impératif moral mais également un facteur clé de notre succès durable.

Notre objectif est de créer un environnement de travail sûr et sécurisé pour nos collaborateurs, tout en répondant aux exigences réglementaires et en anticipant les risques de manière proactive.

Nous avons défini 3 axes principaux pour structurer notre Politique Santé Sécurité et en assurer la mise en œuvre :

- prévenir les risques,
- former et sensibiliser,
- améliorer la culture sécurité.

1 Prévenir les risques

Nous considérons que la meilleure approche pour garantir la sécurité de nos collaborateurs consiste à anticiper et à réduire au maximum les risques auxquels ils sont exposés.

Notre volonté est d'adopter une approche proactive, en identifiant les dangers dès les premières étapes des projets et en mettant en place des actions concrètes pour les éliminer ou les réduire à un niveau acceptable.

Nous concentrons nos efforts sur le renforcement de l'évaluation des risques sur nos sites et dans nos ateliers par des audits sécurité réguliers, et la formalisation de procédures de travail sécurisées, en impliquant nos équipes pour garantir la pertinence et l'efficacité des mesures mises en place.

L'objectif pour 2025 est de réduire le taux d'accident de travail de 10% par rapport à 2024 et rédiger 100% des procédures de travail sécurisées relatives aux situations ayant donné lieu à un accident.

2 Former et sensibiliser

La formation continue des collaborateurs est essentielle pour maintenir un haut niveau de vigilance en matière de sécurité. Nous visons à ce que tous nos collaborateurs, quels que soient leur rôle et leur site, soient formés aux bonnes pratiques de Sécurité Santé et Environnement (SSE). Cela inclut une formation spécifique en matière de sécurité, mais aussi une sensibilisation régulière à l'importance de la prévention.

Tout nouveau collaborateur doit ainsi suivre un accueil sécurité comprenant les procédures de base et les risques spécifiques à son poste. Des séances de sensibilisation (causeries) sont organisées pour renforcer la prise de conscience des risques et des comportements à adopter. Nos opérateurs et techniciens doivent également être formés à l'application en sécurité des procédures de travail à leur poste.

L'objectif pour 2025 est de former 100% des nouveaux collaborateurs à la sécurité dès leur arrivée dans l'entreprise, et de sensibiliser au moins 1 fois dans l'année 100% de nos collaborateurs sur un thème approprié.

3 Améliorer la culture sécurité

La culture sécurité doit être une dynamique partagée par l'ensemble des collaborateurs, des dirigeants aux opérateurs. Nous souhaitons instaurer une culture où chaque individu se sente responsable de sa propre sécurité et de celle des autres.

Cette culture doit être visible et vécue au quotidien dans toutes nos actions et décisions. Le Groupe HIOLE organisera en 2025 plusieurs actions pour améliorer la culture sécurité : la semaine de la sécurité, une large campagne de communication multi-supports ainsi que des séances de sensibilisation régulières visant à promouvoir les bonnes pratiques et à encourager la participation active des équipes.

L'objectif est d'encourager la remontée d'informations et en particulier le signalement des incidents et des presque-accidents. Pour 2025, 40 % des causeries devront être la source d'une remontée d'information.

RESPECT, ENGAGEMENT et INNOVATION sont les 3 valeurs fondamentales qui régissent le Groupe depuis sa création en 1976. Elles sont bien entendu présentes dans cette politique Santé Sécurité qui reprend :

- Respect de la vie et de la santé de chaque individu. Nous considérons au sein du Groupe HIOLE que la sécurité est une responsabilité collective, où chacun joue un rôle clé dans la préservation de la santé et du bien-être de tous.
- Engagement de chaque collaborateur, à tous les niveaux, pour veiller à la sécurité de ses collègues et à s'investir dans la mise en œuvre des actions de prévention.
- Innovation pour développer de nouvelles solutions et ainsi mieux prévenir les risques, améliorer la formation et renforcer la culture sécurité au sein de notre Groupe.

Nous affirmons notre détermination à poursuivre constamment nos actions en matière de santé et de sécurité, afin de créer un environnement de travail où chacun puisse s'épanouir en toute sécurité.

Notre Politique Santé Sécurité se veut dynamique, évolutive et nous restons ouverts aux suggestions et initiatives qui permettront de renforcer notre engagement. Elle est soutenue par des objectifs quantitatifs ambitieux et mesurables. Co-signée par l'ensemble des membres du CODIR engageant ainsi l'ensemble de nos filiales, elle servira de cadre à notre action et garantira une évolution continue et responsable pour un avenir plus durable.

Cette politique fait partie intégrante de la Politique Sociale et Droits de l'Homme du Groupe.

Véronique HIOLE

Directrice Générale Déléguée
Groupe HIOLE Développement



Olivier HIOLE

Directeur Général Délégué
Groupe HIOLE Développement



David BAUDUIN

Directeur Général Délégué
HIOLE TECHNOLOGIES



Aid MAOUCHE

Directeur Général Délégué
HIOLE TECHNOLOGIES



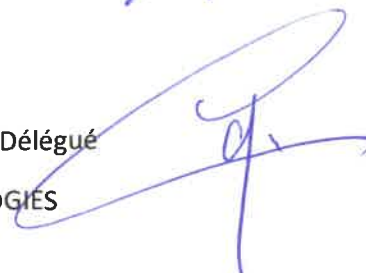
Thierry FAVREZ

Directeur Général Délégué
HIOLE TECHNOLOGIES



Thierry CAPON

Directeur Général Délégué
HIOLE TECHNOLOGIES



Xavier BLEU

Directeur du Développement
HIOLE LOGISTIQUE



Eric DOUILLARD

Directeur Général
PROFORMATION



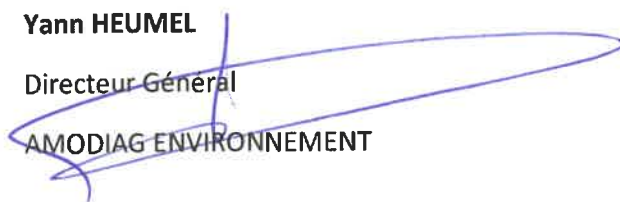
Laurent FRERE

Directeur d'Exploitation
TEAM



Yann HEUMEL

Directeur Général
AMODIAG ENVIRONNEMENT



Morgane BUIRETTE

Directrice RSE
HIOLE Développement



Julien GAPSKI

Directeur IMMOBILIER
HIOLE Développement



Julien CHOLEY

Directeur d'Exploitation
GRAFF



Jean Marc MASCART

Directeur d'Exploitation
EUROP'USINAGE





GROUPE
HIOLLE
DEVELOPPEMENT
RSE *Industriel et
Responsable*