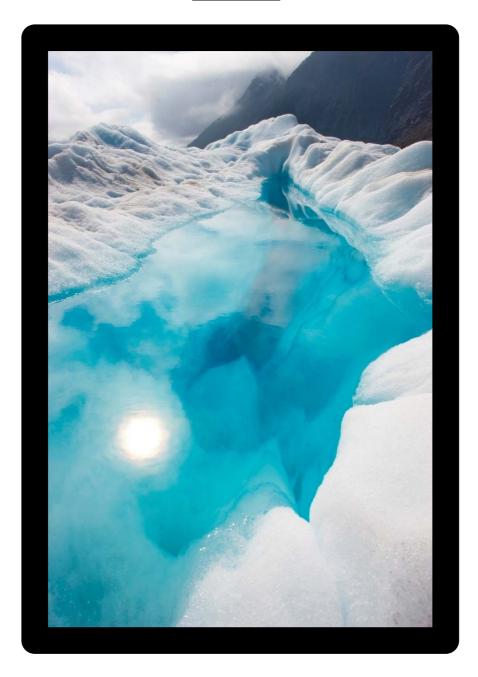


ARIS RAPPORT DEVELOPPEMENT DURABLE

Janvier 2021





SOMMAIRE

| EDIIO | |
|---|-------------------|
| I- PRINCIPES DE DEVELOPPEMENT DURABLE ET OBJECTIFS | 4 |
| I.1. Les 10 principes du pacte mondial | 4 |
| I.2. Les 17 objectifs de developpement durable (odd) : | 4 |
| II- PRESENTATION ENTREPRISE ARIS | 5 |
| III- DROITS HUMAINS | 6 |
| III.1- Sensibilisation des salariés a la rse : | 6 |
| III.2- Sport, bien etre et sante : | 6 |
| III.2.A – EVEIL MUSCULAIRE : | 6 |
| III.2.B – PARTICIPATION EVENEMENTS SPORTIFS : | 7 |
| III.2.C – ACTIONS DE MECENAT : | 7 |
| III.2.D – ACTIONS D'AIDE A LA GESTION PARENTALITE : | 7 |
| III.3- lutte contre les conduites addictives : | 7 |
| III.4- lutte contre les discriminations : | 7 |
| III.4.A – PARITE FEMME/HOMME : | 7 |
| III.4.B – HANDICAP : | 8 |
| III.5- protection des donnees personnelles (rgpd) : | 8 |
| III.6- evenements culturels : | 8 |
| III.6.A – LA COM' ARIS : | 8 |
| IV- CONDITIONS DE TRAVAIL | 10 |
| IV.1- les relations avec les instances representatives du per | sonnel: 10 |
| IV.2- L'EMPLOI : | 10 |
| IV.2.A – CONTRATS DE TRAVAIL ET STAGES : | 10 |
| IV.2.B – PYRAMIDE DES AGES : | 11 |
| IV.2.C - SENSIBILISATION DES MANAGERS : | 11 |
| IV.3 - mutuelle santé : | 11 |
| IV.4- QUALITE sante et securite au travail : | 12 |
| V- PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT | 14 |
| V.1- transport : | 0 |
| V.1.A – MOYENS DE TRANSPORT : | 0 |
| V.2.B – MOBILITE DES COLLABORATEURS : | 0 |



| | V.2.C – RECYCLAGE DU PAPIER : | 1 |
|-----|---|---|
| | V.2.D – RECYCLAGE CARTOUCHES D'ENCRE : | 2 |
| | V.2.E – BILAN GAZ A EFFET DE SERRE ET AUDIT ENERGETIQUE : | 3 |
| VI- | ACHATS RESPONSABLES ET LUTTE CONTRE LA CORRUPTION | 4 |
| ٧ | /I.1- conditions generales d'achats : | 4 |
| V | /I 2- CHARTE ACHATS RESPONSARIES · | 1 |



EDITO

Afin de renforcer son engagement global en matière de Responsabilité Sociétale Entreprise (RSE), ARIS, au travers de son adhésion au Pacte Mondial s'engage à prendre en compte dans sa stratégie d'entreprise les principes de RSE comme définis par le mouvement mondial d'entreprises engagées en faveur du développement durable ainsi que pour les enjeux sociaux, environnementaux et éthiques du Global Compact.

ARIS faisant parti du Pacte mondial depuis 2017, sa volonté en 2020 est de se projeter sur le long terme. Pour cela un plan d'actions concret a été établi et il va être lancé sur 2021.

ARIS doit maintenant s'affirmer comme un modèle d'entreprise visant à un développement harmonieux entre économie et inclusion des intérêts de tous et de notre environnement.

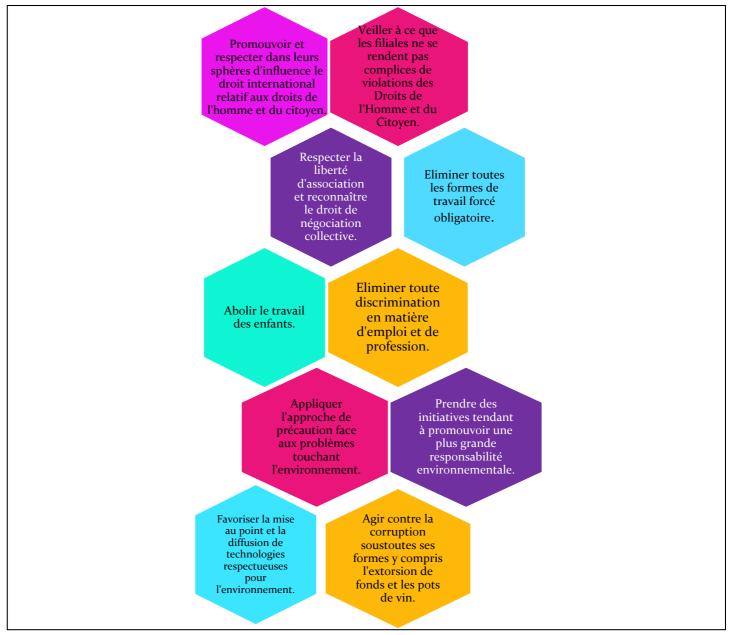
Ce sera notre enjeu pour les années à venir.

Epouville, le 07/01/2021, Jean-Franços QUERE, Directeur Général.



I- PRINCIPES DE DEVELOPPEMENT DURABLE ET OBJECTIFS

I.1. LES 10 PRINCIPES DU PACTE MONDIAL

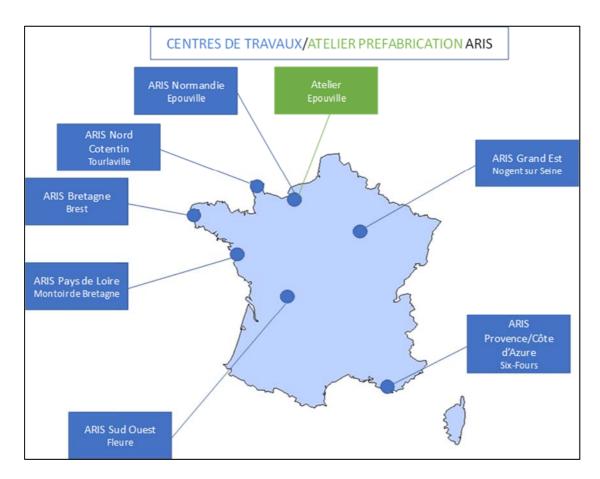


I.2. LES 17 OBJECTIFS DE DEVELOPPEMENT DURABLE (ODD) :





II- PRESENTATION ENTREPRISE ARIS



ARIS, société spécialisée depuis 1905 dans l'industrie et le maritime.

Notre métier est principalement une activité de main d'œuvre.

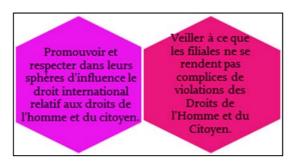
Notre effectif est d'environ 530 personnes réparties sur 8 agences, ces dernières nous permettant de couvrir le territoire national.

Un des axes forts de notre stratégie est d'assurer à notre clientèle une **HAUTE TECHNICITE**.



III- DROITS HUMAINS

2 principes du pacte mondial :



La politique de Responsabilité Sociétale déployée par ARIS est récente mais, via notre engagement au travers notre adhésion au Global Compact, nous nous efforçons de répondre à ces défis en s'appuyant sur les valeurs historiques de l'entreprise : **Efficacité permanente**.

III.1- SENSIBILISATION DES SALARIES A LA RSE :

Des rencontres régulières via le Cercle Global Compact Normand, nous permettent de rester connecté et de partager avec d'autres entreprises, des idées, des solutions simples et concrètes qui peuvent être dupliquées en interne de notre société.

Ces groupes d'échanges vont nous permettre de s'approprier les principes du Global Compact et petit à petit sensibiliser l'ensemble de notre personnel ARIS.

Une causerie RSE a été présentée à l'ensemble des salariés ARIS sur le 3^{ème} trimestre 2020.

III.2- SPORT, BIEN ETRE ET SANTE :



PARTENARIATS

L'objectif de Développement Durable N°3 « Bonne Santé et bienêtre » est pris en compte à travers différentes actions déployées dans notre entreprise. Nous nous engageons à ce que chaque salarié puisse s'épanouir aussi bien dans son travail, que dans sa

vie sociale et familiale.

III.2.A - EVEIL MUSCULAIRE:

Les salariés Aris avant chaque prise de poste ont la possibilité de réaliser un éveil musculaire qui a été conseillé par un coach sportif qui est venu plusieurs fois à leur rencontre sur différents sites et, a pu en les observant dans leur quotidien, adapter les mouvements d'éveil musculaire.



De plus, depuis maintenant 3 ans que cette démarche a été lancée nous constatons une diminution conséquente de nos accidents du travail pour des problèmes de maux de dos ou lombaires.

III.2.B – PARTICIPATION EVENEMENTS SPORTIFS:



Depuis 2017, une équipe de chez Aris participe à la course féminine « L'Amazone » qui est une course dont les fonds sont reversés pour la lutte contre le cancer du sein. Une dizaine de

personnes participent à cet évènement et tous les ans nous la re-proposons.

III.2.C - ACTIONS DE MECENAT:

Grâce à nos mécénats avec des associations sportives ou musées sur Le Havre. Les salariés ont bénéficié de places offertes pour assister à des matchs de foot ou encore à des expositions artistiques au MuMa du Havre. Nous avons également organisé, une séance découverte au tir à l'arc et à la boxe en interne d'Aris par le biais de personnes ARIS inscrites dans ces associations sportives subventionnées en partie par ARIS.

En 2020, nous avons été mécène de 3 associations ou musées avec un montant global annuel pour 2020 de 18 000 euros.

III.2.D - ACTIONS D'AIDE A LA GESTION PARENTALITE :

Aris s'engage également à faciliter la gestion de la parentalité en promouvant par exemple des aides à domicile pour aider les enfants à réaliser leurs devoirs, en sensibilisant le personnel à l'existence et à l'utilisation des congés pour évènements familiaux ainsi que les congés maternité et de paternité.

III.3- LUTTE CONTRE LES CONDUITES ADDICTIVES:

Des initiatives ont été menées pour sensibiliser les salariés aux risques liés à la consommation de substances addictives mais également à l'addiction de façon générale (jeux, drogue, alcool...).

Sur 2020, une campagne avec affiches, flyers et questionnaire a été déployée sur tous nos sites afin de sensibiliser l'ensemble de nos salariés sur ce sujet important à nos yeux au vu de notre corps de métier, à savoir le travail en hauteur.

III.4- LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS :

III.4.A – PARITE FEMME/HOMME:







La société ARIS dispose d'un accord Femme/Homme dans lequel, la Direction s'engage de ce fait à réduire les inégalités Femmes/Hommes et à les suivre régulièrement.

ARIS s'engage à améliorer l'égalité professionnelle en termes de recrutement. En effet, un paragraphe réaffirmant les valeurs de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la mixité sera systématiquement intégré dans les offres d'emploi.

Aris s'engage à garantir un égal accès aux femmes et aux hommes aux dispositifs de formation.

Aris, apporte également un intérêt à assurer une évolution professionnelle et un déroulement de carrière identique aux femmes et aux hommes. L'égalité salariale entre les deux sexes fait également parti des préoccupations majeures de la société.

III.4.B - HANDICAP:

Dans un souci d'équité, ARIS souhaite intégrer des personnes en situation de handicap dans son organisation de travail. Pour se faire, nous avons décidé de déléguer un certain nombre de tâches administratives à une entreprise adaptée.

Depuis 2018, nous lui avons confié des travaux administratifs et digitaux (exemple : mailing, répartition des cartes cadeaux, mise à jour de bases de données, mais également phoning).

Satisfaits de leur prestation, nous souhaitons leur confier davantage de missions dans la limite de la confidentialité de nos données.

Nous avons également contractualisé depuis 2019, avec une seconde entreprise adaptée pour le nettoyage de nos locaux. Nous avons acté pour 2h de prestations à deux personnes par jour.

III.5- PROTECTION DES DONNEES PERSONNELLES (RGPD) :

ARIS est engagée depuis 2019 à se conformer aux obligations du Règlement Général sur le Protection des Données.

Pour se faire une personne a été nommée en interne comme référent RGPD pour mettre en œuvre cette conformité.

III.6- EVENEMENTS CULTURELS:

III.6.A – LA COM' ARIS:

La Com'Aris lancée en 2013 et attendue tous les semestres, est devenue un moment incontournable dans la vie de l'entreprise ARIS. L'actualité Aris y est relatée dans toute sa diversité, de l'embauche de nouvelles personnes, à la



possibilité de développer nos activités à l'étranger, en passant par des bonnes pratiques mis en place sur des sites...





IV- CONDITIONS DE TRAVAIL

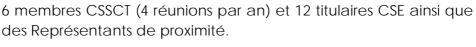
• 2 principes du Pacte Mondial :



De son grand âge, 115 ans en 2020, Aris tire de nombreuses expériences et valeurs qui l'ont façonnée depuis toutes ses années. Elle a su conserver sa culture et ses racines familiales, fédérer ses équipes autour de valeurs communes et fortes et de ce fait, agir en permanence vers une efficacité permanente. Tout ceci permet de cultiver un sentiment d'engagement et d'appartenance fort.

IV.1- LES RELATIONS AVEC LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL :

Depuis 2020, des nouveaux élus ont été nommés et se répartissent comme suit :



Ces réunions ont été organisées conformément à la réglementation française. Des réunions extraordinaires ont

également eu lieu lorsque des sujets impactant les conditions de travail étaient envisagées.

Cette année, Aris, en fusionnant les délégués du personnel avec les anciens CE et CHSCT, le CSE établit de nouvelles compétences pour garantir l'égalité professionnelle.

IV.2- L'EMPLOI:

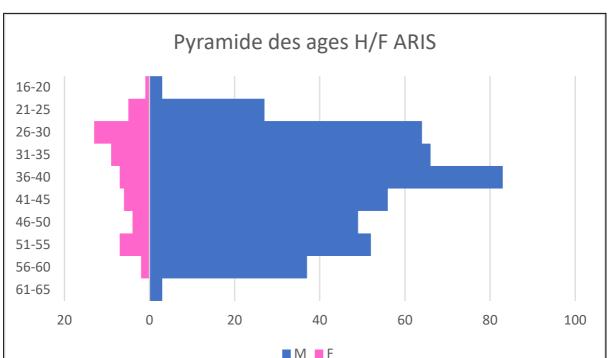


IV.2.A - CONTRATS DE TRAVAIL ET STAGES:

En 2019, Aris a recruté 138 personnes en CDI, 4 contrats d'apprentissage et 12 CDD. Sur 2020, 43 personnes ont été recrutés en CDI dont 3 CDI au niveau du Siège Sociale.

Aris privilégie les contrats à durée indéterminée en favorisant l'embauche de personnel fidélisé au sein de l'entreprise via des contrats de travail temporaire.





IV.2.B - PYRAMIDE DES AGES:

IV.2.C - SENSIBILISATION DES MANAGERS:

L'année 2019 avait été marquée par une formation adaptée pour l'ensemble de nos managers à tous les niveaux que ce soit les Responsables de Région, en passant par les Responsables pilotes Siège ainsi que les chefs de chantiers ou conducteurs de travaux.

Sur 2020, nous avons consolidé cet accompagnement avec une formation davantage axé sur le rôle du manager et la gestion à certaines problématiques concrètes. Une formation sur l'approche lors des entretiens individuels et professionnels a également été réalisée lors de divers séminaires pilotés par un consultant et une personne côté Ressources Humaines ARIS.

Cette démarche avait pour objectif principal de porter les valeurs d'ARIS au sein des équipes et conformément aux engagements sociétaux de l'entreprise.

IV.3 – MUTUELLE SANTE:

Chaque salarié ARIS bénéficie d'une mutuelle prise en charge en partie par l'entreprise ainsi que le CSE. Le salarié a la possibilité d'inclure sa famille dans la protection santé. ARIS accorde également une séance par an chez un ostéopathe pris intégralement en charge par ARIS afin de prévenir les douleurs musculaires.



Un contrat de prévoyance est également prévu par défaut, couvrant chaque salarié pour les risques de perte de revenus en cas de longue maladie et d'invalidité, assurant également le versement d'un capital décès.

IV.4- QUALITE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL :

Un système de management de la santé/sécurité au travail est en place et certifié sous le référentiel MASE-UIC version 2014 (4 de nos entités sont dites « masées ») et nous sommes également certifiés ISO 9001 version 2015 au niveau national depuis 2000.

Ce système de management QSE inclut :

- La réalisation d'audit blanc et audit de certification
- La réalisation de visites sécurité terrain mais aussi de visites hiérarchiques sécurité qui sont réalisées par le Direction Siège et les Responsables Pilotes.
- La mise à jour de notre document unique d'évaluation des risques
- Mise en place d'un diagnostic sur les Risques Psycho-Sociaux enclenché en 2019.
- Création d'un outil de pilotage QSE National.
- ...

La prévention des accidents et des maladies professionnelles est un sujet pris au sérieux chez ARIS. Un coach sportif ainsi qu'un ergonome sont venus sur différents sites afin d'étudier les conditions de travail et contraintes clients de nos employés pour proposer un éveil musculaire adapté à leur travail.



Cette démarche d'éveil musculaire a été enclenchée en 2018 et, est maintenant réalisée quotidiennement à chaque prise de poste. Cet éveil musculaire permet l'échauffement du corps afin de limiter les accidents du travail ou même de diagnostiquer lors de cet éveil des personnes en difficultés sur lesquelles il faudra peut-être adapter le travail pour la journée en question.



L'entreprise ARIS met également à disposition de ses salariés des protections auditives sur-mesure ainsi que des lunettes de sécurité adaptées à la vue pour permettre un meilleur confort à son poste de travail.

Les salariés s'impliquent au quotidien pour la sécurité, pour preuve en 2019 nous avions remporté un challenge sécurité chez un de nos clients ainsi qu'un prix sécurité chez un autre de nos clients.

L'objectif de 2021, est la mise en place de ce réveil musculaire de façon systématique et pérenne dans toutes les entités ARIS avec un accompagnement par un cabinet externe pour la réalisation d'audit terrain

qui par la suite, permettra la mise en place de formations personnalisées vis-à-vis de nos métiers pour former des référents Réveil Musculaire au National.

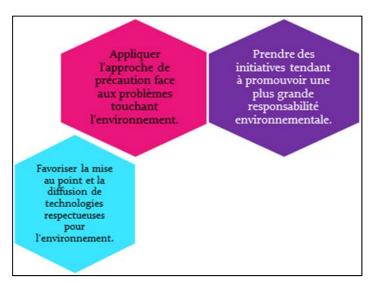






V- PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

• 3 principes du Pacte Mondial :



ARIS est engagée dans la protection de l'environnement et veut contribuer à son niveau aux enjeux du développement durable en se concentrant sur 3 axes principaux qui sont :

- Droits Humains
- Protection de l'Environnement
- Conditions de Travail





CHARTE RESPONSABILITE SOCIETALE DES ENTREPRISES - ARIS 2020 - 2022



Atteindre une réussite durable et devenir un modèle reconnu d'entreprise responsable dans son milieu d'activité, tels sont les objectifs ambitieux qu'Aris s'est fixé.

A ce titre au-delà de ses certifications ISO 9001, MASE, CEFRI et ses qualifications clients ARIS s'est engagée depuis quelques années dans une démarche volontaire de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE). Son engagement est visible au travers de la mise en place d'actions concrètes qui contribuent à sensibiliser et impliquer l'ensemble du personnel ARIS dans la démarche.

Ces actions ont pour pilier les 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) établis par les Nations Unies et redéfinis en 10 principes par le mouvement du Pacte Mondial dont ARIS fait parti.

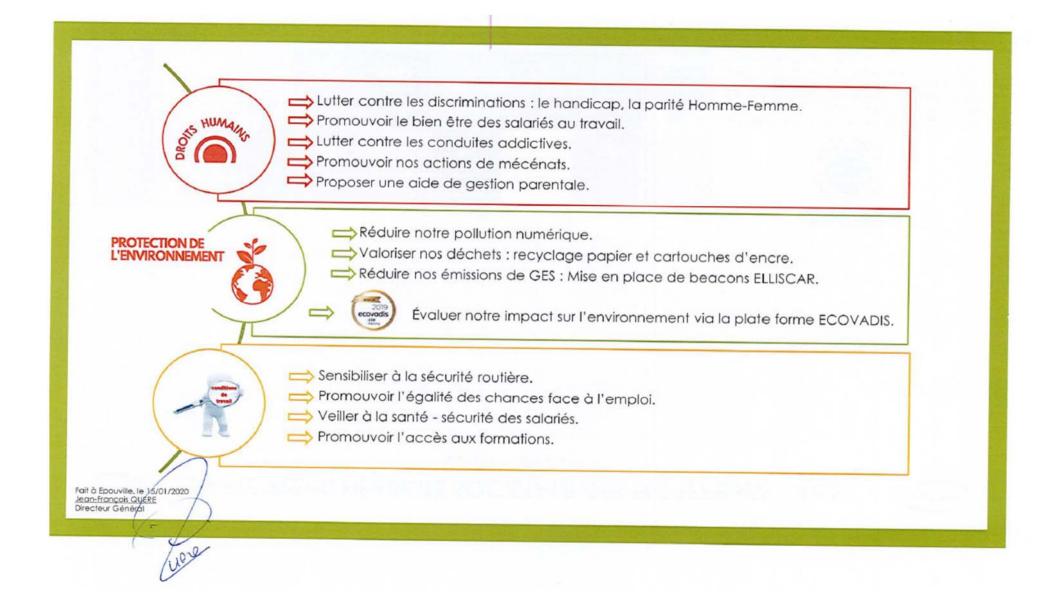
Cette charte RSE, précise les différentes actions regroupées en 3 grands axes, dans lesquelles est engagée ARIS. Elle s'accompagne d'un plan d'actions RSE National établit annuellement et validé par la direction.





« Depuis 2017, ARIS est engagée auprès de l'initiative de responsabilité sociétale du Global Compact des Nations Unies et de ses 10 principes autour des droits de l'Homme, des narmes du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption ».







V.1- TRANSPORT:

Le premier impact environnemental de l'entreprise est le transport et notamment les déplacements professionnels. Pour réduire cet impact des actions ont été mises en place :

V.1.A - MOYENS DE TRANSPORT :

Chez ARIS dès que cela est possible nous favorisons nos déplacements professionnels en train. Ceci permet à nos salariés de ne pas subir la fatigue due à la concentration des trajets par route mais également de réduire nos impacts environnementaux (gaz à effet de serre).

V.2.B - MOBILITE DES COLLABORATEURS :

- Installation de matériel/logiciel pour privilégier les vidéoconférences pour éviter les déplacements
- Choix des véhicules du parc automobile critère ...
- Sensibilisation sur 2019, au risque routier (affiches, flyers, questionnaires...)
- Mise en place d'un petit boitier via Ellis Car...



De manière générale, ARIS favorise le co-voiturage lorsqu'il est question de grand déplacement. De plus dans un souci environnemental et sécuritaire, l'utilisation des transports en commun est encouragée.

D'autre part, dans une démarche de développement durable et suite à la réglementation en vigueur, nous avons établi un audit énergétique. Le poste carburant correspond à 74% des dépenses énergétiques de l'entreprise. En effet, nos déplacements vers les sites clients représentent un rejet important de gaz à effet de serre.

Aris apporte une attention particulière à la gestion de son parc automobile en renouvelant sa flotte lorsque celui-ci atteint 200 000km.

Les véhicules sont équipés de limiteur/régulateur afin d'avoir une conduite constante permettant de limiter la consommation de carburant.

Depuis 2018, nous avons contractualisé avec une entreprise permettant un coaching de conduite. Le déploiement de ce système s'est échelonné sur 2019. Nous avons fait le choix d'équiper l'ensemble de notre flotte véhicules. Les 80 véhicules disposeront d'un petit boitier permettant une analyse en temps réel du type de conduite, via la technologie de l'intelligence artificielle. Le boitier et le téléphone intelligent du collaborateur permet de recevoir des



alertes en temps réel (via une alerte sonore) et ainsi de pouvoir corriger les erreurs de conduite.





Ultérieurement, le conducteur se verra proposer des sensibilisations sur son application ainsi qu'une analyse de son trajet.

Ce déploiement, permet donc d'allier l'aspect environnement par la mise en place d'éco-conduite. Il permet également de prendre en compte l'aspect sécuritaire du salarié puisque celui-ci prend conscience en temps réel de son comportement inapproprié sur la route. Nous souhaitons, via cette application un changement de conduite pour l'ensemble de nos salariés.

Conscients de l'efficacité de cette application, ARIS, permet à ses salariés volontaires de disposer de ce dispositif. ARIS, voit en ce déploiement, un intérêt personnel et public.

V.2.C - RECYCLAGE DU PAPIER:

ARIS a mis en place avec RECYGO SAS la collecte de nos déchets papiers.

Auparavant nos déchets étaient pour certains broyés (documents comptable et bureau d'études), le reste de nos papiers étaient jetés dans la poubelle de tri sélectif de la commune. Les documents étaient donc en accès libre pour toute personne fouillant dans nos poubelles.

ARIS travaillant avec la Marine Nationale, la confidentialité des documents devait être garantie.

Afin de lier la démarche environnementale via le recyclage des papiers et notre problématique de confidentialité, nous avons fait le choix de souscrire à un contrat RECY'GO avec RECYGO SAS.

Chacun des salariés jette leurs papiers dans des corbeilles en carton puis une fois par semaine, le facteur récolte nos papiers. RECYGO SAS s'occupe du



recyclage tout en préservant la confidentialité de nos documents. Il est également important de noter que le traitement de nos déchets est réalisé par des personnes handicapées ou en réinsertion professionnelle.

Depuis 2018, nous avons déployé cette pratique sur une de nos entités. Le personnel semble satisfait de cette démarche.

Notre démarche est formalisée annuellement par un certificat de confidentialité ainsi qu'un courrier présentant la quantité de papiers traité par RECYGO SAS.

Et enfin, dans le domaine de la consommation de papier, ARIS procède désormais aux impressions sur papier recyclé. En effet, ce sont des papiers qui sont moins traités chimiquement mais qui apportent une qualité équivalente.



V.2.D - RECYCLAGE CARTOUCHES D'ENCRE :

Notre siège social réalisant essentiellement des tâches administratives, nous avons mis en place un système de recyclage de nos cartouches d'encre. En effet, toutes les cartouches consommées sont systématiquement mis en box pour retraitement.

Depuis 2018, nous avons déployé ce même contrat sur une de nos agences qui ne traitait pas ses déchets d'encre.



Un bordereau de suivi des déchets nous est transmis pour justifier du retraitement de nos déchets.

L'ensemble des cartouches utilisées est recyclé soit par notre client lui-même, soit par notre fournisseur d'imprimantes qui s'occupent de récupérer nos déchets de cartouches pour retraitement. C'est un point fondamental de notre contrat.

De plus, il va être acté sur 2020, l'utilisation privilégiée de la police d'écriture pour l'ensemble de nos documents en « Century Gothic » qui utilise 30% de moins d'encre que la police d'écriture « Arial » qui était utilisée par défaut pour la rédaction de nos documents. Cette COP a donc été entièrement rédigée avec cette police d'écriture moins consommatrice d'encre.

V.2.E - BILAN GAZ A EFFET DE SERRE ET AUDIT ENERGETIQUE :

Nous avons courant 2020 réalisé les audits énergétiques et bilan gaz à effet de serre au national en se basant sur notre Atelier de Coupeauville et notre flotte véhicule qui représentent à eux deux 80% de notre facture énergétique globale.

Des rapports ont été édités et un plan d'action a émergé nous axant sur les priorités suivantes sur 2021 :

| Catégorie | Poste | Actions | Indicateur de suivi | Priorisation ¹ | Objectif réduction |
|-----------------------|---|--|---|---------------------------|--|
| | Emissions directes des sources fixes de combustion | Mise en place d'actions sur l'optimisation du chauffage gaz avec programmation et régulation adaptée. | Consommation en kWh de gaz par site | 1 | Economie estimée à 2% sur la consommation de gaz, soit 1 TCO₂/an |
| | Emissions directes des sources mobiles à moteur thermique | Suivi régulier 2 fois par an de la pression des pneus. | Ratio Litres/au 100 km | 1 | -3% sur les consommations de carburant : 7 TCO ₂ /an |
| | Emissions directes des sources mobiles à moteur thermique | Formation à l'éco-conduite. | Ratio Litres/au 100 km | 2 | -10% sur les consommations de carburant : soit 22 TCO ₂ /an |
| Emissions directes de | Emissions directes des sources mobiles à moteur thermique | Tableau de synthèse des consommations de carburant par année et par véhicule : Reporting annuel | Ratio Litres/au 100 km | 1 | Réduite l'incertitude de la donnée d'entrée |
| GES | Emissions directes des procédés hors énergie | Non Concerné. | | | |
| | Emissions directes fugitives | Collecter les informations de fuite de fluides frigorigènes par agence et par type de fluides afin de suivre les consommations due aux fuites | Kg fluide frigorigène | 3 | Ne peut être évalué compte tenu du manque de donnée sur le nb d'équipements et leur puissance / réduire l'incertitude |
| | Emissions directes fugitives | Remplacer le fluide frigorigène existant par un fluide frigo à pouvoir de réchauffement global moins important (exemple remplacer le R410a par le R32) | Facteur d'émission du fluide | 2 | Economie d' 1 TCO2 sur un an. |
| | Emissions issues de la biomasse | Non Concerné. | | | |

| | Catégorie | Poste | Actions | Indicateur de suivi | Priorisation ² | Objectif réduction |
|--|-----------------------|--|--|-------------------------------|---------------------------|---|
| | | Emissions indirectes liées à la consommation d'électricité | Eclairage des ateliers pour le process : remplacement des sources type fluorescents par des technologies Led au lieu du relamping. Cette action se fera par étape selon les équipements à remplacer. | Consommation d'électricité | 2 | -40% sur la consommation due à l'éclairage : action non chiffrable |
| | Emissions indirectes | | Air comprimé : compresseur à vitesse variable | Consommation d'électricité | 3 | Economie d'environ 0.2 TCO2/an |
| | associées à l'énergie | a electricite | Améliorer la collecte des données d'entrée avec un tableau de reporting des consommations par site sur chaque année. | Consommation d'électricité | 1 | action non chiffrable : action organisationnelle réduire aussi l'incertitude de la donnée d'entrée |



VI- ACHATS RESPONSABLES ET LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

• 4 principes du Pacte Mondial :



VI.1- CONDITIONS GENERALES D'ACHATS:

ARIS, depuis fin 2019, a mis en place une structure au niveau de son processus Achat en nommant un responsable Achat dédié à cette mission.

Des conditions générales d'Achats ont été créées et reprennent un certain nombres d'éléments qui sont :

- Lutte contre la corruption,
- Utiliser le moins 'emballage possible ou des emballages recyclés,
- Fournir des produits les moins polluants possibles...

VI.2- CHARTE ACHATS RESPONSABLES:

Une Charte d'Achats responsables a vu le jour fin d'année 2019 avec pour objectif principal d'établir entre ARIS et nos fournisseurs des fondements globaux essentiels, à savoir :

- Lutter contre la corruption
- Les droits de l'Homme
- Le droit du travail....





Politique Achats 2020-2022



Comme précisé dans la Politique de Management, ARIS souhaite Pérenniser l'Entreprise au travers de la maîtrise des coûts.

Le processus achats a un rôle important puisqu'il intervient sur la fourniture de biens et de services. Dans ce cadre, les principaux leviers sont:

- L'optimisation des coûts des produits/services que l'Entreprise acquiert,
- L'homogénéisation des achats afin de réduire le nombre de références et de fournisseurs.

Pour atteindre l'objectif, le processus achats respecte une démarche d'Achats Responsables, telle que précisée dans sa Charte et répond aux axes suivants:

☐ Acheter des produits/services de qualité au prix le plus juste,

Travailler avec un panel de fournisseurs pro-actifs et réactifs.

L'anticipation des achats permettra de répondre favorablement à cet object

Fait à Épouville, le 18/02/2020

Directeur Général

Linda BEKHENTCHIR Responsable Achats

Responsable

Charte des Achats Responsables 2020-2022 LES QUALITÉS ET VALEURS DU DUO GAGNANT Préoccupation environnementale Établit sa meilleure offre commerciale Lutte contre la corruption Réactif R Optimise les coûts d'achats Force de proposition Obligation de discrétion sur les informations transmises par ARIS Dynamise le processus Répond parfaitement aux exigences R Achète au meilleur rapport qualité / prix Améliore sans cesse sa qualité de produit / prestation M Utilise les compétences des sachants Adapte son offre au besoin Ne fait appel qu'à de la main d'œuvre licite, conformément aux Droits de l'Homme N Transparence de traitement pour une meilleure équité Contrefaçon interdite C Éthique professionnelle Élabore et/ou transmet la documentation adéquate « PÉRENNITÉ RELATIONNELLE MATRIS ARIS Linda BEKHENTCHIR Jean-François QUÉRÉ Responsable Achats Directeur Général







ARIS SIEGE SOCIAL 36 RUE HENRI TERNON 76133 EPOUVILLE FRANCE

<u>CONTACT</u>: Mme PRIEUR Julie (RAQSE NATIONALE) j.prieur@aris-services.com

Mme TCHOUA KAMMI Phanelle (COORDINATRICE QSE NATIONALE) p.tchoua-kammi@aris-services.com