



Groupe BALAS



COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS
2021

Sommaire

▪ Déclaration d'engagement et de soutien au Global Compact du Président	P.3
▪ Le Groupe BALAS	P.5
▪ Les 10 principes du Global Compact	P.7
▪ Environnement	P.10
▪ Droit de l'Homme	P. 17
▪ Éthique	P. 23
▪ Achats responsables	P. 26
▪ Annexes	P. 29

Sommaire

Engagement
et soutien

Le Groupe

10 Principes

Environnement

Droits de
l'Homme

Éthique

Achats
responsables

Déclaration d'engagement et de soutien au Global Compact

Sommaire

Engagement
et soutien

Le Groupe

10 Principes

Environnement

Droits de
l'Homme

Éthique

Achats
responsables



Groupe familial indépendant de 800 collaborateurs, leader en Ile-de-France dans les fluides, l'énergie et la rénovation du patrimoine, qui opère en travaux et services sur tout le cycle de vie du bâtiment.

La force du Groupe BALAS c'est son capital humain et ses compétences métier en propre, son ingénierie et sa production intégrées, et deux spécialités historiques en plomberie et en couverture.

Depuis plus de 200 ans, le Groupe évolue et met tout son savoir-faire au service de ses clients.

Déclaration d'engagement et de soutien au Global Compact

Sommaire

Engagement
et soutien

Le Groupe

10 Principes

Environnement

Droits de
l'Homme

Éthique

Achats
responsables

Dès mars 2004, le Groupe BALAS a souhaité s'inscrire dans la démarche lancée par Kofi Annan, Secrétaire Général des Nations Unies dont l'objectif est de fédérer le monde du travail et la société civile autour de dix principes universels relatifs aux droits de l'Homme, aux normes du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption.

C'est autour des valeurs d'Excellence, de Passion et d'Evolution que le Groupe BALAS s'associe au Pacte Mondial. C'est également parce que nous croyons que la maîtrise des techniques et l'innovation constituent une part de la réponse aux défis environnementaux qui se posent à nous, que nous sommes partie prenante du Pacte Mondial.

En tant que Président, j'ai à cœur de faire vivre la démarche du Pacte Mondial au quotidien et cette Communication sur le Progrès en est une illustration. Cette initiative lancée par l'ONU constitue un projet ambitieux et je suis donc fier que le Groupe BALAS puisse y participer pleinement par la qualité et le professionnalisme de ses équipes.

Je renouvelle donc l'engagement du Groupe BALAS à respecter et mettre en œuvre les dix principes du Pacte Mondial pour 2021.

Le Groupe BALAS

Sommaire

Engagement
et soutien

Le Groupe

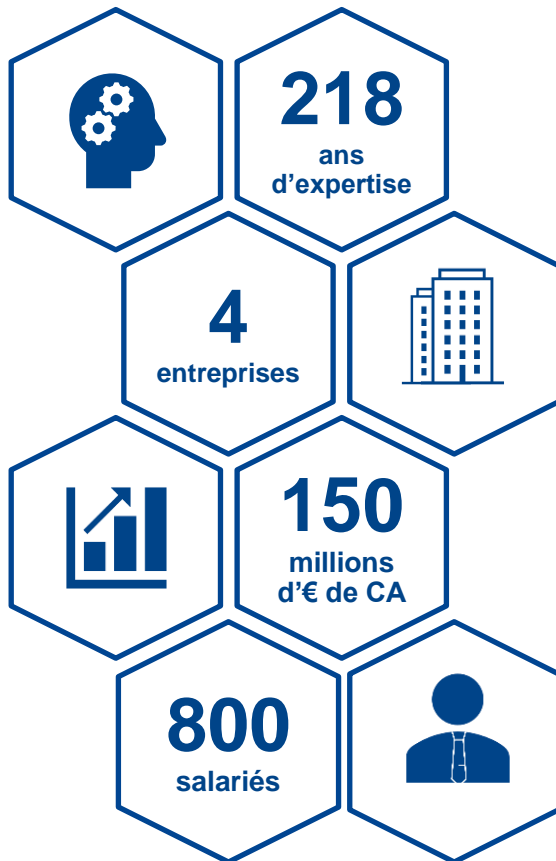
10 Principes

Environnement

Droits de
l'Homme

Éthique

Achats
responsables



Fondé en 1804, le Groupe BALAS est aujourd'hui un expert des solutions techniques du second œuvre. Avec plus de deux siècles d'existence, le Groupe souhaite être un acteur de référence, innovant et indépendant, dans chacun de ses domaines d'expertise.

Chacune spécialisée dans des domaines distincts, les quatre entreprises du Groupe s'appuient sur des fondamentaux communs et adhèrent aux mêmes valeurs : **Excellence, Passion et Evolution.**

Les **qualifications**, les **certifications**, les **engagements professionnels** et les **labels**, traduisent notre **expertise** et un travail de **qualité** sur l'ensemble des domaines concernés. C'est cette **confiance** et cette **fiabilité** que nos clients recherchent.

La force du **capital humain**, l'**excellence de la relation client**, l'**innovation** et la **différenciation**, le **développement** et la **performance durable** sont les **fondamentaux** du Groupe permettant son développement et l'épanouissement de ses collaborateurs.

Engagements du Groupe BALAS

Sommaire

Engagement
et soutien

Le Groupe

10 Principes

Environnement

Droits de
l'Homme

Éthique

Achats
responsables

Depuis la création du label **RGE**, le Groupe BALAS est engagé dans cette démarche. Être « **Reconnu Garant de l'Environnement** » est une preuve de **l'excellence** en matière d'efficacité énergétique.

Qualibat RGE
2011

La politique du Groupe BALAS en matière d'**égalité homme-femme** a permis d'atteindre un index de 86/100 en 2019

86/100 Index égalité
homme femme
2019

Le **renouvellement** de cette certification prouve que le système de management environnemental est en **amélioration continue**. Les impacts environnementaux sont toujours **mieux maîtrisés**.

Renouvellement de la
certification ISO 14001
2021

2004
Engagement
au Pacte Mondial

Convaincu que le Groupe BALAS a un rôle essentiel à jouer pour bâtir une société plus **éthique et inclusive** ainsi que dans la construction de bâtiments plus **durables**, l'adhésion au **Pacte Mondial** était une évidence.

2018
ISO 14001

En 2018, la démarche de **Développement Durable** engagée depuis des décennies s'est concrétisée par la certification **ISO 14001** de l'entreprise BALAS. Le système de management **environnemental**, en constante amélioration, concourt à limiter les impacts environnementaux de notre activité.

2020
Ecovadis Médaille D'argent

A l'issue de l'évaluation **RSE** d'EcoVadis, le Groupe est fier d'afficher un score le situant parmi les 25% des entreprises **les plus performantes** du secteur.

Les 10 principes du Global Compact

Le Global Compact propose un engagement volontaire autour de dix principes. Ce sont des axes stratégiques universels, liés à des enjeux réels qui permettent l'amélioration. Les dix principes sont répartis en quatre grands thèmes que sont : les **Droits de l'Homme**, les **Normes internationales du travail**, **l'Environnement** et la **Lutte contre la corruption**.



DROITS DE L'HOMME

- 1- Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme
- 2- Veiller à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l'Homme



NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

- 3- Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective
- 4- Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire
- 5- Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants
- 6- Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi



ENVIRONNEMENT

- 7- Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement
- 8- Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
- 9- Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement



LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

- 10- Agir contre la corruption sous toutes ses formes y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin

Sommaire

Engagement
et soutien

Le Groupe

10 Principes

Environnement

Droits de
l'Homme

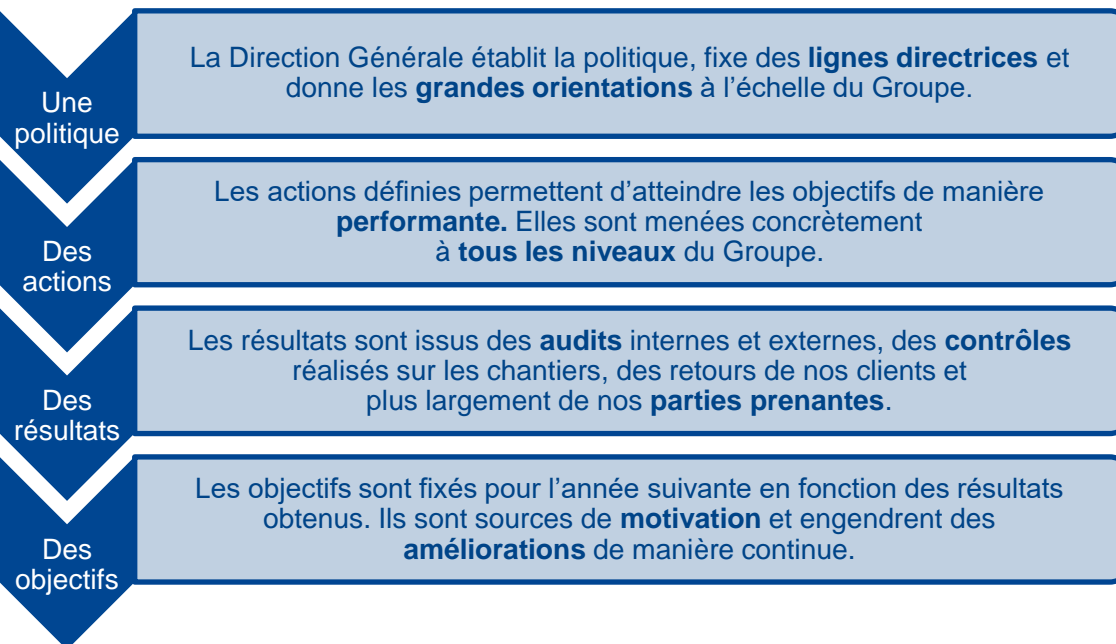
Éthique

Achats
responsables

Les 10 principes du Global Compact

De par son implantation et son rayon d'action, le Groupe BALAS structure sa démarche autour de 4 axes : l'**Environnement**, les **Droits de l'Homme**, l'**Éthique** et les **Achats responsables**.

Pour ces axes, une **Politique**, des **Actions**, des **Résultats** et des **Objectifs** sont détaillés :



Les 17 Objectifs de Développement Durable (ODD)

Sommaire

Engagement
et soutien

Le Groupe

10 Principes

Environnement

Droits de
l'Homme

Éthique

Achats
responsables



« **Les 17 Objectifs de Développement Durable** (ODD ou Agenda 2030) ont été adoptés en septembre 2015 par 193 pays aux Nations Unies, à la suite des Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD). Ils constituent un **plan d'action pour la paix, l'humanité, la planète et la prospérité**, nécessitant la mise en œuvre de **partenariats multi-acteurs**. Ils ambitionnent de transformer nos sociétés en éradiquant la pauvreté et en assurant une transition juste vers un développement durable d'ici à 2030.

Universels, inclusifs et interconnectés, ces objectifs appellent à l'action de tous et instaurent un langage commun universel. Les ODD constituent un **cadre de référence** pour agir, un **outil de sensibilisation**, une **source d'opportunités** économiques et un **levier de collaboration** multi-acteurs. » ¹



¹ Global compact France. « Les Objectifs de développement Durable ». <http://www.globalcompact-france.org/p-130-odd>

La politique précise 4 engagements fondamentaux en matière d'environnement, ces engagements concernent toutes les parties prenantes du Groupe.



Respect de la réglementation environnementale.



Réduire l'impact de nos activités sur l'environnement principalement en diminuant nos consommations énergétiques liées au transport et diminuer l'émission de gaz à effet de serre.



Améliorer continuellement la prévention des pollutions.



Valoriser les déchets tout en diminuant leur volume.

L'entreprise BALAS est certifiée ISO 14001 depuis 2018.
Cette certification garantit que notre démarche environnementale est appliquée à tous les niveaux de l'entreprise et s'améliore.



Sommaire

Engagement
et soutien

Le Groupe

10 Principes

Environnement

Droits de
l'Homme

Éthique

Achats
responsables

1- Mobilité



Installation de bornes de recharge suite à l'augmentation du nombre de véhicules électriques et/ou hybrides rechargeables



Le renouvellement du parc automobile en passant par son verdissement, permet de choisir des véhicules toujours plus propres avec davantage de véhicules électriques et/ou hybrides rechargeables de façon à diminuer l'impact environnemental.

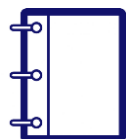
2- Déchets



Des sensibilisations sont réalisées sous différentes formes à l'ensemble de nos collaborateurs. Ces sensibilisations sont en lien avec les objectifs de notre politique environnementale (Affiches, vidéos, ...)



Grâce au réemploi, BALAS a économisé 50 tonnes équivalent CO2, un gain environnemental non négligeable.



Mise en place du Plan de Gestion Environnementale sur tous les chantiers récapitulant les impacts des activités du Groupe et les mesures à mettre en œuvre pour les minimiser. Il rappelle les objectifs de la politique environnementale, les types de déchets, les bonnes pratiques de gestion des déchets et leur suivi.

3- Énergie



Le tableau de bord environnemental est élaboré annuellement et permet de suivre les consommations d'eau, d'électricité et de gaz, tout en évaluant les atteintes d'objectifs. Ce suivi permet de mesurer l'amélioration ou la dégradation des consommations.



- Sensibilisation à la sobriété numérique
- Suppression des imprimantes individuelles et réduction des imprimantes collectives
- Digitalisation de la gestion des contrats avec les partenaires du Groupe et les courriers

4- Certifications et audits



Les audits environnementaux permettent d'identifier les axes de progrès et de nous améliorer en mettant en place des solutions adaptées afin de diminuer notre impact.



Le renouvellement de la certification ISO 14001 et de la qualification Qualibat RGE garantissent l'amélioration continue de notre système de management d'une part et la preuve de nos compétences environnementales d'autre part.



Le Bilan de Gaz à Effet de Serre a été établi en 2021. Il permet de connaître les principaux postes d'émissions et de planifier des actions pour en réduire les plus importants. L'audit énergétique a lui aussi été renouvelé en 2021. Cet audit s'appuie sur les consommations d'énergies, notamment de carburant et notifie des éléments d'améliorations de performance dans différents domaines.

5- Substances et déchets dangereux



Des formations et des sensibilisations sont réalisées tout au long de l'année afin de promouvoir les bonnes pratiques concernant par exemple, le stockage et la manipulation de produits dangereux, les nuisances sur chantier,...



En 2021, une attention particulière a été portée au tri, à la collecte, et au suivi des déchets dangereux. De plus, tout est mis en œuvre pour privilégier, à performance et coûts équivalents, des produits moins dangereux.



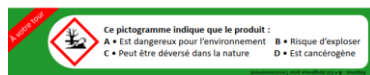
N°2 – Les déchets dangereux



Déchets nocifs pour la santé et/ou l'environnement.



Ils sont reconnaissables grâce à leurs pictogrammes et se trient dans des bennes spécifiques !

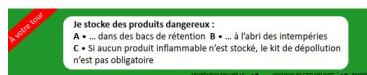


N°6 – Stockage des produits dangereux

Attention à la compatibilité des produits pour le stockage
Un tableau résume ces compatibilités
Si on a un doute, on regarde la FDS



Contenants adaptés
Bac de rétention si nécessaire
Kit de dépollution d'urgence à portée de main



N°8 – Accidents / Incidents environnementaux



N°11 – Nuisances sonores

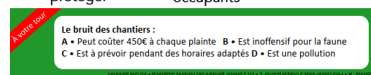
Le bruit des chantiers provient de :



Le bruit des chantiers impacte :



Limitier l'impact du bruit des chantiers :



Indicateurs



Parc automobile et carburant

	2017	2018	2019	2020	2021
Pourcentage de renouvellement du parc automobile	21	19	22	11	22

Le renouvellement du parc automobile du Groupe influe directement sur la consommation moyenne d'un véhicule. En effet, les véhicules neufs étant soumis à des réglementations nouvelles, ils sont souvent moins énergivores en matière de carburant.

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Consommation /an/véhicule (en L)	1235	1175	1184	1168	995*	1085

Énergie

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Gaz et électricité (en MWh)	1548	1534	1621	1740	1568	1844

* Confinement de 2 mois sur 2020 (Covid-19)



Déchets

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Tonne de déchets dangereux pondéré par le CA	0,09	0,08	0,08	0,06	0,03	0,02
Tonne de déchets non dangereux pondéré par le CA	6,76	7,05	6,80	4,55	4,92	8,92

	2019	2020	2021
Valorisation totale des déchets (en %)	98	98	99
Valorisation matière des déchets (en %)	90	71	74

Depuis plusieurs années, le Groupe BALAS choisit avec attention les prestataires avec lesquels il travaille pour la collecte et une valorisation des déchets plus vertueuse.



Impressions

	2018	2019	2020	2021
Nombre d'impression pondéré par le CA	11,6	11,4	8,7	6,1

Environnement – Résultats en 2021

Principes 7, 8 & 9

Annexe 1

Le Groupe BALAS maintient sa collaboration à des chantiers visant des certifications environnementales HQE®, LEED ou BREEAM. Quelques exemples de chantiers en cours ou terminés répondant à ces référentiels :

En cours	104 RUE DE RICHELIEU Restructuration d'un immeuble de bureaux 104 Rue Richelieu 75002 PARIS	Maitre d'ouvrage SWISS LIFE Maitre d'œuvre BUILDERS & PARTNERS	MACRO-LOT N°3 - CVC - PLB - CFO - CFA - GTB breeam	4 960 000 €
En cours	COLISEE II Restructuration d'un immeuble de bureaux 10 Rue Fructidor 93400 SAINT OUEN	Maitre d'ouvrage RONAN SNC Maitre d'œuvre DTACC	ML N°3 CVC0 PLOMBERIE CFO CFA GTB breeam	9 750 000 €
En cours	ARBORETUM POLE SEINE Réhabilitation lourde, surélévation et extension Avenue de la Commune de Paris 92000 NANTERRE	Maitre d'ouvrage SCCV ASTRE/BNP PARIBAS Maitre d'œuvre GEMO	Lot PLOMBERIE breeam	6 406 190 €
En cours	RIO JANEIRO Rénovation d'un immeuble de bureaux – 8700m² 2 place de Rio de Janeiro 48-48 bis rue de Monceau 75008 PARIS	Maitre d'ouvrage AREEFRIO, SNC / ORFEO Maitre d'œuvre ARTELIA	Lot CVC/Elec breeam	4 988 000 €
En cours	Construction d'un ensemble immobilier tertiaire ZAC des Bruyères 92270 Bois-Colombes	Maitre d'ouvrage SEFRI-CIME Maitre d'œuvre ARTELIA	Lot Plomberie / Sprinkler breeam	3 317 183 €
En cours	UP GARDEN Construction d'un ensemble de bureaux – 15 800m² Boulevard Louise Michel 92230 GENNEVILLIERS	Maitre d'ouvrage SCCV GENNEVILLIERS GARDENS Maitre d'œuvre GA SMART BUILDING	Lot Plomberie / CVC Désenfumage breeam	5 703 750 €
En cours	INSTITUT CURIE Extension et restructuration du Centre René Huguenin Rue Dailly 92210 SAINT-CLOUD	Maitre d'ouvrage INSTITUT CURIE Maitre d'œuvre AIA Associés	Lot CVC/Pb breeam	8 390 000 €
En cours	31 COLISEE Restructuration d'un immeuble à usage de bureaux 31 rue du Colisée 75009 PARIS	Maitre d'ouvrage NEXIMMO 113 Maitre d'œuvre AXEL SCHOENERT ARCHITECTES	Lot CVC/Pb/Elec breeam	6 975 000 €
En cours	BATIMENTS DE LA BANQUE BNP PARIBAS 16 boulevard des Italiens 1 boulevard Haussmann 75009 PARIS	Maitre d'ouvrage BNP PARIBAS Maitre d'œuvre ALTO INGENIERIE	Lot Plomberie breeam	1 832 000 €
En cours	TOUR ALTO 4 Place des Saisons La Défense 1 92400 COURBEVOIE	Maitre d'ouvrage LINKCITY Maitre d'œuvre SRA ARCHITECTE	Lot Plomberie breeam	3 995 000 €
En cours	JARDINS ALBERT KAHN 92100 BOULOGNE BILLANCOURT	Maitre d'ouvrage CONSEIL GENERAL DES HAUTS DE SEINE Maitre d'œuvre BTP Consultants	Lot CVC/Plomberie breeam	2 744 420 €

En cours	ECO CAMPUS DU GRAND PARIS Rue de Fontainebleau 94400 VITRY SUR SEINE	Maitre d'ouvrage SCI DELEPINE MAXIMILIEN PERRET SCI ECO CAMPUS Maitre d'œuvre PERIPHERIQUES / MARIN + TROTIN architectes	Lot CVC/Plomberie breeam	2 882 000 €
Octobre 2021	NE.ST Rénovation et extension d'un immeuble de bureaux avec 3 niveaux de parking 49-51 rue Louis Blanc 92000 COURBEVOIE	Maitre d'ouvrage BOUYGUES IMMOBILIER Maitre d'œuvre 163 ATELIERS	Lot CVC/Pb/Elec/GTB breeam	9 250 000 €
Janvier 2021	HOTEL CHEVAL BLANC 1 rue de l'Arbre Sec 75001 PARIS	Maitre d'ouvrage LVMH HM Maitre d'œuvre ERTIM	Lot Plomberie Sanitaire breeam	5 138 000 €

Les chantiers les plus importants sont certifiés ou labellisés :

breeam



Sommaire

Engagement et soutien

Le Groupe

10 Principes

Environnement

Droits de l'Homme

Éthique

Achats responsables



- Continuer le renouvellement du parc automobile et augmenter le nombre de véhicules électriques ou hybrides rechargeables
- Déploiement du covoiturage
- Déploiement d'infrastructures électriques au siège : 26 bornes de recharge pour véhicules électriques



- Former et sensibiliser les opérationnels à la démarche environnementale
- Favoriser le réemploi et continuer à respecter le tri sur les chantiers
- Limiter la production de déchets (par exemple, les emballages)



- Généraliser les audits environnementaux sur les chantiers plus fréquemment
- Renouvellement de la certification ISO 14001
- Poursuivre les actions initiées pour diminuer notre impact environnemental



- Mettre en place des indicateurs permettant de déterminer l'impact du numérique lié à notre activité
- Sobriété d'achat pour les équipements informatiques
- Tester et déployer de nouveaux produits/services moins émetteurs



Sommaire

Engagement
et soutien

Le Groupe

10 Principes

Environnement

Droits de
l'Homme

Éthique

Achats
responsables

Sommaire

Engagement
et soutien

Le Groupe

10 Principes

Environnement

Droits de
l'Homme

Éthique

Achats
responsables

Nos engagements en matière de Droits de l'Homme sont formalisés dans différents documents.



Le Code de conduite BALAS s'appuie sur les valeurs du Groupe et traduit nos engagements en matière de Droits de l'Homme. Ce code promeut également la diversité et ne tolère aucune discrimination.



Le Règlement Intérieur définit clairement les droits et les devoirs des collaborateurs notamment en ce qui concerne le harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes.



Dans sa Charte Développement Durable et Responsable, le Groupe s'engage à la satisfaction et à l'évolution des collaborateurs.



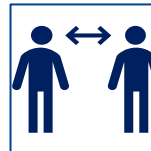
1- Santé Sécurité des collaborateurs



Intensification des visites de chantiers sur le thème de la sécurité. Le but est d'écouter, d'encadrer, de former et de sensibiliser les opérationnels sur les risques liés à leur métier.



- Regroupement des formations sécurité sur une semaine pour leur optimisation.
- Évaluation de la compréhension des formations (Quizz).
- Révision de la politique de lutte contre les addictions.



Révision des délégations de pouvoir en matière de santé sécurité au travail pour mieux responsabiliser les différents acteurs à la prévention des risques.



Distribution d'Equipements de Protection Individuel spécifiques et performants, notamment des protections auditives fabriquées sur-mesure pour chaque opérateur.



Réalisation de tests d'engins de manutention tout au long de l'année afin de limiter le port de charges, les postures pénibles et ainsi réduire le nombre de Troubles Musculosquelettiques.

2- Insertion



- Maintien d'achats de biens et services auprès du secteur protégé, employant des travailleurs handicapés (ESAT et EA).
- Elargissement et renforcement des liens avec les partenaires d'insertion, les CFA, les missions locales, l'EPEC et les ETTI (Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion) afin de répondre aux clauses d'insertion sociale (CDI, CDD, Alternance).



- Amélioration de l'insertion par une politique volontaire d'apprentissage.
- Développement des actions de sensibilisation des salariés lors de la Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées.
- Continuer de favoriser et diversifier les achats responsables au sein du secteur protégé, dont le détachement de travailleurs handicapés.



Sommaire

Engagement
et soutien

Le Groupe

10 Principes

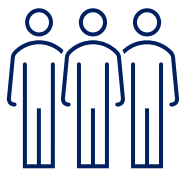
Environnement

Droits de
l'Homme

Éthique

Achats
responsables

3- Conditions de travail



Le Groupe BALAS respecte les Conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Il assure à ses représentants syndicaux l'ensemble des droits prévus par la législation française et s'attache à faire vivre la négociation collective dans l'entreprise.

Le Groupe BALAS respecte l'ensemble des dispositions du Code du Travail. Toute forme de travail forcé, obligatoire ou encore de travail des enfants est donc inexistante.



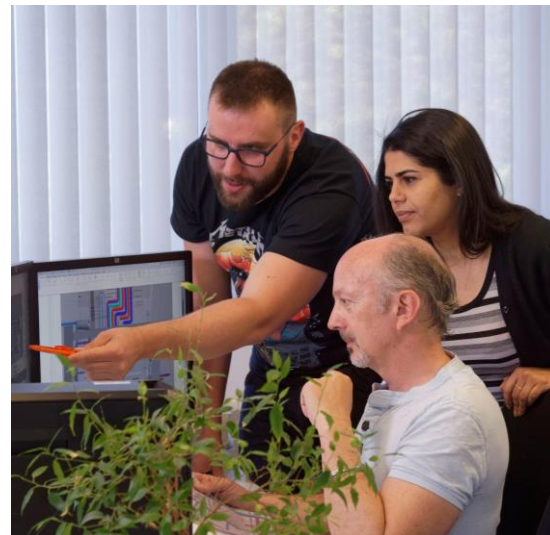
L'article 19 du règlement intérieur traite du harcèlement sexuel et agissements sexistes, l'article 20 du harcèlement moral.

Concernant son devoir de vigilance, le Groupe BALAS poursuit son partenariat étroit avec, les instances du personnel la médecine du travail et la CRAMIF.

4- Formation



- Investissement dans l'apprentissage afin d'assurer le développement et la pérennité du Groupe.
- Mise en place de formation techniques, juridiques et managériales
- Développement du rôle de conseil auprès des salariés dans leur projet professionnel (dispositif du CPF Compte Professionnel de Formation)





Santé et sécurité

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Taux de fréquence	29,3	25,0	32,7	28,9	15,9	21,7 ↗
Taux de gravité	1,96	2,08	1,55	1,82	1,96	2,3 ↗

Le taux de fréquence national est de 20,7 et de 33,0 pour la branche du Bâtiment et des Travaux Public en 2019 (*taux 2020 non publiés à la date de la COP*).

Le taux de gravité est de 1,4 au niveau national et de 2,4 pour la branche du BTP.

	2018	2019	2020	2021
Indice de sensibilisation	147	192	258	402 ↗
Indice de vigilance	88	105	92	83 ↘

Indice de sensibilisation : nombre de ¼ heures et sensibilisation sécurité réalisés x 10⁶ / nombre d'heures travaillées

Indice de vigilance : nombre de visites réalisées x 10⁶ / nombre d'heures travaillées



Formation

	2018	2019	2020	2021
Nombre d'heures de formation (en % de la masse salariale)	2,17	2,50	1,25	2,78 ↗
Pourcentage des alternants dans l'effectif total (en %)	10,7	10,7	11,7	11,7 ↗
Pourcentage des CDI et poursuite d'études dans le Groupe pour les alternants (en %)	23	53	61	60 ↘



Insertion

	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre de partenariats d'insertion effectifs	8	8	13	3	15 ↗
Montant des achats réalisés par le Groupe auprès d'ESAT et EA (en €)	22 635	25 172	17 768	14 434	4 830 ↘
Part de travailleurs handicapés dans l'effectif total (en %)	6,1	4,1	3,1	4,5	4 ↘

Droits de l'Homme – Objectifs pour 2022

Annexe 2

Principes
1, 2, 3, 4,
5 & 6



Déploiement et maintien du contrat d'objectif et de performance triennal s'appuyant sur les 3 piliers de la Politique Santé Sécurité : la compétence, la responsabilisation des acteurs et l'organisation.



Sensibilisation à la diversité des situations de handicap en faveur de l'insertion professionnelle via l'évènement du DuoDay (formation d'un duo entre un salarié de Balas et une personne en situation de handicap).



Développement des actions de sensibilisation sur les thématiques liées aux enjeux environnement à travers des témoignages de spécialistes (évènement Bteam regroupant tous les managers), des fresques (Fresque de la construction).
Susciter la prise de conscience.



Déploiement des parcours d'intégration sur la qualité, l'environnement et la RSE du Groupe BALAS pour tous les nouveaux arrivants (cadre, apprentis, stagiaires, ...)



Sommaire

Engagement
et soutien

Le Groupe

10 Principes

Environnement

Droits de
l'Homme

Éthique

Achats
responsables

Sommaire

Engagement
et soutien

Le Groupe

10 Principes

Environnement

Droits de
l'Homme

Éthique

Achats
responsables

Le Code de conduite est le document définissant les grandes orientations en matière d'éthique.



Le dialogue social est une force au sein de notre Groupe, il permet le maintien d'un bon climat social et la compréhension entre les différentes composantes du Groupe.



L'équité et la confidentialité sont deux principes importants vis-à-vis des clients et des fournisseurs. Le Groupe s'engage à les respecter.



Une politique « Zéro tolérance » est appliquée au sein du Groupe pour toutes questions d'impartialité et de corruption.



1- Corruption

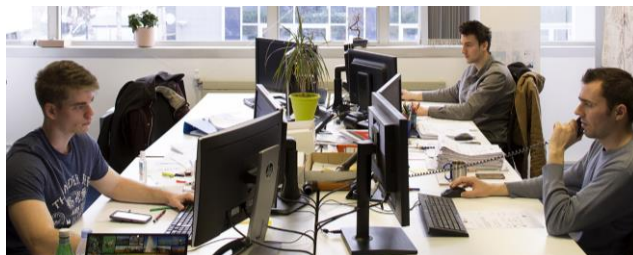


Le Code de conduite du Groupe BALAS stipule que les relations avec les autorités locales et l'administration, les clients et/ou les prestataires doivent être exemptes de toute pratique frauduleuse, dont la corruption ou des actions anti-concurrentielles. Il précise que le personnel du Groupe acceptera seulement une gratification, des cadeaux, des invitations ou des prestations de la part de tiers s'ils sont de faible valeur symbolique et s'ils respectent les lois et réglementations. En tout cas, cette pratique ne peut pas modifier le comportement professionnel de la personne travaillant pour le Groupe.

2- Sécurité de l'information



Sensibilisation à la sécurité informatique et aux techniques d'actions en cas d'attaque par un logiciel malveillant. Le Groupe BALAS s'engage à respecter la vie privée et à protéger les informations qui lui sont communiquées. En particulier, les données personnelles collectées. Elles ne pourront faire l'objet de cession à des tiers. Les données collectées sur le site du Groupe sont destinées à l'usage du Groupe BALAS. Elles sont confidentielles et traitées comme telles.



1- Corruption

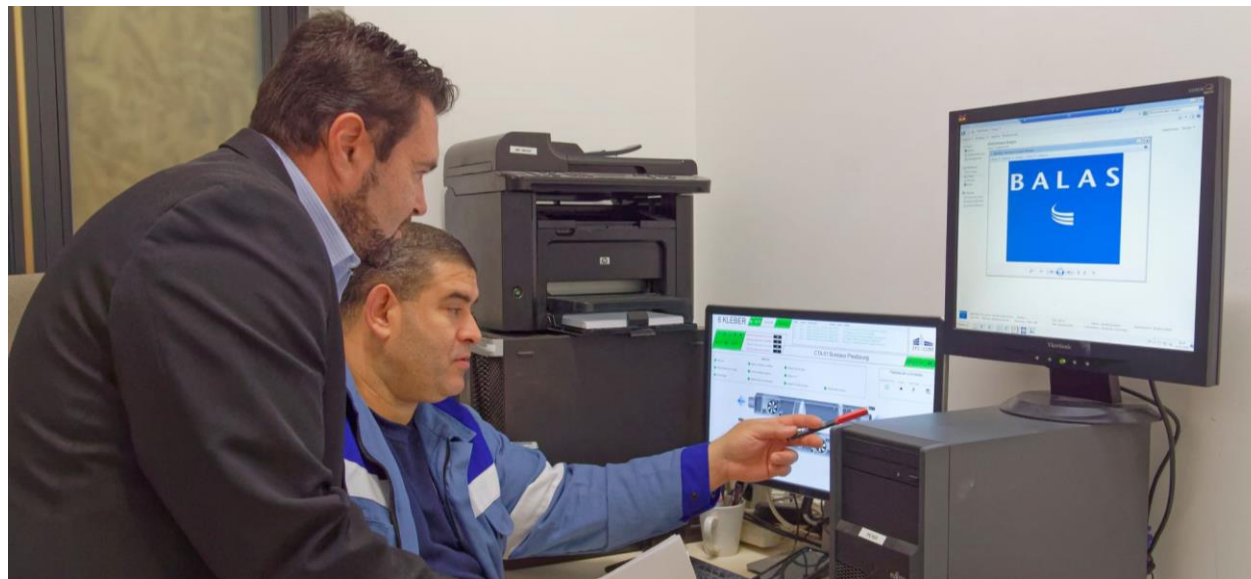


- Révision du Code de conduite Groupe
- Continuer à former et promouvoir la charte et les pratiques vertueuses contre la corruption (Sapin 2).

2- Sécurité de l'information



Continuer à promouvoir la sécurité de l'information et la sensibilisation au piratage informatique ainsi qu'à toutes les pratiques malveillantes.



Sommaire

Engagement
et soutien

Le Groupe

10 Principes

Environnement

Droits de
l'Homme

Éthique

Achats
responsables

Le Code de conduite du Groupe BALAS met en avant les principaux points concernant les achats responsables notamment en lien avec la politique environnementale.



Le Groupe s'engage conformément au Code de conduite et la politique environnementale à réaliser des actions d'achats responsables.



Le Code de conduite du Groupe BALAS inclut les achats responsables concernant les pratiques de travail et les Droits de l'Homme.



La Politique Achats du Groupe mentionne l'enjeu stratégique des achats, notamment grâce à la prise en compte des enjeux RSE.



1- Fournisseurs



Le Groupe BALAS a défini un code de conduite RSE auquel les fournisseurs souscrivent et s'engagent à respecter. Des clauses sociales et environnementales sont intégrées dans les contrats avec les fournisseurs.



Le code de conduite fournisseur permet de s'assurer que les fournisseurs partagent et adhèrent aux engagements RSE du Groupe BALAS. L'évaluation régulière des sous-traitants permet de vérifier le respect de leurs engagements notamment en matière d'achats responsables.

2- Sélection des produits



- Priorité des achats en Europe et en grandes quantités. Le but est de lutter contre les problématiques RSE et contre les conditions de travail inappropriées.
- Utilisation de matériaux plus respectueux de l'environnement lorsque cela est possible.
- Réflexion sur la lutte contre le suremballage

3- Livraison des produits



- Favoriser les livraisons directement en usine sans passer par un distributeur
- Massification des achats afin de limiter les transports des petites commandes



CODE DE CONDUITE DES FOURNISSEURS

Le Groupe BALAS, depuis plusieurs années, s'est inscrit dans une démarche de Développement Durable, responsable et déontologique.

Au travers de sa Charte Éthique, le Groupe BALAS a rappelé ses valeurs qui reflètent ses engagements envers les pratiques commerciales et la conformité à la réglementation.

Il s'attend à ce que ses fournisseurs partagent et adhèrent à la lettre et à l'esprit de son engagement.

1. Respect des lois et règlements

Le préambule de toute activité commerciale avec un fournisseur est que celui-ci respecte toutes les lois et règlements applicables en France et dans son pays.

Le fournisseur doit se conformer aux lois anticorruption. Le fournisseur évitera toute situation créant des conflits d'intérêt et s'engage à ne pas offrir, promettre ou solliciter, directement ou indirectement, des avantages, de quelque nature que ce soit, ou des versements d'argent dans l'objectif de gagner un contrat ou d'en tirer un quelconque profit ou avantage indû.

Il se doit de respecter toutes les lois et règlements relatifs à la confidentialité des informations, la protection des données et le transfert de données.

Le fournisseur s'engage à détenir toutes les licences, autorisations et permis nécessaires à l'exécution des prestations directes ou indirectes liées aux contrats liant à ses clients. Il garantit la validité des autorisations et agréments nécessaires à la poursuite de ses activités.

2. Intégrité dans la conduite des affaires

Le fournisseur s'engage à adopter un comportement honnête, intégrité et équitable dans ses relations avec les sociétés du Groupe BALAS.

Le fournisseur respecte le droit de propriété intellectuelle relatif aux innovations, méthodes de mise en œuvre ou concepts du Groupe BALAS.

ou visant à entacher
l'honneur du Groupe
aux sociaux ou tout

travail.

si forcé (obtenu sous
une contrainte) ou au

ment, bannir toutes

violen moral ou

gestion des heures
de rémunération et
à ses salariés un
à physique.

leur dans le domaine
stretiles.

Il gère ses déchets en isolant les déchets dangereux des déchets banals et garantissant leur traitement conformément aux règles en vigueur. Il prend les mesures nécessaires afin d'éviter toute pollution de l'eau, de l'air et du sol.

Dans le cas de travaux de sous-traitance, le fournisseur applique les dispositions prévues par le Maître d'Ouvrage.

5. Alerte

Dans le cas où le fournisseur constate un comportement douteux ou une violation possible du code de conduite il peut en référer à son contact principal au sein du Groupe BALAS ou le signaler à l'adresse mail contact@balas.net.

Le Groupe BALAS ne tolérera aucune rétribution ou représailles contre une personne qui, de bonne foi, a demandé conseil ou signalé un comportement douteux ou une violation possible.



Poursuite des actions d'achats responsables, en lien avec la démarche de certification environnementale et maintien des actions de 2021 concernant les achats et les fournisseurs.



Mise en place d'un réflexe systématique :

- Massification de produits
- Livraison de l'usine au chantier
- Limitation des emballages
- Réduction du panel fournisseur



Privilégier les livraisons en vrac et en cagette réutilisable au sein de l'atelier de fabrication




Implication des sous-traitants dans notre démarche environnementale (recueil de REX, bilan de coopération)



Annexe 1 : Environnement

Figure 1 : Politique Environnementale du Groupe BALAS



LA POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE

Depuis plus de 200 ans, nos clients font confiance à notre expertise qui n'a cessé d'évoluer.

La politique environnementale du Groupe est un des piliers pour maintenir cette confiance, plus encore dans le contexte d'urgence climatique. En lien avec les enjeux actuels, le Groupe Balas souhaite à nouveau affirmer son engagement dans la lutte contre le réchauffement climatique en contribuant à la neutralité carbone.

Les entreprises BALAS, CCR et Framaco Fournier Guignard déploient une politique dont les objectifs découlent des progrès déjà accomplis, de l'analyse environnementale et de la certification ISO 14001.

La Stratégie Nationale Bas-Carbone (SNBC) est la feuille de route de la France pour lutter contre le changement climatique. Le Groupe BALAS fait sien l'objectif de neutralité carbone en 2050.

C'est dans ce contexte que l'engagement du Groupe BALAS porte 5 objectifs pour la période 2022-2025 :

- **Réduire de 10%** les émissions de CO₂ générées par ses activités
- **Minimiser** la production de déchets de **5%**
- **Augmenter** l'utilisation de matériaux biosourcés ou réemployés de **10%**
- **Abaisser de 10%**, l'empreinte carbone liée à nos systèmes d'informatique
- Mettre en œuvre une mobilité durable pour **diminuer de 20%** la consommation de carburant.

Au travers des indicateurs environnementaux, les avancements sont régulièrement mesurés et de nouvelles actions sont mise en œuvre de façon à poursuivre notre démarche.


Pour atteindre ces objectifs, nous devons associer toutes les parties prenantes de l'entreprise :

- Les clients auprès desquels nous nous engageons pour l'atteinte de leurs ambitions environnementales : certification d'opérations ou obtention de label
- Les collaborateurs, tant au niveau des chantiers que des bureaux, par la formation et l'information, l'amélioration de nos processus basée sur l'innovation et le partage
- Les fournisseurs et sous-traitants adhérents à notre politique environnementale, sélectionnés sur des critères QSE (Qualité Sécurité Environnement)
- Les représentants de la société civile et des pouvoirs publics avec qui nous établissons un dialogue transparent

Et activer tous les leviers qui nous paraissent prépondérants : la diminution des consommations énergétiques de nos bâtiments, l'augmentation de la fabrication Hors Sites notamment.

C'est ensemble que nous pourrions réduire, chacun à notre niveau, l'empreinte environnementale de nos activités, répondre au défi actuel et aux enjeux de demain.

Je compte sur l'engagement de chacun et délègue, à la Direction RSE et Qualité, la conduite de notre démarche environnementale.


 Jean BALAS

Gennevilliers, le 03/10/2022

Figure 2 : Certificat ISO 14001 du Groupe BALAS



CERTIFICAT
No. CSM/BAL004-002

certifie que le système de management de l'organisme :

BALAS

19 Boulevard Louise Michel 92230 GENEVILLIERS, France

a été évalué et jugé conforme aux exigences de la norme :

ISO 14001 : 2015

pour les activités suivantes :

Réalisation de travaux de couverture, plomberie, génie climatique, électricité, étanchéité, bardage, rénovation en tous corps d'état, maçonnerie, isolation thermique par l'extérieur.

Délivré le : 2 Décembre 2021
 Valable jusqu'au : 7 Décembre 2024 (Sous réserve du maintien de la conformité du système de management de l'organisme)
 Date d'origine de la certification : 8 Décembre 2018

Thomas HENNION Directeur Opérationnel




COFRAC
ACCREDITATION
N°4-0549
NOTIFIÉE
RESPONSABLE SUR
LE TERRITOIRE
WWW.COFRAC.FR

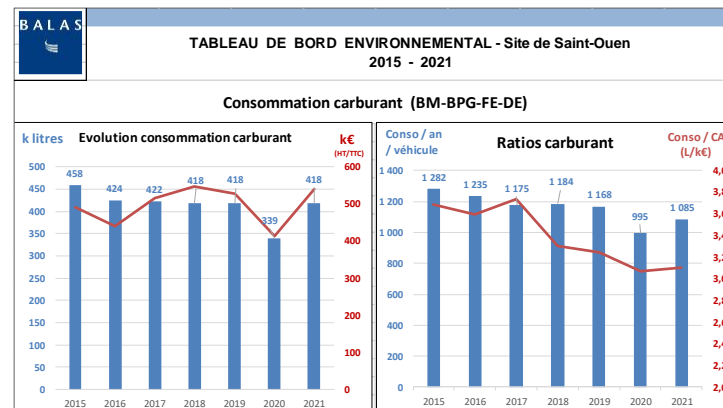
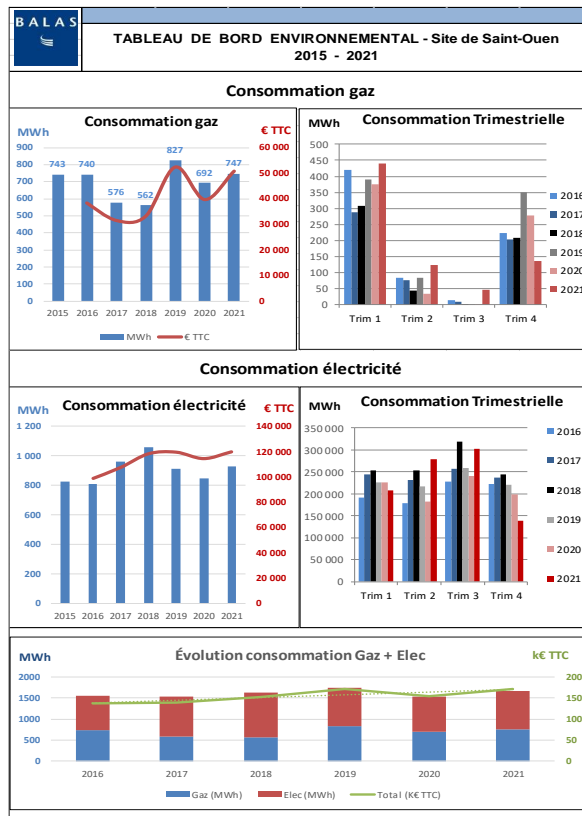
SOCOTEC Certification France
Tour Pacific, 13 cours Valmy - 92800 PUTEAUX
www.socotec-certification-international.fr

CSM_FORM_015-V7.0

COI-21122017-FR-FR

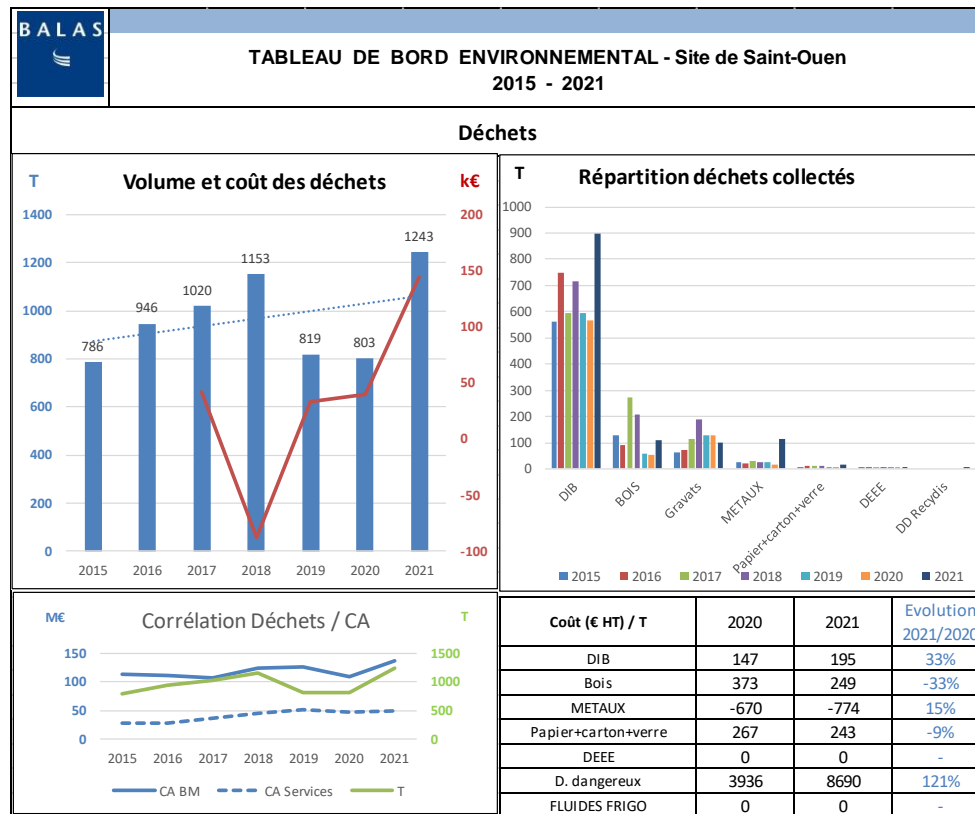
Annexe 1 : Environnement

Figure 3 : Consommation de gaz, d'électricité et de carburant



Annexe 1 : Environnement

Figure 4 : Gestion des déchets



Annexe 2 : Droits de l'Homme

Figure 1 : Code de conduite du Groupe BALAS



CODE DE CONDUITE



1 / 5



Depuis 1804, la vocation du Groupe BALAS est de réaliser des lieux de vie et de travail sains, sûrs et durables.

Pour y parvenir, nous mettons notre savoir-faire et notre expertise au service de nos clients en nous appuyant sur la 1^{ère} richesse du Groupe : le capital humain.

Au travers de nos valeurs,

Excellence
Passion
Evolution

Nous nous inscrivons dans une démarche de développement responsable et déontologique.

Chaque collaborateur doit faire sien ce code de conduite afin de vivre au quotidien dans le respect de nos valeurs qui sont une force et notre ADN.

Gennevilliers, le 01/09/2021

Jean BALAS
Président

2 / 5

A qui s'applique ce code ? Comment l'utiliser ?

Ce code s'applique à tous les collaborateurs du Groupe. Le Comité exécutif et l'Encadrement veillent au quotidien à son respect en la portant à la connaissance de chacun, en répondant aux interrogations de leurs collaborateurs, en arbitrant lorsque nécessaire et en privilégiant la transparence.

Le dialogue doit être cultivé pour maintenir un bon climat social.

Le devoir d'alerte est de la responsabilité de chacun.

Les préoccupations d'ordre éthique ou de lutte contre la corruption ne doivent pas être gardées pour soi, chaque collaborateur peut faire appel à sa hiérarchie, à la Direction des Ressources Humaines ou aux représentants du personnel.

Pour des faits relevant de situations de corruption ou de trafic d'influence, un dispositif d'alerte interne accessible via le site <https://anticorruption.groupe-balas.net/> permet aux salariés du Groupe ainsi qu'aux personnes extérieures d'informer le référent anticorruption d'un fait contraire au présent Code de Conduite, d'y mettre fin et de le sanctionner le cas échéant.

Tout manquement à ce code de conduite expose le collaborateur aux sanctions prévues par le règlement intérieur.

La BALAS Attitude

✓ **En tant qu'entreprise**, le code de conduite de BALAS revêt plusieurs axes :

- Vis-à-vis de nos clients, nous garantissons des installations conformes à la réglementation et aux règles de l'art. Nous alertons lorsqu'un risque est détecté et proposons des solutions pour que celui-ci soit circonscrit.
- Nous respectons notre devoir de conseils, ne profitons pas de la méconnaissance ou du manque d'expérience de nos clients. Nous clarifions et levons toute ambiguïté dans nos offres.
- Nous sélectionnons nos fournisseurs et sous-traitants sur la base de consultations et appels d'offre, de façon équitable et transparente. Nous ne divulguons pas d'informations confidentielles (prix, options, ...) d'un fournisseur à un autre fournisseur. Tout manquement aux principes

3 / 5

Annexe 2 : Droits de l'Homme

Figure 1 : Code de conduite du Groupe BALAS

d'impartialité dans le choix d'un fournisseur / sous-traitant peut relever de la sanction disciplinaire.

- Nous payons nos fournisseurs et sous-traitants aux conditions prévues sauf si des raisons légitimes et avérées ne le permettent pas.
- Nous cessons toute relation commerciale avec des fournisseurs ou sous-traitants ne respectant pas les obligations légales ou contractuelles.
- Nous respectons nos confrères, ne dénigrons ni leurs travaux, ni leurs représentants. Nous ne collectons pas d'informations sur la concurrence par des moyens illégaux ou fallacieux.
- Nous évitons les conflits d'intérêts, que ce soit avec nos clients ou nos fournisseurs, en relation avec le cadre familial, amical ou prise de participation financière.
- Nous acceptons ou offrons des cadeaux ou invitations dans la limite du raisonnable (seuil fixé à 100 €), après information et accord de sa hiérarchie. Les questions à se poser sont :
Vais-je rester impartial(e) si j'accepte ?
Si c'est rendu public, je suis certain(e) que ma réputation ou celle de BALAS ne peut aucunement en pâtir ?
Une réponse négative à 1 des 2 questions implique le refus du cadeau ou de l'invitation. Par réciprocité, ces mêmes questions se posent lorsque nous offrons un cadeau ou une invitation.
- La corruption est condamnable par la loi française et inacceptable chez BALAS. Notre politique est celle de la « tolérance zéro » en matière de corruption sous quelque forme que ce soit.
- Nous respectons la confidentialité, nous ne divulguons pas, à nos collègues ou dans le cercle familial ou amical, d'informations internes dont la communication peut porter préjudice à BALAS. Nous conservons en toute sécurité les données confidentielles et prenons garde à ne pas divulguer, même de manière inintentionnelle, des informations dans les lieux publics ou sur les réseaux sociaux.
- Nous adoptons un comportement conforme aux valeurs de BALAS et agissons dans son intérêt.
- Nous respectons la vie privée et les données personnelles de nos collaborateurs, collègues, clients et fournisseurs conformément aux obligations légales.
- Nous préservons les ressources de BALAS. Les ressources (les équipements, le matériel et le temps de travail) sont mises à disposition des collaborateurs

4 / 5

afin de réaliser les objectifs économiques. Leur mauvais usage ou leur gaspillage nuisent aux performances de l'entreprise.

- Nous sommes une entreprise citoyenne et respectons donc scrupuleusement la législation fiscale.
- ✓ **En tant qu'employeur**, BALAS entend préserver son capital humain, 1ère richesse de l'entreprise :
 - Nous organisons l'environnement de travail de façon que chaque collaborateur, au quotidien, bénéficie de conditions de travail saines et sûres. A tous les niveaux de l'entreprise, nous respectons les consignes de sécurité, nous alertons et agissons dès la survenance d'un risque.
 - Nous déployons une politique visant l'épanouissement et le bien-être des collaborateurs. Nous développons leurs compétences et favorisons le dialogue.
 - Nous soutenons et promouvons la diversité et ne tolérons aucune discrimination ni harcèlement sous toutes ses formes.
 - Nous refusons tout comportement inapproprié, tels que des faits et gestes visant à blesser moralement, humilier ou intimider, pousser une personne à la faute ou l'isoler. Nous alertons si nous subissons ou sommes témoins de tels agissements.
- ✓ **En tant qu'acteur de la société civile**, BALAS adopte des pratiques citoyennes et responsables :
 - Nous ne finançons aucun parti politique, Homme politique ou organismes connexes. A titre privé, chaque collaborateur peut s'investir dans un parti politique sous réserve qu'il ne cite ou ne représente l'entreprise et qu'il n'utilise pas les moyens ou le temps de travail de la société ou ne fasse de la politique sur le lieu de travail.
 - Nous ouvrons pour minimiser les impacts environnementaux de nos activités et respecter la législation en matière d'environnement. Nous favorisons les initiatives et les pratiques vertueuses sur les chantiers comme dans les bureaux.
 - Nous favorisons l'insertion par une politique volontaire d'apprentissage et dans le cadre des chantiers par la clause d'insertion sociale.

5 / 5

Annexe 2 : Droits de l'Homme

Figure 2 : Charte Développement Durable et Responsable



**CHARTRE DEVELOPPEMENT DURABLE ET RESPONSABLE DU
GROUPE BALAS**

Avec ses 825 salariés, le Groupe BALAS se tourne résolument vers l'avenir et s'appuie sur ses hommes et femmes pour le développement et l'épanouissement de ses valeurs au service de ses clients.

1- DEVELOPPEMENT DURABLE ET RESPONSABLE DES EQUIPES

Le Groupe BALAS s'engage à :

- Une organisation de travail efficace qui procure un sentiment d'appartenance et la satisfaction des salariés
- Une possibilité d'évolution professionnelle au sein de l'entreprise entre les différentes entreprises et secteurs d'activité du Groupe
- L'amélioration de la rentabilité pour permettre une rémunération motivante des salariés et le développement de l'activité et de l'innovation
- Un investissement constant en formation interne et externe
- Une association des salariés au résultat de l'entreprise au travers des accords de Participation et d'Intéressement

2- REDUCTION DES IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX DES ACTIVITES BUREAUX

Le Groupe BALAS, afin de réduire l'impact environnemental de son activité, s'engage à :

- Mettre en place des indicateurs permettant de chiffrer l'impact environnemental des entreprises du Groupe BALAS et à communiquer ces indicateurs aux salariés
- Etudier toutes les propositions visant à réduire cette empreinte environnementale
- Mettre en place le tri sélectif des déchets dans les bureaux
- Favoriser les « éco-fournisseurs » et notamment utiliser du papier provenant de forêts gérées de manière durable (certification FSC)
- Sensibiliser l'ensemble des salariés à des actes simples susceptibles de réduire l'impact environnemental du Groupe :
 - en réduisant la consommation énergétique dans les locaux,
 - en réduisant l'utilisation de papier vierge.

3- REDUCTION DES IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX DES ACTIVITES CHANTIERS

Le Groupe BALAS, afin de réduire l'impact environnemental de son activité sur les chantiers, et à répondre aux exigences grandissantes des maîtres d'ouvrage en la matière, s'engage à :

- Rédiger et diffuser une charte Développement Durable spécifique aux activités Chantiers, et veiller à son respect lors de l'Audit Chantier
- Sensibiliser les salariés des chantiers autour des gestes à adopter pour limiter les consommations d'énergie et d'eau sur chantier à travers un rendez-vous Environnement
- Mettre en place le tri sélectif des déchets de chantier et y sensibiliser les salariés
- Favoriser les produits/matériaux propres ou recyclables
- Orienter ses achats vers des fournisseurs fabricants sensibilisés au Développement Durable

St-Ouen, le 23 avril 2018

Jean BALAS Président



Annexe 2 : Droits de l'Homme

Figure 3 : Contrats d'objectifs et de performance Santé-Sécurité pluri-annuel du Groupe BALAS

PLANS DE LA POLITIQUE SANTÉ SÉCURITÉ	Objectifs	Actions spécifiques	Moyens à disposition	CIBLE / MESURE			
				Ressources Humaines	Services	Travaux	Prévention Santé Sécurité
				Cible	Cible	Cible	Indicateurs
LA COMPÉTENCE	Efficacité des formations en santé sécurité au travail et en management du travail	Former aux directives sécurité les nouveaux collaborateurs dès l'embauche et leur envoi dans l'entreprise	Formation "sécurité" pour les compagnons Formation "management SST" pour l'encadrement	Nouveaux embauchés formés dans les 6 mois avec retissage à besoin			
		Évaluer systématiquement la compréhension des formations au poste de travail	Notes opératoires formalisés et support de formation correspondant. Quiz d'évaluation en fin de formation		100% formations aux maîtres opératoires évaluées par un Quiz	100% formations aux maîtres opératoires évaluées par un Quiz	Une visite dédiée chaque mois/ Mag
Élévation du niveau d'exigence des collaborateurs sur les attentes en santé sécurité		Réaliser les visites dédiées à santé sécurité par le personnel de production et d'encadrement	1 visite/mois pour l'encadrement				Calcul de l'Indice de Vigilance
		Appliquer le référentiel par le responsable du projet	référentiel SST	100% des dépanneurs	100% des projets		évaluation suivant les Critères définis
		Sensibiliser et informer les équipes sur les actions prévention du chantier et de l'entreprise régulièrement	1/4 d'heure SST animé par la maîtrise	1/4 heure/mois /chef SCPT 1/4 heure/trimestre/ collaborateur	1/4 heure / mois /chef		
		Réaliser un briefing avant chaque prise de poste	Pre Start Briefing par le responsable d'équipe		Application mobile avant chaque intervention	Briefing quotidien et renforcement du support par responsable	
Responsabiliser les managers		Réviser les obligations de pouvoir	obligation de pouvoir	100% des obligations			Délégations en adéquation avec le poste
		Former les délégataires de pouvoir	Rôle et responsabilité	100% des délégataires formés			
Partage de nos objectifs de prévention, avec nos partenaires, sous-traitants et prestataires		Évaluer la performance santé sécurité lors de la phase de consultation et après l'intervention des prestataires et sous-traitants	support et grille d'évaluation ST	évaluation annuelle des prestataires et sous-traitants	évaluation annuelle des prestataires et sous-traitants		Création de la grille
		Effectuer un lancement systématique santé sécurité des opérations ponctuellement à risques	signification lors de la Sane réunion de lancement SST	Planification des lancements spécifiques	Planification des lancements spécifiques		Création de la grille
		Établir les sociétés de travail temporaire	Accord cadre Section des ST Programme de formation commun	Partenariat avec les ETT (accompagnement, formation, EPI)			Sensibilisation aux risques
		Contrôler les postes à risques	Contrôle systématique		Mettre en place les contrôles	Mettre en place les contrôles	Mettre en place les contrôles
Lutte contre les risques liés à la consommation d'alcool et/ou de drogue		Déclarer périodiquement les collaborateurs à un dépistage alcool et/ou drogue	Contrôle aléatoire	1 contrôle alcoolémie/Tmes 1 contrôle drogue/ 6 mois	1 contrôle alcoolémie/Tmes 1 contrôle drogue/ 6 mois	3 contrôle alcoolémie/Tmes 1 contrôle drogue/ 6 mois	
		Accompagner les personnes en souffrance pour rompre cette dépendance	Procédure d'accompagnement	Accompagnement de toutes les personnes défectives			
		Échanger lors de la prise de poste	Échauffement systématique à la prise de poste	100% du personnel de production s'échauffe	100% du personnel de production s'échauffe		
Prévention de l'usure professionnelle et de la solabilité		Limiter le port de charges, les Postures pénibles, les situations fatigantes	Application du référentiel Poste adapté pour les personnes ayant des restrictions médicales				1 visite 0000/mois pour analyse d'un poste de travail
		Permettre le maintien de l'activité des collaborateurs souffrant de restrictions médicales ou d'incapacités physiques temporaires	Postes aménagés pour les IP/et postes adaptés pour les SST				Analyse des postes en adéquation avec la santé physique des collaborateurs

PLANS DE LA POLITIQUE SANTÉ SÉCURITÉ	Objectifs	Actions spécifiques	Moyens à disposition	CIBLE / MESURE			
				Ressources Humaines	Services	Travaux	Prévention Santé Sécurité
				Cible	Cible	Cible	Indicateurs
L'ORGANISATION	Généralisation des démarches d'évaluation des risques et de planification de la prévention	Réaliser systématiquement les Lancements santé sécurité des opérations	Lancement systématique à partir des grilles spécifiques Planning de décision santé sécurité (lancements, audits, ...)		100% des marchés à bon de commande	100% des projets	Élaborer une grille de lancement sécurité
		Labelliser les chantiers respectant les critères Santé Sécurité	Label par site de production, ou sonage		Audits à programmer par service	Audits à programmer après le démarrage	
	Traitement efficace de nos dysfonctionnements dans le cadre de l'amélioration continue	Réaliser des Analyses systématiques et factuelles des événements significatifs (ANEC, ...)	Reporting et suivi manuel Méthodologie et Document d'analyse		Chaque accident et chaque événement significatif	Chaque accident et chaque événement significatif	Formation à l'analyse des accidents
		Traiter les écarts et dysfonctionnements constatés	Outil de reporting informatisé type Communication par flashs réguliers		Chaque accident et chaque événement significatif	Chaque accident et chaque événement significatif	
	Intégration de l'innovation et de l'évaluation technologique dans notre démarche prévention	Développer des outils, méthodes préservant la santé des utilisateurs en adéquation avec la performance soustraite	Réunion de Lancement Santé sécurité		Catalogue des outils et méthodes	Catalogue des outils et méthodes	
		S'assurer de la maîtrise des risques dans les innovations proposées	Analyse de risques systématiques des innovations		Audits PPS/ ou POP Systématique	Audits PPS/ ou POP Systématique	
Prévention des risques liés à l'utilisation des matériels		Utiliser des matériels respectant des critères limitant les risques pour la santé	Référencement des matériels usuels suivis des critères SST et ergonomiques				Identification des matériels accidentogènes et critères SST
		Réaliser un contrat d'objectifs pluriannuel	Contrat d'objectifs validé par la DG				Contrat d'objectif sur 3 ans
Mesure de l'efficacité de la démarche Santé sécurité et des axes d'amélioration		Réaliser un tableau de bord Santé sécurité reprenant le suivi des indicateurs	Indicateurs de pilotage Tableau de bord trimestriel				Suivi indicateurs mensuel Tableau de bord trimestriel

Annexe 3 : Éthique

Figure 1 : Extrait de la Charte de bon usage des ressources informatiques du Groupe BALAS


	FORMULAIRE		REFERENCE	
	CHARTRE DE BON USAGE DES RESSOURCES INFORMATIQUES		FO	SI 0102
	PROCESSUS D'ORIGINE		VERSION	B
	SYSTÈMES D'INFORMATION		Page 1 / 5	

Table des matières

1	Préambule	3
1.1	But de cette charte	3
2	Champ d'application	3
2.1	Définitions	3
2.1.1	Utilisateurs	3
2.1.2	Invités	3
2.1.3	Gestionnaires	3
2.1.4	Opérateurs externes	4
2.1.6	Systèmes d'information	4
2.1.8	Dossier « privé »	4
2.1.7	Contenu illicite	4
2.2	Autres accords sur l'utilisation des systèmes d'information	4
3	Droits et devoirs	5
3.1	Droits d'auteur	5
3.2	Protection de la propriété intellectuelle (logiciels)	5
3.3	Fraude informatique	5
3.4	Droits et devoirs des utilisateurs et invités	6
3.5	Droits et devoirs des gestionnaires	6
4	Utilisation des ressources communes	7
4.1	Principe d'équité	7
4.2	Règles d'utilisation des matériels	7
4.3	Nature des programmes exécutés	8
6	Sécurité des accès et cybersécurité	8

	FORMULAIRE		REFERENCE	
	CHARTRE DE BON USAGE DES RESSOURCES INFORMATIQUES		FO	SI 0102
	PROCESSUS D'ORIGINE		VERSION	B
	SYSTÈMES D'INFORMATION		Page 2 / 5	

6	Courrier électronique	9
6.1	Généralités	9
6.2	Utilisation privée de la messagerie	10
6.3	Utilisation de la messagerie pour la communication destinée aux instances représentatives du personnel	11
7	Réseau et Internet	11
7.1	Généralités	11
7.2	Sécurité	12
7.3	Utilisation privée	12
8	Téléphonie	13
8.1	Données personnelles	13
8.2	Contrôle des activités	13
8.2.1	Contrôles automatisés	13
8.2.2	Procédure de contrôle manuel	14
8.3	Restrictions d'accès et sanctions	14
8.4	Information des salariés	14
8.5	Entrée en vigueur	15

	FORMULAIRE		REFERENCE	
	CHARTRE DE BON USAGE DES RESSOURCES INFORMATIQUES		FO	SI 0102
	PROCESSUS D'ORIGINE		VERSION	B
	SYSTÈMES D'INFORMATION		Page 3 / 5	

Charte Informatique

1 Préambule

Le Groupe BALAS met en œuvre des systèmes d'information nécessaires à son activité, comprenant notamment un réseau et des équipements informatiques et téléphoniques. Les salariés, dans l'exercice de leurs fonctions, sont conduits à accéder aux moyens de communication mis à leur disposition et à les utiliser. Tous les équipements issus des NTIC (Nouvelles Technologies d'Information et de Communication) fournis par la Direction des Systèmes d'Information du Groupe BALAS sont exclusivement destinés à un usage professionnel. Seule une utilisation raisonnable pour la vie quotidienne (appels de courte durée au domicile, brèves consultations de sites pratiques sur Internet, ...) est admise.

1.1 But de cette charte

Cette charte a pour but d'établir un code de déontologie pour régir l'utilisation des ressources informatiques et téléphoniques mises à la disposition des utilisateurs, invités et gestionnaires (voir définitions ci-dessous) par l'entreprise. Elle sert également à faire prendre conscience à ces derniers de certains risques qu'ils pourraient encourir et des conséquences de tels risques.

2 Champ d'application

2.1 Définitions

2.1.1 Utilisateurs

Sauf mention contraire, la présente charte s'applique à tout utilisateur des systèmes d'information et de communication de la Société, que ce soit son statut, y compris les mandataires sociaux, salarié permanent ou temporaire, stagiaire. Chaque utilisateur a été personnellement informé de l'existence de la présente charte.

2.1.2 Invités

On entend par invité toute personne ayant été dûment autorisée à utiliser une ressource informatique de la Société. Dans le cadre de l'usage des ressources informatiques de la société, les droits et obligations d'un invité sont identiques à ceux d'un utilisateur.

2.1.3 Gestionnaires

On entend par gestionnaires les membres de la Direction des Systèmes d'Information (DSI). Ils sont personnellement informés de l'existence de la présente charte au même titre que les autres usagers. Leurs droits peuvent être plus étendus en termes d'utilisation.

Annexe 4 : Achats responsables

Figure 1 : Code de conduite des fournisseurs



CODE DE CONDUITE DES FOURNISSEURS

Le Groupe BALAS, depuis plusieurs années, s'est inscrit dans une démarche de Développement Durable, responsable et déontologique.

Au travers de son Code de conduite, le Groupe BALAS a rappelé ses valeurs qui reflètent ses engagements envers les pratiques commerciales et la conformité à la réglementation.

Il s'attend à ce que ses fournisseurs partagent et adhèrent à la lettre et à l'esprit de son engagement.

1. Respect des lois et règlements

Le préambule de toute activité commerciale avec un fournisseur est que celui-ci respecte toutes lois et règlements applicables en France et dans son pays.

Le fournisseur doit se conformer aux lois anticorruption. Le fournisseur évitera toute situation créant des conflits d'intérêt et s'engage à ne pas offrir, promettre ou solliciter, directement ou indirectement, des avantages, de quelque nature que ce soit, ou des versements d'argent dans l'objectif de gagner un contrat ou d'en tirer un quelconque profit ou avantage indu.

Il se doit de respecter toutes les lois et règlements relatifs à la confidentialité des informations, la protection des données et le transfert de données.

Le fournisseur s'engage à détenir toutes les licences, autorisations et permis nécessaires à l'exécution des prestations directes ou indirectes liées aux contrats liant à ses clients. Il garantit la validité des autorisations et agréments nécessaires à la poursuite de ses activités.

2. Intégrité dans la conduite des affaires

Le fournisseur s'engage à adopter un comportement honnête, intégrité et équitable dans ses relations avec les sociétés du Groupe BALAS.

Le fournisseur respecte le droit de propriété intellectuelle relatif aux innovations, méthodes de mise en œuvre ou concepts du Groupe BALAS.

Il s'engage également à ne divulguer aucune information confidentielle ou visant à entacher la réputation du Groupe BALAS sans l'autorisation explicite de la Direction du Groupe BALAS, que ce soit dans des plaquettes commerciales, sur des réseaux sociaux ou tout autre média.

3. Droit de l'homme – droit du travail

Le fournisseur se conforme aux lois et réglementations en matière du droit du travail.

A minima, le fournisseur s'interdit d'avoir recours à toute forme de travail forcé (obtenu sous la menace de sanctions, de rétention de papier d'identité ou de toute autre contrainte) ou au travail des enfants.

Il observe à l'égard de tous ses salariés une égalité de traitement, bannit toutes discriminations à l'embauche, à la formation et en terme de promotion.

Le fournisseur garantit, qu'au sein de sa société, il n'existe aucune violence morale ou physique, ni harcèlement moral ou sexuel.

Le fournisseur respecte le droit sur le temps de travail, la gestion des heures supplémentaires et les temps de repos. Il applique les règles en matière de rémunération et de congés payés. Il prend les mesures nécessaires pour assurer à ses salariés un environnement de travail sûr et sain de manière à préserver leur intégrité physique.

4. Environnement

Le fournisseur se conforme aux législations et réglementations en vigueur dans le domaine de la protection de l'environnement et la préservation des ressources naturelles.

Il gère ses déchets en isolant les déchets dangereux des déchets banals et garantissant leur traitement conformément aux règles en vigueur. Il prend les mesures nécessaires afin d'éviter toute pollution de l'eau, de l'air et du sol.

Dans le cas de travaux de sous-traitance, le fournisseur applique les dispositions prévues par le Maître d'Ouvrage.

5. Alerte

Dans le cas où le fournisseur constate un comportement douteux ou une violation possible du code de conduite il peut en référer à son contact principal au sein du Groupe BALAS ou le signaler au moyen du dispositif d'alerte accessible via le site <https://anticorruption.groupe-balas.net>.

Le Groupe BALAS ne tolérera aucune rétribution ou représailles contre une personne qui, de bonne foi, a demandé conseil ou signalé un comportement douteux ou une violation possible.

Figure 2 : Politique Achats



LA POLITIQUE ACHATS

La maîtrise et l'optimisation de nos achats de fournitures et de sous-traitance constituent un enjeu stratégique majeur pour le Groupe BALAS.

Ce levier de performance économique contribue à notre compétitivité et à notre rentabilité durable.

Les éléments qui constituent notre politique achats sont :

- ✓ Le monitoring centralisé de l'ensemble des achats du Groupe qui doit permettre la connaissance exhaustive des besoins d'achats, une massification de nos achats, l'amélioration continue de nos méthodes et de nos conditions d'achat.
- ✓ Une répartition efficace des actes de consultation et d'achat entre les équipes opérationnelles, le GECET et le service Achats Groupe.
- ✓ La mise en place de partenariats ciblés permettant de sécuriser nos bases de prix et la disponibilité de fournisseurs et sous-traitants répondant à nos critères d'exigence qualité et réglementaires.
- ✓ Une meilleure gestion des risques et la prise en compte des enjeux RSE et environnementaux dans nos achats.
- ✓ La recherche permanente de solutions innovantes en collaboration avec nos fournisseurs et sous-traitants.

Par ailleurs, chaque intervenant à l'acte d'achat fera preuve de déontologie et de professionnalisme pour garantir le respect des lois et règlements en vigueur, le respect de nos engagements contractuels et une égalité d'information et de traitement des fournisseurs et des sous-traitants.

Gennevilliers, le 30/11/2021

Jean BALAS
Président

Annexe 5 : Synthèse des indicateurs

Indicateurs sociaux :		Unité	2018	2019	2020	2021	Évolution
Emploi							
Effectif	Nombre de collaborateurs	Nb	652	687	752	769	↑
Répartition par type de contrat	CDI	Nb	482	491	624	669	↑
		%	74%	71%	83%	87%	↑
	CDD	Nb	73	81	81	10	↓
		%	11%	12%	11%	1%	↓
	Intérimaires	ETP	93	99	70	89	↑
Répartition par genre		%	14%	14%	9%	12%	↑
	Apprenti	Nb	76	79	85	90	↑
		%	12%	11%	11%	12%	↑
	Femmes	Nb	75	82	83	86	↑
		%	12%	12%	11%	11%	↑
Répartition par nationalité	Hommes	Nb	577	605	669	683	↑
		%	88%	88%	89%	89%	↓
	Français	Nb	545	547	572	572	→
		%	84%	80%	76%	74%	↓
	Etrangers	Nb	107	140	180	197	↑
Répartition de l'effectif		%	16%	20%	24%	26%	↑
	Structure	Nb	207	206	388	310	↓
	Chantier	Nb	275	285	364	459	↑
	Départs	Nb	119	102	125	152	↑
	Taux départs / effectif	%	18%	15%	17%	20%	↑
Départs	Décès	Nb	1	1	3	1	↓
	Démissions	Nb	68	43	43	58	↑
	Licenciements	Nb	12	7	21	26	↑
	Retraites	Nb	4	10	13	7	↓
	Ruptures conventionnelles	Nb	5	10	14	11	↓
Recrutements CDD - CDI	Autres	Nb	29	31	39	49	↑
	Recrutement	Nb	132	142	105	180	↑
		Nb	105	101	56	103	↑
		%	80%	71%	53%	57%	↑
	Recrutement en CDI	Nb	14	13	9	15	↑
Rémunération moyenne du mois de		Nb	91	88	47	88	↑
		Nb	27	41	49	54	↑
		%	20%	29%	47%	30%	↓
	Recrutement en CDD	€	4317	4521	4533	4644	↑
	Ingénieur et Cadres	€	2920	2994	2992	3085	↑
Mobilité interne	Ouvriers	€	2157	2227	2215	2290	↑
	Pour les hommes	Nb			11	1	↓
	Pour les femmes	Nb			3	0	↓
Organisation du temps de travail							
Temps de travail	Effectif à temps partiel	Nb	5	5	6	12	↑
	dont Femmes	Nb	3	3	4	8	↑
	dont Hommes	Nb	2	2	2	4	↑





























Indicateurs sociaux :		Unité	2018	2019	2020	2021	Évolution
Formation							
Budget	Budget alloué à la formation continue	% masse salariale	2,17%	2,50%	1,25%	2,78%	↑
		€	507	529	273	733	↑
Formation	Collaborateurs formés total	Nb heures	7365	8524	6145	11670	↑
	Collaborateurs formés dans le domaine technique	Nb heures		395	224	471	↑
	Collaborateurs formés dans le domaine non technique	Nb heures		3692	1128	4060	↑
	Collaborateurs formés dans le domaine sécurité	Nb heures		4437	4793	7139	↑
Evaluation professionnelle							
EIP	Entretien individuel de progrès réalisés	Nb	265	263	406	430	↑
		%	35%	34%	60%	56%	↓
EP	Entretien Professionnel réalisés	Nb	232	231	407	304	↓
		%	31%	30%	61%	40%	↓
EPR	Entretien Professionnel Récupératif réalisés	Nb	0	0	192	210	↑
		%	0%	0%	51%	27%	↓
Relations sociales							
Dialogue social	Nombre de représentants du personnel	Nb			14	14	→
	Nombre de réunions du CSE	Nb			13	19	↑
	Nombre d'accords ou d'avenants signés	Nb			2	0	↓
Santé et Sécurité							
Accidents du travail	Taux de fréquence*	Taux	32,7	28,9	15,87	21,7	↑
	*nb d'accident / nb d'heures travaillées						
	Taux de Fréquence Globale*	Taux			18,84	20,3	↑
	Taux de gravité*	Taux	1,55	1,82	1,96	2,3	↑
	Accident du travail avec arrêt	Nombre			15	18	↑
Sensibilisation Formation Vigilance	Accident du travail sans arrêt	Nombre			4	7	↑
	Nombre de jours d'arrêt	Nombre			1196	11302	↑
	Indice de sensibilisation*	Taux	147	192	379	402	↑
	Indice de vigilance*	Taux	88	105	12	83	↑
	Accidents de trajet :	Nombre d'accident de trajet	11	9	7	9	↑
Intempéries	Salarié travaillant aux intempéries	Nb	48	46	83	143	↑

Annexe 5 : Synthèse des indicateurs




















		Unité	2018	2019	2020	2021	Évolution
Indicateurs sociaux :							
Absentéisme							
Maladie	Absence pour maladie	Nb heures	48409	51251	60366	52582	↓
	Absence suite à un accident du travail	Nb heures	13676	14794	16409	14366	↓
AT / MP	Absence suite à une maladie professionnelle	Nb heures	7546	2391	724	1505	↑
	Absence pour congé maternité	Nb heures	2574	5144	1408	4542	↑
Congé parental	Absence pour congé paternité	Nb heures	2414	1183	1522	1845	↑
Égalité							
	Part des femmes dans le CODIR	Nb			5	5	→
		%			0,3	0,20	↓
	Part des femmes dans le COMEX	Nb			1	1	→
		%			0,1667	0,166	↓
		Nb	72	77	77	79	↑
		%	11%	11%	10%	10%	↑
Égalité femmes-hommes	Taux de promotion des femmes au postes de managers	%	0%	5%	21%	7,69%	↓
	Taux de promotion des hommes au postes de managers	%	100%	95%	79%	92,31%	↑
	Index de l'égalité homme-femme	Note sur 100	-	86	71	80	↑
Promotion IAC ou ETAM	Salariée ayant bénéficié d'une promotion (femme)	Nb	0	1	3	2	↓
	Salarié ayant bénéficié d'une promotion (homme)	Nb	18	18	14	16	↑
Handicap	Part de travailleurs handicapés	% effectif total	4,9%	4,5%	4,4%	3,9%	↓
	Montant des achats auprès d'ESAT et EA	€	25172	17768	14435	4829,9	↓
Œuvres Sociales							
Œuvres sociales	Budget pour des œuvres sociales	€	89000	92800	83122	95875	↑
	Budget du Comité d'entreprise	€	45600	48900	43748	50459	↑

		Unité	2018	2019	2020	2021	Évolution
Indicateurs environnementaux :							
Déchets:							
Tonnes de déchets :	Gravats	Tonne				101	↑
	Déchets industriels banals	Tonne	718	593	580,4	898	↑
	Bois	Tonne	209	59	56	109	↑
	Métaux	Tonne	189	126	126	114	↓
Valorisation	Déchets dangereux	Tonne	13,4	10,9	4,9	3	↓
	Total	%	92	98	98	99	↑
	Dont valorisation énergétique	%	26	8	27	18	↓
	Dont valorisation matière	%	66	90	71	81	↑
Énergies							
Carburant	Quantité de carburant consommée	Milliers L	427	437	344	426	↑
	Pourcentage de renouvellement du parc automobile	%	19	22	11	22	↑
Eau	Quantité d'eau consommée	m³	1601	1525	932		↓
Gaz et électricité	Quantité de gaz et d'électricité consommée	MWh	1622	1741	1568	1673	↑
Audit							
Audit interne	Audits environnement	Nb	75%	100%	100%	100%	→


























Annexe 6 : Tableau récapitulatif des 17 Objectifs du Développement Durable en lien avec les actions du Groupe BALAS

Thème du Global Compact	Action du Groupe BALAS	Objectifs DD correspondants
Thème 1 : Droit de l'Homme. Principes 1 & 2 : <i>(Pages 18 à 23)</i>	Visites de chantiers	 
	Formations SST	 
	Lutte contre les addictions	  
	Dossier de déclaration pour les travailleurs handicapés	
	Achats auprès des ESAT et EA	 
	Aménagement de poste de travail	  
	Liens avec les partenaires d'insertions (CFA, PEC, ETTI)	    
	Actions de POEC	   
	Respect des Conventions de l'OIT	  
	Formations spécifiques	  

Annexe 6 : Tableau récapitulatif des 17 Objectifs du Développement Durable en lien avec les actions du Groupe BALAS

Thème du Global Compact	Action du Groupe BALAS	Objectifs DD correspondants
Thème 2 : Normes internationales du travail Principes 3, 4, 5 & 6 <i>(Pages 24, 25, 26)</i>	Promouvoir l'emploi des jeunes (grâce notamment aux partenariat avec les CFA)	   
	Favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap	   
	Former les collaborateurs pour leur évolution	 
	Promouvoir les métiers d'avenir (BIM)	   
	Mobiliser les salariés autour des enjeux de la sécurité	 
	Mieux connaître et faire connaître nos risques en matière de prévention	 
	Agir pour l'égalité homme femme	

Annexe 6 : Tableau récapitulatif des 17 Objectifs du Développement Durable en lien avec les actions du Groupe BALAS

Thème du Global Compact	Action du Groupe BALAS	Objectifs DD correspondants
Thème 3 : Environnement Principes 7, 8 & 9 (Pages 11 à 17, 27 à 29)	Promouvoir la mobilité de demain (Flotte de vélos, véhicules électriques, télémétrie embarquée...)	    
	Mise à disposition d'outils nomades permettant la réduction des déplacements	 
	Contrôler les zones de fortes émissions	  
	Gérer les déchets de manière plus durable	    
	Avoir des actions particulières pour les produits et les déchets dangereux	    
Thème 4 : Lutte contre la corruption Principe 10 (Page 24 à 26)	Respect des Conventions de l'OIT	  
	Former, informer et sensibiliser à la corruption	 



« Partageons ensemble la passion de préserver le passé et de bâtir l'avenir »

Conformément aux obligations liées au statut d'adhérent au Pacte Mondial, le Groupe BALAS diffuse cette communication à ses parties prenantes qui en font la demande.

Les entreprises du
Groupe BALAS
possèdent les
certifications et
qualifications :

BALAS :



CCR :



FRAMACO :

