

Historique du document

<u>Date</u>	<u>Indice</u>	<u>Evolution</u>
02/02/2026	A	Création
02/02/2026	B	Mise à jour LeankCo

LeankCo affirme un engagement structurant en faveur du respect et de la promotion des droits humains et sociaux essentiels, tant dans ses pratiques internes que tout au long de sa chaîne de valeur. Cette démarche s'inscrit de manière cohérente dans sa stratégie de durabilité et de responsabilité sociétale, en alignement avec les référentiels internationaux de référence, notamment le Pacte mondial des Nations Unies, la Déclaration universelle des droits de l'Homme et les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail (OIT).

L'ambition de LeankCo est d'instaurer et de maintenir **un cadre de travail favorisant l'autonomie, responsable, sécurisé, inclusif et respectueux de la dignité des personnes**, tout en garantissant une conformité stricte aux normes internationales, au cadre réglementaire français et aux attentes exprimées par l'ensemble de ses parties prenantes, qu'il s'agisse des clients, des collaborateurs ou des partenaires externes.

Le capital humain constitue un actif stratégique critique pour la performance durable de l'entreprise.

Dans un contexte marqué par :

- des tensions de recrutement structurelles sur certains métiers,
- une transformation accélérée des compétences (exigences clients, transition écologique),
- une attente renforcée des parties prenantes sur les conditions de travail, l'équité et l'employabilité.

La fonction RH est au cœur de la création de valeur à long terme.

## **1 Pilotage et responsabilités**

Le pilotage des enjeux sociaux et droits humains est assuré au plus haut niveau de l'organisation, afin de garantir la cohérence, l'exemplarité et l'efficacité du dispositif :

- **Fonction Ressources humaines** : un responsable identifié est chargé de veiller à l'application de la politique sociale et droits humains, d'en assurer le suivi et de détecter, le cas échéant, tout comportement non conforme, pouvant donner lieu à des actions correctives appropriées.
- **Instance de revue de direction** : placée sous l'autorité de la Direction Générale, cette instance intègre les enjeux sociaux et droits humains, fixe les orientations stratégiques, valide les objectifs et assure le suivi des indicateurs de performance associés.
- **Responsabilité managériale et collective** : chaque manager opérationnel est garant du déploiement effectif de la politique sociale dans son périmètre d'activité. L'ensemble des collaborateurs est impliqué dans son application et contribue à son amélioration continue.

## **2 Champ d'application**

Cette politique s'applique de manière transverse :

- à l'ensemble des sites de production et activités industrielles,
- à toutes les fonctions support,
- à l'intégralité de la chaîne de valeur, incluant les fournisseurs, prestataires et sous-traitants stratégiques.

## **3 Enjeux clés en matière d'éthique, d'engagements et objectifs associés**

### **3.1 Préservation de la santé et de la sécurité au travail**

L'entreprise place la protection de la santé et de la sécurité des collaborateurs au cœur de ses priorités opérationnelles. Elle déploie des actions visant à prévenir les risques professionnels et à améliorer en continu les conditions de travail.

› mise en œuvre et actualisation régulière des dispositifs de prévention (évaluation des risques, formations sécurité, équipements de protection, audits internes)

› analyse systématique des événements indésirables afin d'en tirer des enseignements opérationnels

› développement d'une culture de la sécurité partagée, impliquant l'ensemble des équipes.

**Objectifs :**

Les actions de prévention sont renforcées par l'organisation d'au moins deux temps de sensibilisation annuels à destination de l'ensemble des opérateurs de production.

**3.2 Qualité et équité des conditions de travail**

L'entreprise veille à garantir des conditions de travail respectueuses des personnes et compatibles avec un équilibre durable entre vie professionnelle et vie personnelle.

- application rigoureuse du cadre légal en matière de temps de travail, de repos et de congés ;
- aménagement de postes de travail adaptés et ergonomiques, en cohérence avec les contraintes des métiers ;
- vigilance accrue sur la charge de travail, la prévention du stress et des risques psychosociaux.

**Objectif :**

Maintenir sur un rythme trimestriel l'enquête portant sur les conditions de travail et comprenant en particulier un item relatif à la charge de travail.

**3.3 Relations sociales et dialogue interne**

Convaincue que la qualité du dialogue social constitue un facteur clé de performance durable, l'entreprise favorise des échanges constructifs et transparents :

- maintien d'un dialogue régulier et productif avec chaque collaborateur au travers des Animations à Intervalle Court et des entretiens annuels de progrès,
- consultation systématique des équipes en amont des projets ayant un impact sur l'organisation et les conditions de travail,
- mise à disposition d'espaces d'expression permettant aux collaborateurs de partager leurs attentes et préoccupations.

**Objectif :**

Atteindre, lors des enquêtes internes trimestrielles, un taux de satisfaction global de 80 % mesuré sur les indicateurs clés des conditions de travail, et maintenir ce niveau de résultat de manière continue sur l'ensemble des campagnes d'évaluation au cours de l'année de référence.

**3.4 Autonomie, bien-être au travail, avantages sociaux**

L'entreprise considère que le bien-être au travail est un facteur essentiel de respect des individus aussi bien que d'engagement et de productivité.

Nous favorisons les organisations apprenantes et autonomisantes des équipes en leur en fournissant les moyens : horaires flexibles, prise de congé concertée entre équipiers, matériels IT de qualité permettant le télétravail, locaux agréables.

L'**autonomie** des collaborateurs se définit comme suit :

L'autonomie d'un collaborateur est sa capacité à **agir, décider et s'adapter** de manière proactive dans le cadre de ses missions, en alignement avec les objectifs stratégiques de l'entreprise, tout en respectant les limites définies par sa fonction, les processus qualité, et les valeurs de LeankCo.

Elle se caractérise par :

1. La maîtrise des compétences techniques et métiers nécessaires à la réalisation de ses tâches.
2. La prise d'initiative dans la résolution de problèmes et l'optimisation des processus, sans validation systématique de la hiérarchie.
3. La responsabilité des résultats et des impacts de ses actions, avec une transparence sur les risques et les opportunités identifiés.
4. La collaboration avec les équipes et les parties prenantes, en partageant les bonnes pratiques et en contribuant à l'amélioration continue.

**Objectif :**

Maintenir des avantages sociaux et monétaires différenciants qui contribuent à renforcer notre marque employeur sur le bassin d'emploi : mutuelle santé et prévoyance, heures supplémentaires payées systématiquement, accord de participation, accord d'intéressement

### **3.5 Développement des compétences et parcours professionnels**

L'entreprise accompagne les collaborateurs tout au long de leur trajectoire professionnelle afin de sécuriser les compétences et soutenir l'employabilité.

- élaboration d'un plan de formation annuel en lien avec les besoins opérationnels et les évolutions technologiques ;
- réalisation systématique des entretiens professionnels ;
- valorisation de la mobilité interne et des dispositifs de transmission des savoirs.

#### **Objectif :**

L'objectif est de garantir au moins une action de formation annuelle à 50 % des salariés chaque année et d'assurer la réalisation de 100% des entretiens professionnels et de 80% des entretiens annuels.

### **3.6 Lutte contre le travail illégal et les atteintes aux droits fondamentaux**

L'entreprise adopte une position de fermeté absolue à l'égard du travail des enfants, du travail forcé et de toute forme d'exploitation humaine :

- exclusion de toute pratique non conforme dans ses activités internes
- intégration d'engagements éthiques dans les relations fournisseurs et analyse des risques sur la chaîne d'approvisionnement
- sensibilisation des équipes achats aux enjeux sociaux lors du choix des partenaires.

#### **Objectif :**

Faire adhérer 80% des fournisseurs stratégiques au Manuel Qualité Fournisseurs (incluant une clause RSE) d'ici au 30 juin 2026 et réaliser une évaluation RSE de 50% des fournisseurs d'ici à fin 2026, un audit documentaire annuel de conformité sociale pour l'ensemble des nouveaux fournisseurs, afin d'identifier et de maîtriser les risques sur la chaîne d'approvisionnement.

### **3.7 Promotion de la diversité, de l'égalité et de l'inclusion**

L'entreprise s'engage à construire un environnement de travail fondé sur le respect, l'équité et l'inclusion :

- actions en faveur de l'égalité professionnelle, notamment salariale ;
- valorisation de la diversité des profils et des parcours ;
- prévention et traitement de toute forme de discrimination ou de harcèlement.

#### **Objectif**

Une action annuelle de sensibilisation des managers aux enjeux d'inclusion et aux biais inconscients.

## **4 Information, appropriation et diffusion**

L'entreprise déploie des actions régulières visant à renforcer la compréhension et l'appropriation des principes des enjeux sociaux et droits humains auprès des acteurs concernés :

- un dispositif de sensibilisation annuel des managers est mis en place afin de garantir une application homogène et maîtrisée de la politique,
- les résultats issus des indicateurs de suivi et de pilotage des achats responsables font l'objet d'une communication structurée et transparente au sein du rapport RSE de l'entreprise
- les retours d'expérience et bonnes pratiques sont partagés avec les partenaires et clients, dans une logique de progrès collectif et d'alignement des standards.

LeankCo réaffirme son engagement à appliquer cette politique enjeux sociaux et droits humains avec exigence et détermination, dans l'objectif de contribuer de manière concrète à une économie plus durable, responsable et performante.

Eric MASSEBEUF, Président  
Cluses, 02/02/2026

LeankCo affirms a structuring commitment to the respect and promotion of essential human and social rights, both in its internal practices and throughout its value chain. This approach is consistent with its sustainability and social responsibility strategy, in line with international reference standards, in particular the United Nations Global Compact, the Universal Declaration of Human Rights and the fundamental conventions of the International Labour Organization (ILO).

LeankCo's ambition is to establish and maintain a **working environment that promotes autonomy, responsibility, security, inclusiveness and respects the dignity of people**, while guaranteeing strict compliance with international standards, the French regulatory framework and the expectations expressed by all its stakeholders, whether customers, employees or external partners.

Human capital is a critical strategic asset for the sustainable performance of the company.

In a context marked by:

- structural recruitment tensions in certain professions,
- an accelerated transformation of skills (customer requirements, ecological transition),
- Heightened expectations from stakeholders on working conditions, equity and employability.

The HR function is at the heart of long-term value creation.

## 5 Steering and responsibilities

The management of social and human rights issues is ensured at the highest level of the organization, in order to guarantee the coherence, exemplarity and effectiveness of the system:

- **Human Resources function** : an identified manager is responsible for ensuring the application of the social and human rights policy, monitoring it and detecting, if necessary, any non-compliant behaviour that may give rise to appropriate corrective actions.
- **Management review body** : placed under the authority of the General Management, this body integrates social and human rights issues, sets strategic orientations, validates objectives and monitors the associated performance indicators.
- **Managerial and collective responsibility**: each operational manager is responsible for the effective deployment of social policy within his or her scope of activity. All employees are involved in its application and contribute to its continuous improvement.

## 6 Scope

This policy applies cross-functionally:

- all production sites and industrial activities,
- to all support functions,
- the entire value chain, including strategic suppliers, service providers and subcontractors.

## 7 Key issues in terms of ethics, commitments and associated objectives

### 7.1 Safeguarding health and safety at work

The company places the protection of the health and safety of employees at the heart of its operational priorities. It deploys actions aimed at preventing occupational risks and continuously improving working conditions.

- › implementation and regular updating of prevention systems (risk assessment, safety training, protective equipment, internal audits)
- › Systematic analysis of adverse events to derive operational lessons
- › Development of a shared safety culture, involving all teams.

#### **Objectives:**

Prevention actions are reinforced by the organisation of at least two annual awareness-raising sessions for all production operators.

### 7.2 Quality and fairness of working conditions

The company ensures that working conditions are respectful of people and compatible with a sustainable work-life balance.

- rigorous application of the legal framework on working time, rest and leave;
- adaptation of adapted and ergonomic workstations, in line with the constraints of the professions;
- increased vigilance on workload, prevention of stress and psychosocial risks.

**Objective:**

Maintain the survey on working conditions on a quarterly basis, including in particular an item relating to workload.

**7.3 Social relations and internal dialogue**

Convinced that the quality of social dialogue is a key factor in sustainable performance, the company promotes constructive and transparent exchanges:

- maintaining a regular and productive dialogue with each employee through Short Interval Events and annual progress reviews,
- systematic consultation of the teams upstream of projects having an impact on the organisation and working conditions,
- Provision of spaces for expression allowing employees to share their expectations and concerns.

**Objective:**

Achieve an overall satisfaction rate of 80% in quarterly internal surveys measured on key indicators of working conditions, and maintain this level of result on an ongoing basis across all evaluation campaigns during the reference year.

**7.4 Autonomy, well-being at work, benefits**

The company considers that well-being at work is an essential factor in respect for individuals as well as commitment and productivity. We promote learning and empowering team organizations by providing them with the means to do so: flexible hours, concerted leave between team members, quality IT equipment allowing teleworking, pleasant premises.

**Employee autonomy** is defined as follows:

The autonomy of an employee is his or her ability to **act, decide and adapt** proactively within the framework of his or her missions, in alignment with the company's strategic objectives, while respecting the limits defined by his or her function, quality processes, and LeankCo's values.

It is characterized by:

1. Mastery of the technical and business skills necessary to carry out their tasks.
2. Taking initiative in problem solving and process optimization, without systematic validation from the hierarchy.
3. Accountability for the results and impacts of its actions, with transparency on the risks and opportunities identified.
4. Collaboration with teams and stakeholders, sharing best practices and contributing to continuous improvement.

**Objective:**

Maintain differentiating social and monetary benefits that contribute to strengthening our employer brand in the employment area: health and welfare mutual insurance, systematically paid overtime, participation agreement, profit-sharing agreement

**7.5 Skills development and career paths**

The company supports employees throughout their professional trajectory in order to secure skills and support employability.

- development of an annual training plan in line with operational needs and technological developments;
- systematic conduct of professional interviews;
- promotion of internal mobility and knowledge transmission mechanisms.

**Objective:**

The objective is to guarantee at least one annual training action to 50% of employees each year and to ensure that 100% of professional interviews and 80% of annual interviews are carried out.

**7.6 Combating illegal work and human rights abuses**

The company takes a firm stance on child labour, forced labour and all forms of human exploitation:

- exclusion of any non-compliant practices in its internal activities
- Integration of ethical commitments into supplier relationships and risk analysis on the supply chain
- Raising awareness of social issues among purchasing teams when choosing partners.

**Objective:**

Have 80% of strategic suppliers adhere to the Supplier Quality Manual (including a CSR clause) by June 30, 2026 and carry out a CSR assessment of 50% of suppliers by the end of 2026, an annual documentary audit of social compliance for all new suppliers, in order to identify and control risks in the supply chain.

**7.7 Promoting diversity, equality and inclusion**

The company is committed to building a work environment based on respect, equity and inclusion:

- actions to promote professional equality, particularly in terms of pay;
- valuing the diversity of profiles and backgrounds;
- prevention and treatment of any form of discrimination or harassment.

**Objective**

An annual action to raise awareness among managers of the issues of inclusion and unconscious bias.

**8 Information, appropriation and release**

The company deploys regular actions aimed at strengthening the understanding and appropriation of the principles of social and human rights issues among the actors concerned:

- an annual awareness-raising system for managers is set up in order to guarantee a homogeneous and controlled application of the policy,
- the results of the indicators for monitoring and steering responsible purchasing are the subject of structured and transparent communication within the company's CSR report
- Feedback and best practices are shared with partners and customers, in a logic of collective progress and alignment of standards.

LeankCo reaffirms its commitment to apply this social issues and human rights policy with rigour and determination, with the aim of making a concrete contribution to a more sustainable, responsible and efficient economy.

Eric MASSEBEUF, Président  
Cluses, 02/02/2026