

GUIDE DE VIGILANCE

*GBH s'efforce de promouvoir l'égalité femmes-hommes.
Toutefois, par simplification d'écriture et commodité de lecture,
le présent Guide de vigilance évite les répétitions dans l'intitulé
des fonctions en adoptant le genre le plus couramment pratiqué.*

GBH

CULTIVONS L'ENVIE D'ENTREPRENDRE

SOMMAIRE

PREAMBULE	3
A. CARTOGRAPHIE DES RISQUES	4
1. DROITS HUMAINS ET LIBERTÉS FONDAMENTALES	4
2. SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	5
B. MISE A JOUR REGULIERE DE LA CARTOGRAPHIE DES RISQUES	8
1. DROITS HUMAINS ET LIBERTÉS FONDAMENTALES	8
2. SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	8
3. L'ÉVALUATION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES	8
C. ACTIONS D'AMELIORATION ET DE MAÎTRISE DES RISQUES	9
1. ENGAGEMENTS ENVERS LES DROITS HUMAINS ET LES LIBERTÉS FONDAMENTALES	9
2. ENGAGEMENTS SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	10
D. MECANISME D'ALERTE ET DE RECUEIL DES SIGNALEMENTS	12
1. DÉCLENCHEMENT D'UNE ALERTE OU D'UN SIGNALEMENT	12
2. TRAITEMENT DES ALERTES ET DES SIGNALEMENTS	12
3. PROTECTION DU LANCEUR D'ALERTE	13
E. SUIVI DES ACTIONS D'AMELIORATION ET MESURE D'EFFICACITE	14
1. SUIVI DES ENGAGEMENTS ENVERS LES DROITS HUMAINS ET LES LIBERTÉS FONDAMENTALES	14
2. PILOTAGE DE L'AMÉLIORATION ET DE LA PERFORMANCE SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	14
3. LABEL HSE GBH	15

Préambule

Conformément à la loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, GBH a entrepris l'élaboration de son plan de vigilance à travers la consolidation des données de l'ensemble de ses filiales.

Le Guide de vigilance GBH intègre les principes et prescriptions issus :

- des conventions de l'OIT ;
- des dix principes du Pacte mondial des Nations unies ;
- de la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 ;
- et du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif au règlement sur la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données dit « RGPD ».

Le présent Guide de vigilance de GBH s'articule en cinq chapitres correspondant aux cinq obligations définies dans la loi n° 2017-399 du 27 mars 2017.

A. Cartographie des risques

Un des principes fondamentaux de la loi dite « de vigilance » repose sur la réalisation d'une cartographie des risques selon les trois thématiques suivantes :

- **Droits humains et libertés fondamentales ;**
- **Santé et sécurité des personnes ;**
- **Environnement.**

Cette cartographie des risques consiste en l'identification, l'évaluation et la hiérarchisation des risques identifiés pour GBH et l'ensemble de ses filiales.

1. DROITS HUMAINS ET LIBERTÉS FONDAMENTALES

MÉTHODOLOGIE

La cartographie des risques a été établie en se basant sur :

- Les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ;
- Les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ;
- Les lois, les principes, les normes et les réglementations internationaux et nationaux en vigueur dans tous les pays où GBH et ses filiales exercent leurs activités (activités directes ou via leurs relations commerciales) et qui leur sont applicables.

SYNTHÈSE DES RÉSULTATS

Huit risques* d'atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales ont ainsi été identifiés :

1 Le travail forcé ou obligatoire

2 Le travail des enfants

3 La discrimination

4 L'égalité professionnelle

5 La liberté d'association

6 La durée du travail

7 Le harcèlement

8 La protection des données et de la vie privée

** Volontairement, aucune hiérarchisation de ces risques n'a été mise en place – l'ensemble de ces risques devant être traités avec le même niveau de priorité et la même combativité au sein de GBH et de ses filiales.*

2. SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT

MÉTHODOLOGIE

La cartographie des risques a été établie à partir des données issues des évaluations des risques professionnels (documents uniques) et des analyses environnementales des différentes filiales du Groupe.

Une méthodologie commune a été utilisée pour la cotation des risques et leur hiérarchisation.

La cotation de la **criticité (C)** (risque résiduel après prise en compte des mesures de prévention et de protection) repose sur trois critères.

1. **Gravité (G)** : ce critère quantifie l'ampleur de l'impact en cas d'apparition du risque.
2. **Occurrence (O)** : ce critère mesure la probabilité d'apparition du risque.
3. **Limitation (L)** : ce critère caractérise l'efficacité des mesures de limitation des effets de l'impact en cas d'apparition du risque.

GRAVITÉ		
	Humain	Environnement
10	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Accident mortel ▪ Maladie professionnelle mortelle 	Effet irréversible
7	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Accident grave (<i>incapacité partielle ou totale...</i>) ▪ Maladie professionnelle avérée et systématique 	Effet extérieur au site réversible
3	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Accident avec atteinte réversible (<i>avec ou sans arrêt...</i>) ▪ Possibilité de maladie professionnelle prévisible (<i>impact modéré voire « aléatoire »</i>) 	Effet limité au site réversible
1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Atteinte humaine faible (<i>douleur, sans soins...</i>) 	Pas d'impact

Dans le cadre de cette cartographie des risques, nous nous sommes focalisés principalement sur les risques présentant un impact majeur, c'est-à-dire avec une **gravité de 7 ou 10**.

	OCCURRENCE	LIMITATION
10	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Probabilité forte d'apparition <i>Risque déjà produit dans les mêmes conditions (organisation équivalente, moyens équivalents...)</i> 	Pas de contre-mesure
7	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Probabilité moyenne d'apparition <i>Risque déjà produit dans un contexte différent</i> <i>Jamais produit, mais forte probabilité que le problème apparaisse</i> 	Contre-mesure peu efficace
3	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Probabilité faible d'apparition <i>Jamais produit mais reste probable</i> 	Contre-mesure assez efficace
1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jamais produit et improbable 	Contre-mesure 100 % efficace

$$\text{Criticité} = G \times O \times L$$



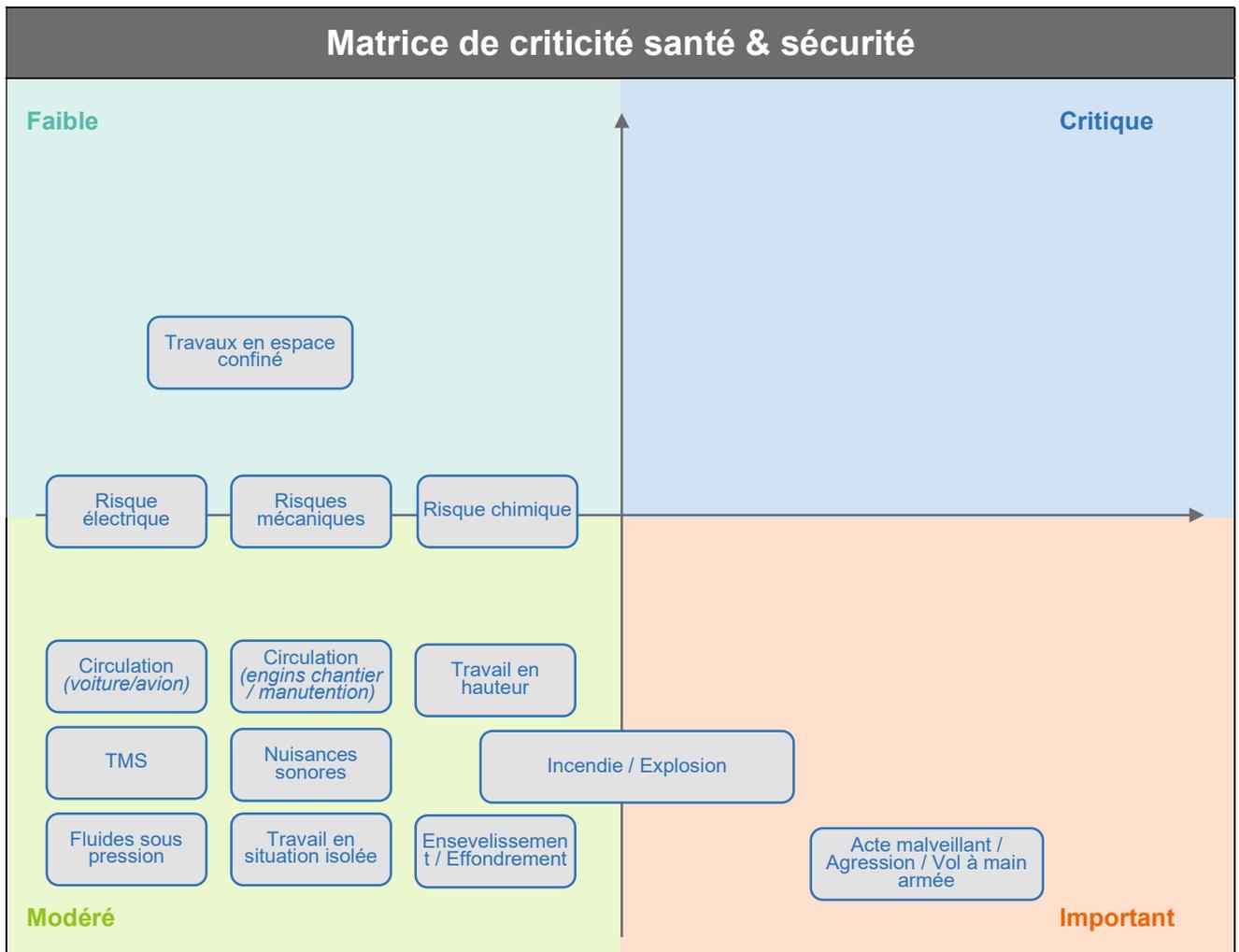
Criticité : niveau de risque global	
1 à 49	Faible
63 à 100	Modérée
147 à 300	Importante
343 à 1 000	Critique

Les risques identifiés concernent aussi bien les risques générés par les activités des filiales de GBH que ceux générés par les sous-traitants intervenant sur les filiales du Groupe.

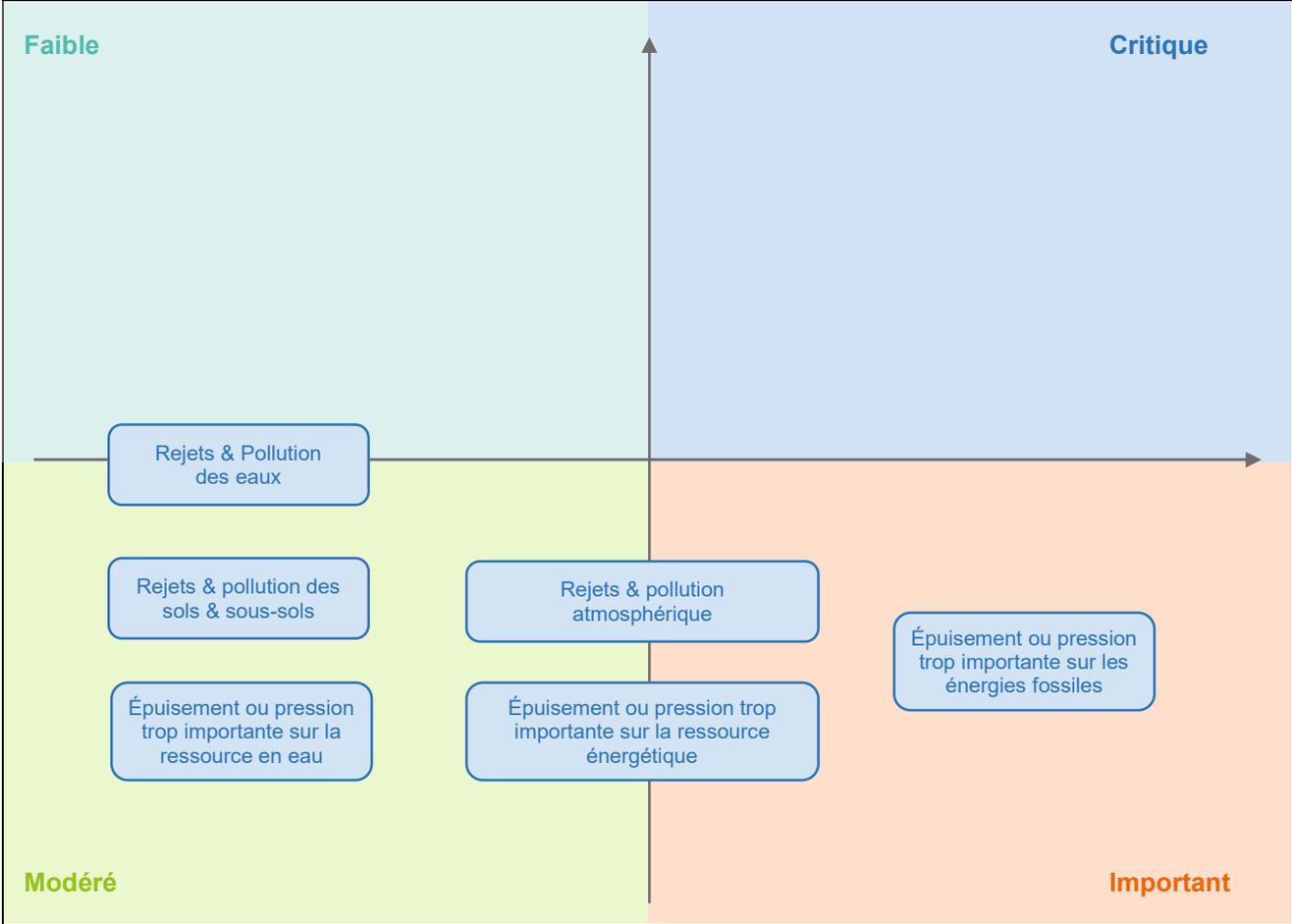
SYNTHÈSE DES RÉSULTATS SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT

Les résultats sont présentés sous la forme de matrices de criticité thématiques.

NB : L'ensemble des détails sont disponibles dans le fichier source d'analyse des risques sécurité et environnement.



Matrice de criticité environnement



B. Mise à jour régulière de la cartographie des risques

En vue d'assurer une mise à jour et une évaluation régulière des risques, GBH a opté pour une approche collaborative, volontaire et constructive avec ses filiales et ses sous-traitants. Annuellement, chaque filiale du Groupe assure la remontée des informations nécessaires à cette mise à jour.

1. DROITS HUMAINS ET LIBERTÉS FONDAMENTALES

Annuellement, l'ensemble de la documentation de référence en lien avec les droits humains et les libertés fondamentales (Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, conventions de l'OIT et réglementations nationales et internationales en vigueur) est réanalysé par la direction des ressources humaines Groupe afin de mettre à jour, au besoin, la liste des risques identifiés.

2. SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT

Les risques liés aux activités opérationnelles des filiales du Groupe sont remontés vers le responsable HSE et QSA Groupe à travers les évaluations des risques professionnels (documents uniques) et les analyses environnementales mises à jour par chacune des filiales.

Les données liées aux activités de sous-traitance sont quant à elles mises à jour annuellement à travers la réalisation des plans de prévention par chacune des filiales. Les évolutions sont directement intégrées dans les analyses de risques de chaque filiale et donc compilées annuellement par le responsable Groupe sécurité et environnement.

3. L'ÉVALUATION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

Annuellement, la Charte fournisseurs et prestataires GBH est envoyée à l'ensemble des fournisseurs et prestataires de GBH et de ses filiales.

La déclaration d'intégrité annexée cette Charte doit être retournée à GBH ou la filiale concernée, datée et signée par les fournisseurs ou les prestataires.

Cette déclaration d'intégrité a pour objectif de garantir l'engagement et l'adhésion des fournisseurs ou des prestataires aux principes éthiques de GBH détaillés dans la Charte fournisseurs et prestataires GBH et dans le Code de conduite GBH.

Le Code de conduite ainsi que la Charte fournisseurs et prestataires GBH sont mis à disposition et en libre consultation sur <https://www.gbh.fr/fr/charte-ethique>.

C. Actions d'amélioration et de maîtrise des risques

1. ENGAGEMENTS ENVERS LES DROITS HUMAINS ET LES LIBERTÉS FONDAMENTALES

À tout moment, l'ensemble des collaborateurs de GBH et de ses filiales s'engagent sur ce qui suit :

1. L'ÉLIMINATION DE TOUTE FORME DE TRAVAIL FORCÉ OU OBLIGATOIRE

En se référant à la définition du travail forcé contenue dans la convention n° 29 de l'OIT, le travail forcé est ainsi défini comme étant « tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel cet individu ne s'est pas offert de plein gré ». Ainsi, toute forme de travail effectué sous la contrainte physique ou la menace est strictement interdite.

2. L'ABOLITION DU TRAVAIL DES ENFANTS

GBH ainsi que l'ensemble de ses filiales ont décidé de fixer à 16 ans l'âge minimum d'embauche, c'est-à-dire à un âge minimum supérieur à celui exigé par la convention n° 182 de l'OIT. De même, le travail de nuit et les travaux dangereux sont interdits aux collaborateurs de moins de 18 ans.

3. LA NON-DISCRIMINATION

La discrimination liée au sexe, au handicap, à la situation de famille, à l'orientation sexuelle, à l'âge, aux opinions politiques et philosophiques, aux convictions religieuses, à l'activité syndicale ou liée aux origines ethniques, sociales, culturelles ou nationales n'est pas admise. La discrimination en raison d'un état de grossesse est également interdite.

4. L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

GBH ainsi que l'ensemble de ses filiales s'engagent dans le respect de l'égalité professionnelle femmes-hommes en assurant une représentation équilibrée et mixte dans tous les métiers et fonctions du Groupe et de ses filiales à travers une politique de recrutement, de gestion des carrières et de rémunération égalitaire.

5. LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION

La liberté d'association et le droit à la négociation collective des salariés doivent être respectés. Les représentants du personnel doivent être élus sans interférence de l'employeur et avoir accès aux lieux de travail dans les limites des restrictions de sécurité et/ou de confidentialité éventuelles.

Il ne doit pas y avoir de discrimination à l'encontre des salariés exerçant des activités syndicales.

Dans les pays et territoires où la liberté d'association et le droit à la négociation collective sont limités ou interdits, GBH souhaite le développement d'autres modes d'expression et de dialogue avec les salariés leur permettant d'exprimer leurs éventuelles préoccupations.

6. LE RESPECT DE LA DURÉE DU TRAVAIL

GBH ainsi que l'ensemble de ses filiales fixent une durée du travail conforme à la législation nationale locale et aux conventions de l'OIT, en appliquant toujours celle qui offre la meilleure protection en matière de santé, de sécurité et de bien-être des employés. De manière générale et en raison notamment du risque accru d'accident du travail, la durée du travail (en y incluant des heures supplémentaires) doit respecter la réglementation en vigueur sur le territoire concerné et les salariés doivent bénéficier d'au moins un jour de repos par période de sept jours, ou deux jours de repos consécutifs par période de 14 jours.

7. L'INTERDICTION DE TOUTE FORME DE HARCÈLEMENT

GBH ainsi que l'ensemble de ses filiales interdisent sous toutes leurs formes le harcèlement moral et le harcèlement sexuel.

8. LA PROTECTION DES DONNÉES ET LE RESPECT DE LA VIE PRIVÉE DES SALARIÉS

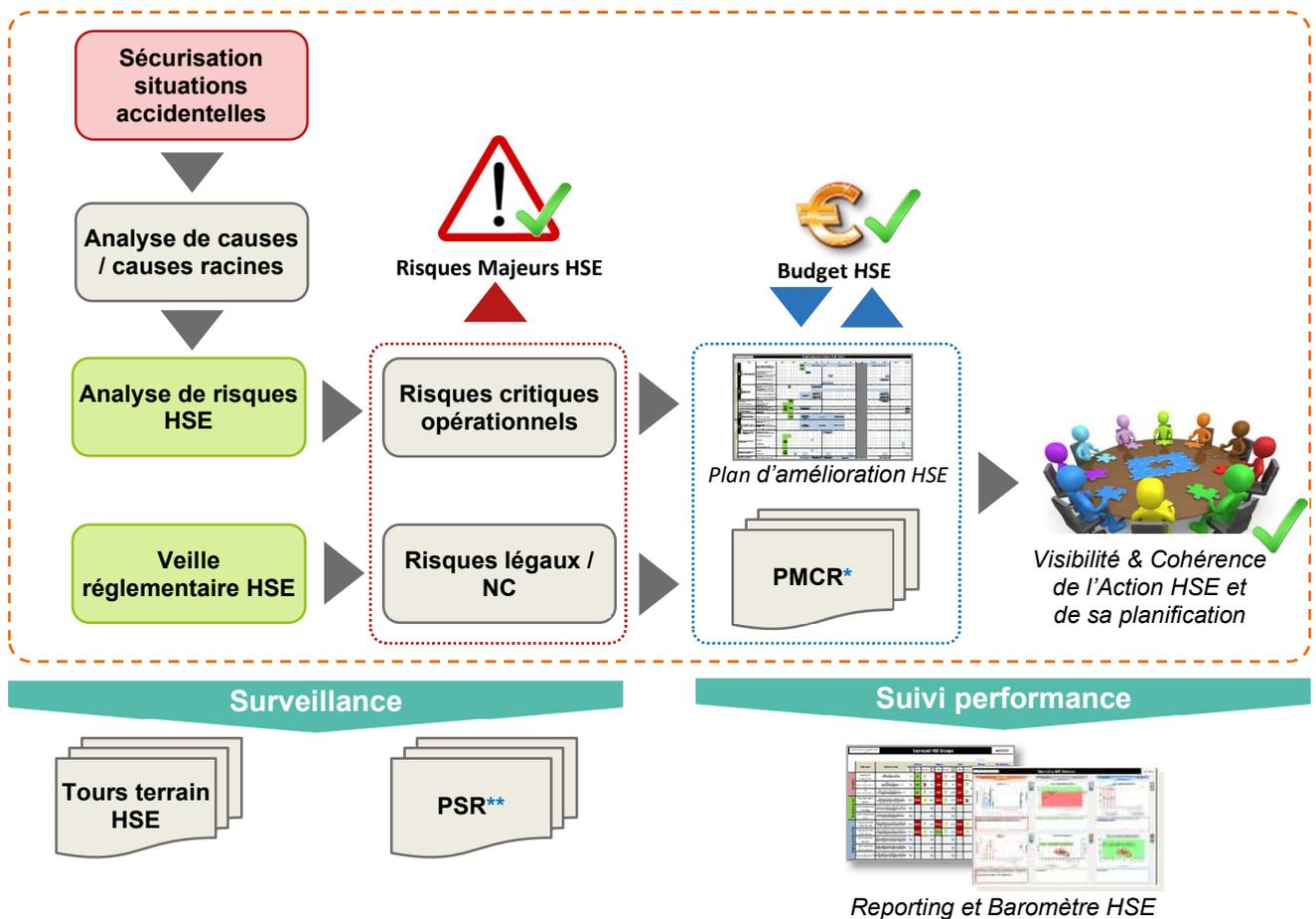
Le droit de chaque salarié au respect de sa vie privée doit être respecté au sein de GBH et de l'ensemble de ses filiales. Pour garantir cela, GBH ainsi que l'ensemble de ses filiales ont déployé toutes les actions nécessaires et requises par le Règlement général sur la protection des données (RGPD).

Les seules restrictions qui pourraient être apportées à ce droit doivent être rendues strictement nécessaires pour la bonne marche et la réussite de l'entreprise et proportionnelles aux enjeux.

2. ENGAGEMENTS SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT

PLANS D'AMÉLIORATION HSE

Afin d'assurer la maîtrise des risques santé, sécurité et environnement, chaque filiale établit annuellement un plan d'amélioration HSE ainsi qu'un plan de mise en conformité réglementaire selon la logique suivante.



* **PMCR** : Plan de **M**ise en **C**onformité **R**églementaire

** **PSR** : Plan de **S**urveillanc**e** **R**églementaire

Chaque filiale pilote donc son amélioration à travers un plan d'amélioration HSE annuel et un plan de mise en conformité réglementaire destinés à contrôler à la fois leurs risques opérationnels et leurs risques légaux.

CHARTRE HSE GBH – « CULTIVONS L'ENVIE D'ÊTRE RESPONSABLE »



**Cultivons
l'envie d'être
responsable**

Pleinement conscient des enjeux et de ses responsabilités en la matière, GBH a décidé d'établir fin 2018 une Charte HSE dans laquelle il s'engage, avec l'ensemble de ses filiales, à veiller à la santé et à la sécurité de ses collaborateurs, à préserver l'environnement et à respecter la réglementation HSE.

Cette Charte vient renforcer l'action quotidienne menée depuis de nombreuses années par GBH en faveur de la prévention des risques pour la santé de ses salariés et de la réduction de l'impact environnemental de ses activités.

GBH souhaite ainsi poursuivre son rôle d'acteur important du développement durable sur tous les territoires dans lesquels il est implanté, en France comme à l'international, à travers trois engagements fondamentaux.

1. La santé et la sécurité de nos collaborateurs
 - o Une préoccupation quotidienne
2. La préservation de l'environnement et l'écoresponsabilité
 - o Une nécessité sociétale et économique
3. Le respect de la réglementation HSE en vigueur
 - o Un incontournable

Dès 2019, suite au déploiement de la Charte HSE vers les filiales du Groupe, il a été demandé à chaque filiale, à chaque direction et à chaque collaborateur de se comporter en acteur responsable et engagé dans cette dynamique d'amélioration continue HSE.



RÉFÉRENTIEL D'EXCELLENCE HSE GBH

Afin de renforcer sa maîtrise sur les thématiques sécurité et environnement, un référentiel interne d'excellence HSE Groupe a été rédigé en 2018 par le responsable Groupe sécurité et environnement.

Ce référentiel de bonnes pratiques établit un ensemble de standards (aussi bien organisationnels qu'opérationnels) qui seront déployés au sein des filiales du Groupe afin de tendre vers l'excellence dans les domaines HSE.

D. Mécanisme d'alerte et de recueil des signalements

GBH encourage en permanence un climat de dialogue et de confiance aussi bien avec l'ensemble de ses collaborateurs, ses parties prenantes externes que ses fournisseurs. Pour ce faire, différents mécanismes d'alerte et de signalement du non-respect des engagements ont été mis en place.

1. DÉCLENCHEMENT D'UNE ALERTE OU D'UN SIGNALEMENT

Les alertes doivent être remontées directement vers le responsable éthique Groupe soit directement par e-mail soit par courrier postal.



RESPONSABLE ÉTHIQUE GROUPE

✉ : ethics@gbh.fr
📮 : GBH – C/O responsable éthique Groupe
Acajou – BP 423
97292 Le Lamentin Cedex 2 Martinique

Pour les personnes souhaitant faire une alerte par écrit tout en conservant l'anonymat, un site internet spécifique et multilingue est disponible 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 : <https://ethicsgbh.whispli.com/fr/accueil>.

Afin d'assurer un traitement adéquat et proportionné, chaque alerte devra être suffisamment détaillée et argumentée.

2. TRAITEMENT DES ALERTES ET DES SIGNALEMENTS

Seuls seront pris en compte les faits, données et informations formulés de manière objective, en rapport direct avec les domaines qui entrent dans le champ du dispositif d'alerte, et strictement nécessaires aux opérations de vérification.

Toute donnée n'entrant pas dans le champ du dispositif d'alerte sera détruite sans délai par le responsable éthique Groupe. Par exception, de telles données pourront être réorientées vers les personnes compétentes de la hiérarchie au sein de l'entreprise concernée si l'intérêt vital de l'entreprise ou l'intégrité physique ou morale des salariés étaient en jeu.

En cas de manquements graves et/ou répétés, un audit pourra être déclenché par le responsable éthique Groupe.

Les éventuelles investigations conduites par le responsable éthique Groupe reposent sur une présomption de bonne foi de ses interlocuteurs.

Si, à l'échéance de cette procédure d'investigation, le responsable éthique Groupe décide de donner suite à une alerte, les personnes impliquées en sont prioritairement informées. Dans cette hypothèse, le responsable éthique Groupe transmet un rapport à la direction générale ainsi que l'ensemble des pièces originales.

Les éventuelles suites données s'inscrivent dans le cadre des dispositions légales, des règles et procédures du Groupe après consultation et accord du comité éthique Groupe.

Le responsable éthique Groupe ne peut transmettre à aucun tiers le contenu des demandes ou des alertes communiquées, sans avoir préalablement entendu les personnes mises en cause, qui disposent dans cette hypothèse d'un délai suffisant pour s'expliquer et se défendre.

Si des faits graves nécessitent d'engager des suites disciplinaires ou judiciaires, celles-ci seront conduites en respectant scrupuleusement les droits des personnes impliquées, les règles et procédures internes.

Dans tous les cas, les personnes mises en cause seront préalablement entendues par le responsable éthique Groupe. Les personnes entendues pourront prendre connaissance et recevoir une copie de tous les éléments les concernant mis à la disposition du responsable éthique Groupe.

3. PROTECTION DU LANCEUR D'ALERTE

L'identité des collaborateurs qui utiliseront ce dispositif ainsi que celle des personnes visées par l'alerte sont traitées de manière strictement confidentielle.

Les informations échangées et recueillies lors d'entretiens ou de correspondances avec le responsable éthique Groupe s'accompagnent d'une garantie de confidentialité, en particulier vis-à-vis de la direction et de l'entourage personnel des intéressés.

L'identité du lanceur d'alerte ne peut être divulguée qu'à l'autorité judiciaire ou avec son consentement. L'identité de la personne mise en cause par un signalement ne peut être divulguée qu'à l'autorité judiciaire ou uniquement lorsque le caractère de l'alerte est fondé.

L'usage du dispositif d'alerte reste facultatif. Aucune mesure ou sanction ne pourrait être prise à l'encontre d'un collaborateur qui refuserait d'utiliser ce dispositif.

De même, l'utilisation de bonne foi du dispositif d'alerte, même si les faits se révélaient par la suite inexacts ou ne donnaient lieu à aucune poursuite, n'entraînerait aucune mesure ni sanction à l'encontre du lanceur d'alerte.

À l'inverse, une utilisation abusive du dispositif d'alerte peut exposer son auteur à d'éventuelles sanctions ou poursuites.

E. Suivi des actions d'amélioration et mesure d'efficacité

1. SUIVI DES ENGAGEMENTS ENVERS LES DROITS HUMAINS ET LES LIBERTÉS FONDAMENTALES

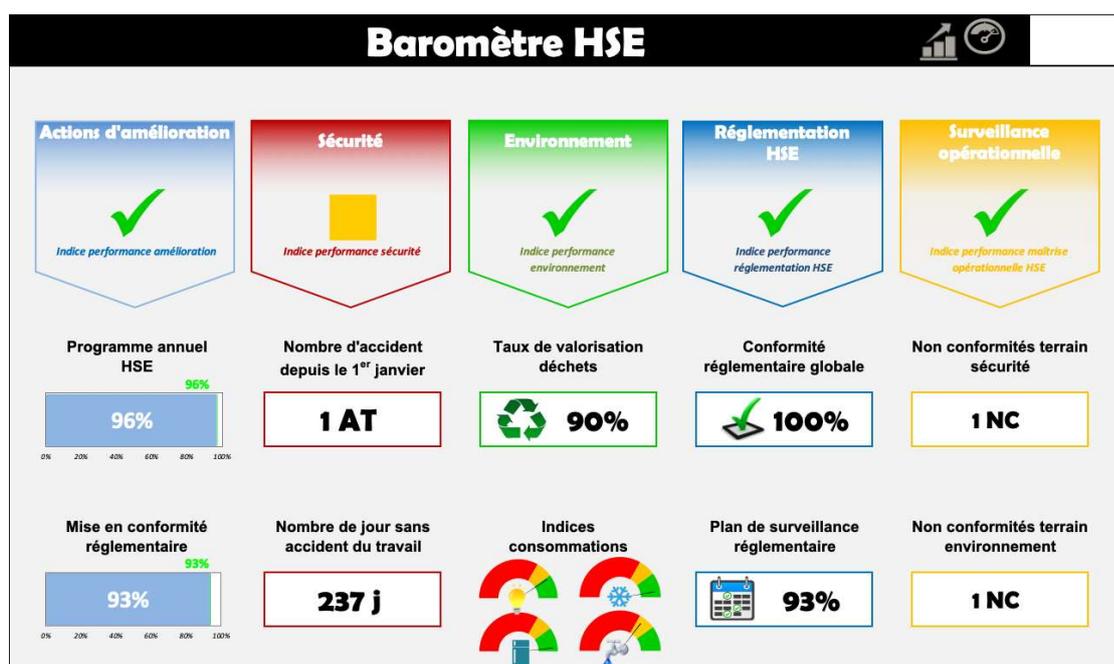
Afin de garantir le respect des engagements en termes de respect des droits humains et des libertés fondamentales, les directions des ressources humaines (locales et Groupe) suivent régulièrement différents indicateurs à travers les bilans sociaux des filiales de GBH (exemples : les pyramides des âges, les ratios femmes-hommes, le taux de travailleurs handicapés, la répartition par type de contrat de travail et par type de schéma horaire...).

En parallèle, un bilan annuel de l'ensemble des alertes et signalements ayant pu être remontés au responsable éthique Groupe en lien avec les droits humains et les libertés fondamentales est réalisé et analysé en collaboration avec la direction des ressources humaines Groupe.

2. PILOTAGE DE L'AMÉLIORATION ET DE LA PERFORMANCE SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT

Afin de définir les lignes directrices de la politique HSE du Groupe et de mesurer l'efficacité des actions d'amélioration menées, GBH déploie actuellement un nouveau système de baromètre HSE (lancement dès janvier 2019).

Cet outil sert à compiler et à consolider de manière qualitative et quantitative les données sécurité et environnement des filiales à travers différents indicateurs de performance en lien avec les enjeux santé, sécurité et environnement des filiales et du Groupe.



Mensuellement, ces indicateurs sont remontés par chaque filiale vers le responsable Groupe sécurité et environnement. Les données sont ainsi analysées et compilées par territoire et par pôle d'activité avant diffusion vers la direction générale de GBH.

3. LABEL HSE GBH

En parallèle de la diffusion de la Charte HSE GBH et du lancement de la démarche « Cultivons l'envie d'être responsable », un système de label (déploiement depuis 2019) vérifiera le niveau de conformité des filiales aux standards HSE Groupe issus du référentiel d'excellence HSE GBH.

Tous les deux ans, à la suite de l'évaluation réalisée par le responsable Groupe sécurité et environnement, chaque filiale se verra attribuer un label récompensant son niveau de conformité aux standards du Groupe. Cette démarche de labellisation a aussi pour vocation de générer un benchmark interne et de mettre en avant les filiales les plus vertueuses sur les sujets sécurité et environnement.



Quatre labels différents décernés en fonction du niveau de maturité et d'engagement de la filiale.

GBH

CULTIVONS L'ENVIE D'ENTREPRENDRE