



Introduction & Engagement de H'Factory

Chez H'Factory, entreprise spécialisée dans la fabrication de machines et équipements, nous intégrons des principes éthiques au cœur de notre stratégie. Notre mission est d'être le partenaire privilégié d'entreprises industrielles majeures, en leur fournissant des solutions intelligentes basées sur des produits standards, et en développant des sous-systèmes innovants, à forte valeur ajoutée.

Cette charte formalise nos engagements en matière d'éthique, de responsabilité environnementale, sociale et économique. Elle s'adresse à tous les collaborateurs, partenaires et fournisseurs. Elle reflète notre volonté de contribuer activement à un développement responsable.

Cette nouvelle version allégée reprend l'essentiel de notre document précédent ; elle est destinée à être encore plus facilement maîtrisée et connue de tous. Nous vous remercions de bien vouloir porter la plus grande attention à la lecture, ainsi qu'au respect de ce Code d'éthique et de conduite des affaires.

Le présent Code ne peut être exhaustif et ne peut traiter de l'intégralité des situations qui peuvent se présenter, ni fournir des informations sur l'ensemble de la réglementation applicable. Il est néanmoins attendu de chaque collaborateur qu'il agisse à tout moment dans le respect de la lettre et de l'esprit du Code, avec intégrité, honnêteté et équité.

En cas de conflit ou de doute quant à l'application ou à l'interprétation d'une loi ou d'un règlement, consultez la Direction avant de prendre une décision ou d'agir.



Respect de l'environnement

« H'Factory s'engage à réduire l'impact environnemental de ses activités à chaque étape de son cycle de production. Nous encourageons des pratiques industrielles durables et intégrons l'écoresponsabilité dans notre démarche d'innovation. »

- ➔ Utilisation d'équipements à haute efficacité énergétique dans nos ateliers de fabrication et dans nos solutions proposées à nos clients ;
- ➔ Optimisation du transport de marchandises pour limiter les émissions de CO₂ ;
- ➔ Conception de sous-systèmes permettant à nos clients de réduire leur propre consommation énergétique ;
- ➔ Choix de fournisseurs locaux lorsque possible, afin de réduire l'empreinte carbone liée à la logistique.

Pourquoi l'environnement fait partie de notre engagement éthique ?

*Chez H'Factory, nous considérons que le respect de l'environnement est avant tout une question de **responsabilité morale**. Au-delà des obligations légales, préserver les ressources naturelles, limiter notre empreinte carbone et prévenir les risques environnementaux sont des actions qui traduisent notre **respect des générations futures**, de nos communautés, et du vivant en général. Intégrer l'environnement dans notre charte éthique, c'est affirmer que nos choix industriels doivent être **cohérents avec nos valeurs** : ne pas nuire, agir avec conscience, et contribuer activement à un monde plus durable.*



Responsabilité sociale & Droits humains



Le respect des droits humains et la promotion d'un environnement de travail éthique, sûr et inclusif sont des priorités fondamentales chez H'Factory.



- **Zéro tolérance** envers :

- le travail forcé ou le travail des enfants

Tout travail doit être volontaire et les employés doivent avoir la liberté de quitter leur lieu de travail après avoir effectué les heures normales de travail ou alors de quitter leur travail et mettre fin à leur emploi en respectant un préavis légal et raisonnable.

H'Factory interdit strictement le recours au travail des enfants.

- toute forme de harcèlement moral ou sexuel, de discrimination ;

H'Factory traite ses employés équitablement et avec respect et veille à ce qu'il n'y ait pas de harcèlement moral, sexuel ou tout autre type de comportement, incluant des paroles, des gestes ou des contacts physiques qui puissent être sexuellement coercitifs, menaçants, abusifs, dégradants ou insultants.

La discrimination sur la base de la race, de la religion, des croyances, du sexe, de l'état matrimonial ou parental, de l'âge, de la participation politique, de l'origine nationale, du handicap, de l'orientation sexuelle ou de toute autre base.

La société s'engage en faveur de l'égalité des genres au travail, en donnant les mêmes opportunités à tous leurs employés.

H'Factory a mis en place un référent anti-harcèlement pour répondre aux questions des salariés.

- **Respect** des horaires légaux, rémunération **équitable** et **transparence** dans la gestion du personnel ;

- Mise en œuvre de plans de prévention des risques professionnels (EPI, ergonomie des postes, audits de sécurité) ;

- Actions en faveur de la **diversité** et de l'**égalité des chances** : recrutement sans discrimination, accès équitable à la formation ;

- Dialogue social : réunions d'équipe régulières, boîte à idées via adresse mail générique du CSE, entretiens annuels d'évolution.



Éthique des affaires



La transparence et l'intégrité sont les piliers de nos relations commerciales.
Nous appliquons une politique de **tolérance zéro à toute forme de corruption**.



1. Respect strict des réglementations locales et internationales

H'Factory adhère aux valeurs

- de la Déclaration Universelle des droits de l'Homme,
- de l'Organisation Internationale du Travail relative aux Principes et Droits Fondamentaux au Travail,
- des Principes Directeurs relatifs aux Entreprises et aux Droits de l'Homme de l'ONU,
- de la Convention des Nations Unies contre la corruption,
- des Normes et Principes Directeurs de l'OCDE sur une Conduite Responsable des Entreprises,

Ainsi qu'à toutes les règles nationales et internationales applicables relatives aux comportements éthiques et responsables.



2. Procédure d'alerte éthique interne

Le collaborateur qui a connaissance d'une situation ou d'un comportement non conforme au Code doit en informer la Direction ou le service RH ou de porter une alerte via l'adresse email générique de son CSE dans les meilleurs délais, par téléphone et/ou en utilisant leurs adresses de messagerie électronique.

La Direction se chargera, en toute confidentialité, de collecter auprès du collaborateur, les informations précises dont il dispose afin de s'assurer que les allégations rapportées sont sérieuses et de bonne foi.

La confidentialité sur l'identité du collaborateur à l'origine de l'alerte sera respectée sauf si la réglementation en dispose autrement.

Aucune mesure de rétorsion, notamment disciplinaire ou discriminatoire, ne peut être prise à l'encontre d'un collaborateur pour avoir signalé, de bonne foi, des irrégularités ou des agissements fautifs et/ou pour avoir communiqué des informations exactes dans le cadre d'une enquête interne ou externe, d'une audition, d'une procédure judiciaire ou d'une demande de renseignements de nature judiciaire, administrative ou réglementaire portant sur des irrégularités ou des agissements fautifs potentiels.

On entend par « bonne foi », le fait de transmettre une préoccupation sans malveillance et sans recherche de profit personnel, par une personne ayant une raison plausible de croire en sa véracité.

3. Cadeaux et invitations : que peut-on accepter ?

Objectif : éviter que les cadeaux ne soient perçus comme une tentative d'influence.

Type	Acceptable ?	Exemple
Petit cadeau de fin d'année (stylos, agenda)	✓ Oui	Valeur symbolique < 50 €
Invitation à un déjeuner professionnel	✓ Oui	Si raisonnable et ponctuelle
Billet pour un match ou concert sans lien pro	✗ Non	Risque de favoritisme
Voyage offert pour visiter un site fournisseur	⚠ Peut-être	Soumis à validation de la direction

Règle d'or : "Si vous hésitez, refusez ou demandez l'avis d'un manager."

4. Conflits d'intérêts

Définition : Situation où un intérêt personnel interfère avec l'intérêt de l'entreprise.

Exemples :

- Participer à une décision d'achat alors qu'un proche travaille pour le fournisseur.
- Être actionnaire (même minoritaire) d'un prestataire de H'Factory.
- Travailler comme consultant en parallèle dans le même secteur.

Réflexe à avoir : Déclarer tout conflit potentiel à sa hiérarchie.

5. Corruption et favoritisme

- **Qu'est-ce qu'un acte de corruption ?**

La corruption consiste à promettre, proposer, offrir, solliciter ou recevoir, directement ou indirectement, un avantage indu, de quelque nature que ce soit, monétaire ou autre, à un tiers afin que celui-ci, en violation de ses obligations, agisse ou s'abstienne d'accomplir un acte qui relève ou qui est facilité par sa fonction ou par son activité.

La corruption active est constituée par le fait de corrompre (offrir quelque chose pour en retirer un avantage indu).

La corruption passive est constituée par le fait d'être corrompu (recevoir quelque chose qui nous met en position d'être redevable).

Les collaborateurs s'interdisent toute forme de corruption qu'elle soit directe ou indirecte ainsi que tout acte de complicité de corruption. Tout manquement à cette obligation expose le collaborateur à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement ainsi qu'à des poursuites civiles et pénales, le cas échéant. Il en va de même du trafic d'influence actif et du trafic d'influence passif.

Exemples :

- Paiement pour accélérer une commande
- Offrir une prime à un donneur d'ordres pour être sélectionné

Outils à disposition :

- Procédure d'Alerte éthique interne
-

6. Confidentialité et protection des données

Les collaborateurs sont tenus de respecter le règlement intérieur et la charte informatique qui est annexé.

Exemples :

- Ne jamais divulguer d'informations sensibles (plans, process, données clients, données personnelles)
- Respect des clauses de confidentialité
- Bonnes pratiques numériques (mots de passe, envoi de fichiers, cloud)

Achats responsables

« Nos fournisseurs et partenaires sont des acteurs clés de notre performance éthique.
Nous intégrons des critères RSE dans notre processus d'approvisionnement. »

- Signature de notre **charte achat responsable** pour nos principaux fournisseurs ;
- **Évaluation régulière** des principaux fournisseurs sur leurs pratiques sociales, environnementales et éthiques ;
- Insertion dans les contrats de **clauses RSE** spécifiques (interdiction du travail des enfants, respect des droits syndicaux) ;
- Choix prioritaire de **fournisseurs engagés** dans des démarches de certification ISO 14001, ISO 45001, etc. ;
- Partenariat avec des **entreprises locales** ou du secteur adapté (ESAT, entreprises d'insertion) ;
- **Sensibilisation continue** des acheteurs internes aux enjeux de la chaîne d'approvisionnement responsable.

Mise en œuvre & Suivi

Pour garantir l'efficacité de cette charte, H'Factory met en œuvre des mécanismes de suivi et d'amélioration continue :

- Diffusion systématique de la charte éthique à chaque nouvel entrant et à nos fournisseurs ;
- Mise en place d'indicateurs de performance RSE intégrés dans notre stratégie d'entreprise ;
- Réalisation d'audits internes réguliers pour vérifier la bonne application des principes de la charte ;
- Révision annuelle de la charte pour intégrer les évolutions réglementaires et les attentes de nos parties prenantes ;