



# Politique générale

*La politique générale revêt une importance essentielle pour le Groupe François qui souhaite par le biais de cet instrument promouvoir ses principes éthiques, responsables, durables et ses valeurs tant au sein de l'ensemble des collaborateurs de ses sociétés qu'à l'égard des parties prenantes, en cohérence avec sa raison d'être.*

*📖 Notre politique est un guide au quotidien nous permettant de garantir que nous exerçons nos activités avec intégrité conformément aux lois, règles, réglementations, politiques de l'entreprise et éthique des affaires applicables. 📖*

*Dans un souci d'amélioration continue, tous nos principes sont régulièrement révisés et adaptés pour garantir leur pertinence, leur efficacité et satisfaire pleinement et durablement notre clientèle. Nous nous engageons à mettre en place, gérer, adapter et respecter un système de management de la qualité, sécurité, environnement et énergie. Nous nous soumettons volontiers à l'exercice d'audit afin d'évaluer la performance de notre système de management intégré.*



# OBJECTIFS DE DEVELOPPEMENT DURABLE



La politique de l'entreprise se base sur la volonté de participer au développement durable.

Les objectifs de développement durable (ODD) ont été rédigés par les Nations Unies afin d'identifier les priorités de développement durable qui favorisent le bien-être de toutes les personnes tout en protégeant la planète.

Le Groupe François prend à cœur de s'engager envers les objectifs suivants :



<https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/>

- **ODD 3 :** *Bonne santé et bien-être*
- **ODD 5 :** *Egalité en les sexes*
- **ODD 6 :** *Eau propre et assainissement*
- **ODD 7 :** *Energie propre et d'un coût abordable*
- **ODD 8 :** *Travail décent et croissance économique*
- **ODD 9 :** *Industrie, innovation et infrastructure*
- **ODD 12 :** *Consommation et production responsables*
- **ODD 13 :** *Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques*
- **ODD 15 :** *Vie terrestre*
- **ODD 16 :** *Paix, justice et institutions efficaces*

## Adhésions

Le Groupe François adhère à d'autres organismes et associations telles que : la FEBHEL (Fédération Interprofessionnelle Belge du Bois-Energie).



## PRINCIPES ETHIQUES

Nos principes éthiques doivent nous permettre de guider nos actes et décisions.

- L'**intégrité** : agir avec intégrité est vital pour construire et maintenir une relation de confiance durable.
- Le **respect** : respecter autrui, la légalité et les règles internes pour avoir un impact positif.
- La **transparence** : nous devons être sincères et capables de justifier nos actions.
- Le **courage** : prendre des décisions dans des situations difficiles car les questions éthiques sont rarement simples.

*Nous nous engageons à respecter ces principes dans toutes nos activités et à les communiquer tant au personnel qu'à l'ensemble de nos partenaires commerciaux. Nous croyons fermement que notre succès est indissociable de notre responsabilité sociale et environnementale. Nous nous engageons à rendre compte régulièrement de nos progrès et à améliorer continuellement nos pratiques.*

*Les principes énoncés dans cette charte ne sont pas facultatifs,  
nous nous engageons à les respecter et à les faire respecter !*

– U. FRANCOIS –

CEO – Représentant permanent de Groupe François Holding S.A., administrateur unique  
Permanent representative of Groupe François Holding S.A., sole director





# DURABILITE ET MANAGEMENT

## Système de management intégré – *qualité, sécurité, gouvernance RSE, environnement et énergie* –

Le Groupe François établit un système de management intégré *durable*, c'est-à-dire basé sur l'aspect social, environnemental et économique. Notre système de gestion interne fonctionne sur l'analyse de risque et l'amélioration continue. Afin d'améliorer l'efficacité et la performance de nos activités, nos missions sont de réaliser les investissements voulus pour répondre aux nouveaux besoins face à la concurrence, de veiller à la rentabilité, de sauvegarder un emploi de qualité et de répondre aux exigences du RSE.

### Notre Politique Générale abordera les thématiques suivantes :

#### Gouvernance et éthique

Achats responsables  
Traçabilité  
Politique de travail, d'éthique et anti-corruption  
Relations avec les responsables gouvernementaux et coopération  
Concurrence loyale et antitrust  
Contrôle du commerce international  
Cadeaux et invitations  
Rapports d'enregistrements et transparence  
Qualité des produits et du matériel  
Sécurité informatique et protection des données  
Procédure de signalements

→ *Respecter les lois et réglementations.*

#### Social

Diversité, équité et inclusion  
Politique contre le harcèlement  
Dialogue social  
Formation et développement  
Sécurité, santé  
Bien-être au travail  
Rémunération décente  
Conflits d'intérêt  
Service client  
Vie privée  
Signalements

→ *Développer la sécurité, réduire les dangers, développer les compétences du personnel et promouvoir le bien-être au travail.*

#### Environnement

Modèle de circularité  
Approvisionnement local et raisonné  
Déchets  
Biodiversité  
Energie  
Qualité de l'eau  
Gestion des nuisances sonores et lumineuses  
Energie  
Qualité de l'air et GES

→ *Préserver l'environnement : économie circulaire, valorisation des déchets, production d'énergie verte, réduction des émissions.*



# ACHATS RESPONSABLES

## 1. Achats matières premières

Nous nous engageons à n'acheter que des matières premières provenant de sources légales et durables. Nous investissons dans des relations commerciales à long terme et ne coopérons qu'avec des entreprises fiables qui respectent notre éthique commerciale et partagent nos valeurs éthiques, environnementales et sociales.

Depuis 2024, nos processus d'approvisionnement intègrent une analyse des risques, notamment sur les questions d'approvisionnement du bois d'origine non controversée, et une **évaluation des performances de nos fournisseurs**. Le groupe François veille à réduire l'impact environnemental de son activité et privilégie l'utilisation de matières locales ou provenant de pays frontaliers, limitant ainsi les distances de transport.

Soucieux de préserver nos forêts, nous avons obtenu le label *PEFC* (PEFC/07-32-244) qui certifie que les bois et produits à base de bois que nous achetons sont issus de forêts gérées durablement.

## 2. Traçabilité

Nous nous engageons à conserver la traçabilité des matières comme l'exige les réglementations EUTR et EUDR.



## 3. Organisation internationale du travail

L'évaluation des risques de nos fournisseurs en matières de travail et de droits humains se base sur le respect des principes des conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

## 4. Ethique et anti-corruption

Notre entreprise respecte les conditions de travail et les règles commerciales telles que définies par le droit national, l'UE et l'ONU. Nous adoptons une politique de tolérance zéro en matière de corruption ou de blanchiment d'argent. Nous nous engageons à mener nos affaires de manière transparente et éthique. Nous ne tolérons aucun type d'avantages non transparents et nous assurons que nos partenaires commerciaux respectent également ces principes. Notre politique d'achat s'engage à ne pas avoir recours à des matières et des services provenant de pays en conflit.





# ASPECTS COMMERCIAUX ET LEGAUX

## 5. Relations avec les responsables gouvernementaux et politiciens

Nous souhaitons montrer notre métier pour défendre notre modèle basé sur le développement durable et bâtissons en ce sens des relations honnêtes et transparentes avec le monde politique, les forces de l'ordre et les autorités locales, régionales et nationales.



Nous ne tolérons pas la corruption sous quelque forme que ce soit (publique ou privée, active ou passive) ou qu'elle consiste en des activités pouvant être considérées comme un détournement de fonds, une fraude, un vol ou l'octroi d'avantages abusifs.

Nous rendons compte de notre situation financière de manière véridique et n'éludons pas l'impôt.

L'équité, l'honnêteté et la transparence sont des valeurs essentielles dans notre manière de mener nos affaires. Nos collaborateurs doivent garder à l'esprit que la corruption peut entraîner des poursuites pénales et civiles contre le Groupe François et les personnes impliquées.

## 6. Concurrence loyale et antitrust

Nous préconisons des règles du jeu équitables dans le commerce des produits de base dans le monde entier.

Nous devons maintenir l'indépendance de jugement et d'action dans la conception, la production, la tarification et la vente de nos produits et services.

Nous devons éviter l'apparence de conspirer ou de conclure un accord avec un concurrent.

Il est illégal de conclure des accords formels ou informels avec des concurrents susceptibles d'empêcher, de restreindre ou de fausser le commerce.

Ces accords incluent, sans s'y limiter, des accords pour fixer les prix, truquer les offres, ou diviser ou allouer des marchés, des territoires ou des clients.

Il est interdit d'échanger des informations confidentielles ou sensibles avec la concurrence.

La violation des lois antitrust sont sévères et peuvent inclure des amendes élevées pour l'entreprise, des peines d'emprisonnement pour les particuliers et des poursuites pour recouvrer des dommages-intérêts substantiels.

En plus des répercussions juridiques, une violation des règles de la concurrence entraînerait une grave perte de réputation pour le Groupe François.





# ASPECTS COMMERCIAUX ET LEGAUX

## 7. Contrôle du commerce international

Nous respectons les lois sur l'exportation, l'importation et le commerce. Celles-ci couvrent un large éventail d'activités commerciales. Par exemple, les règles de conformité à l'exportation s'appliquent aux produits et aux informations technologiques, y compris les logiciels et la technologie.

Nous respectons les sanctions économiques et commerciales applicables, ainsi que les contrôles commerciaux existants à la frontière, les embargos et les restrictions commerciales.

## 9. Rapports et enregistrements

Nous fournissons des dossiers précis et honnêtes concernant nos opérations. Nous présentons les faits de manière claire et véridique dans les données et informations que nous enregistrons et communiquons. Les enregistrements (physiques ou numériques) peuvent inclure des informations financières, comptables, fiscales, de production, de qualité, juridiques, techniques ou commerciales.

Nous ne manipulons jamais les données ou les enregistrements, ne cachons pas d'informations ou ne déformons jamais l'image de notre entreprise, ses produits ou sa santé financière. Des rapports et des enregistrements précis contribuent à inspirer la confiance de nos clients, partenaires commerciaux, investisseurs, et du grand public en général.



## 8. Cadeaux et invitations

Nous pouvons offrir ou recevoir un cadeau occasionnel (raisonnable et proportionné) tant que celui-ci ne compromet pas notre intégrité ou notre capacité à prendre des décisions objectives.

Cette pratique commerciale courante peut jouer un rôle positif dans l'établissement de relations saines avec nos clients, fournisseurs et autres tiers.

Un cadeau ou une invitation ne doivent pas pouvoir être considérés comme étant susceptibles d'avoir une influence sur une décision.



Si vous avez des doutes sur la limite raisonnable d'un cadeau à offrir ou que vous recevez, parlez-en à votre responsable hiérarchique.



# ASPECTS QUALITE SECURITE DES CONSOMMATEURS

## 10. Qualité et sécurité des produits



La qualité et la sécurité de nos produits sont également au cœur de notre politique et sont primordiaux pour maintenir une relation de confiance avec nos clients. Nous contrôlons quotidiennement nos critères de qualité grâce au suivi de nos indicateurs clés de performance (KPI) tout au long de nos processus (depuis l'achats des matières premières jusqu'à la production du produit fini). Ces KPI permettent également d'évaluer si un changement quelconque dans la chaîne de production est nécessaire.

La politique qualité est notamment développée dans le cadre de notre système de management de la qualité ISO-9001 mais également dans d'autres certifications telles que EPAL, DINPlus, Enplus pour lesquelles nous respectons les normes qualité en vigueur mais nous nous engageons aussi dans l'amélioration de la gestion de la qualité. Afin de garantir la sécurité des consommateurs, sur demande de nos clients, la plupart de nos palettes en bois vendues respectent la norme NIMP15 qui concerne les mesures phytosanitaires applicables aux emballages en bois. C'est-à-dire que ces palettes subissent un traitement thermique, naturel et écologique, sans aucun produit chimique, de façon à éliminer les éventuels organismes nuisibles présents dans le bois. Nos collaborateurs qui travaillent dans cette unité de production sont formés à ce point de sécurité sanitaire.

Ces certifications garantissent non seulement la conformité aux normes de l'industrie mais également la satisfaction de nos clients par le biais de produits fiables et durables.

Grâce à nos procédures internes, nous sommes en mesure de rapporter les données de qualité de nos produits, de rechercher les causes de tout problème et de mettre en place les solutions nécessaires (amélioration continue).

## 11. Qualité du matériel – Entretien & Maintenance

Pour nous positionner comme un partenaire durable, fiable et fournissant des produits de qualité, nous disposons de procédures claires concernant les entretiens et la maintenance des équipements. Autant que faire se peut, ces procédures sont suivies préventivement et mise à jour dès nécessité. Les arrêts techniques de longue durée sont planifiés en avance. L'entreprise s'engage à suivre les indicateurs de performance des équipements et des installations présents sur l'ensemble de nos sites.





## ASPECTS HUMAINS

### 12. Diversité, équité et inclusion

Les collaborateurs qui sont recrutés et travaillent pour le Groupe François sont issus d'une grande variété d'expériences et d'horizons, chacune avec un ensemble unique de forces, de compétences et d'idées.

Nous valorisons la diversité sur notre lieu de travail et offrons des chances égales de réussite.

Nous nous assurons qu'il n'y ait aucune discrimination en fonction de la race, de l'origine ethnique, de la religion, de la nationalité, du sexe, de l'identité de genre, de l'orientation sexuelle, de l'apparence physique, du handicap, de l'âge ou de tout autre groupe légalement protégé.

Le harcèlement physique ou verbal, le harcèlement sexuel et la violence physique de toute nature (que ce soit par des superviseurs, des collègues ou des tiers) nuisent à un environnement de travail positif et sont strictement interdits. Ces actions sont également interdites en dehors du travail et sur les réseaux sociaux. Chaque collaborateur y est sensibilisé dès son arrivée.

Le Groupe François croit aux droits de tous les travailleurs. Nous respectons toutes les lois applicables concernant les droits humains et civils et exigeons que tous les employés traitent leurs collègues avec dignité et respect. Nous ne tolérons aucun acte de travail forcé, de travail des enfants ou de châtement corporel.

Le groupe s'engage à faire de la diversité une richesse en facilitant le retour ou l'accès à l'emploi à des personnes en situation de handicap. L'entreprise développe l'emploi direct et l'ergonomie des postes dans les usines.



### 13. Dialogue social



Nous reconnaissons les droits de nos employés à la liberté d'association et à la négociation collective. Nous encourageons également un dialogue direct et ouvert entre nos employés et la direction de l'entreprise. Nous respectons les exigences en matière de dialogue social, un syndicat du personnel est en place pour faciliter le dialogue social.



# ASPECTS HUMAINS

## 14. Formation et développement

Nous soutenons l'éducation et le développement continu de notre personnel. Le savoir-faire des collaborateurs est la première des richesses du Groupe François, c'est pourquoi nous nous efforçons à ce que chacun occupe un poste qui corresponde au mieux à ses compétences et ses attentes.



Nous accompagnons nos collaborateurs dans le développement de leurs compétences lors d'entretien annuel, les incitons à échanger, à relever des défis professionnels. Il s'agit d'évaluer la satisfaction de chacun d'entre eux et de toujours mieux répondre à l'évolution constante de nos métiers.

## 16. Bien-être au travail

Nous mettons tout en œuvre pour améliorer le bien-être au travail et réduire toute forme d'épuisement psychologique (stress, burn-out) et évaluons la satisfaction de nos collaborateurs.



Nous tenons à créer un environnement exempt de toute forme de harcèlement, d'intimidation, de violence, ... La dignité humaine doit être respectée sans aucune condition pour que toute personne puisse s'épanouir dans un environnement collaboratif et respectueux.

## 15. Santé et sécurité

Nous nous engageons dans la santé, le bien-être et la sécurité de chaque collaborateur et partenaires afin de travailler dans un environnement sûr et sain.



Nous vérifions et respectons les conditions de travail tout au long de nos chaînes d'approvisionnement. Nous fournissons un équipement de protection individuelle et des vêtements de travail appropriés. Des systèmes de sécurité sont installés pour prévenir les blessures et les risques d'incendie. Les dangers sont identifiés pour chaque opération, et des protocoles de sécurité, y compris des procédures de premiers secours, sont en place pour garantir et développer un environnement sûr. Nous améliorons chaque jour les politiques de prévention en y associant étroitement les collaborateurs.

Chaque collaborateur est formé à la sécurité et doit respecter les règles et procédures. Il doit signaler tout accident ou risque à son responsable hiérarchique.

À l'avenir, nous nous engageons à poursuivre la sensibilisation à l'assurance de la sécurité sur le lieu de travail. Nous souhaitons d'avantage sensibiliser à la santé psychologique afin que celle-ci fasse l'objet de compte-rendu lors des réunions régulière de santé et sécurité. Nous souhaiterions que la santé psychologique soit traitée avec autant d'importance que la santé physique et ainsi pouvoir trouver des solutions appropriées.



## ASPECTS HUMAINS

### 17. Rémunération décente

Le Groupe François s'engage à respecter les conditions de rémunération (Commissions Paritaires 126-200) et à définir les modalités de rémunération des heures supplémentaires. Les salaires et avantages ne doivent pas être inférieurs au niveau requis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Le Groupe François assure une rémunération équitable à ses collaborateurs, en veillant à l'égalité entre les sexes.

### 18. Conflits d'intérêts

Nous devons éviter toute situation pouvant créer un conflit entre nos intérêts personnels et ceux du Groupe François.

L'intérêt personnel comprend tout avantage pour le collaborateur ou en faveur de parents, d'amis, de proches, de personnes ou d'organisations avec lesquelles il a des relations d'affaires ou d'affinités.

Un conflit d'intérêt naît quand un intérêt personnel est de nature à influencer sur ce que nous faisons sur le lieu de travail. Nous devons toujours agir dans le meilleur intérêt de l'entreprise.



Si un conflit d'intérêt survient, vous devez immédiatement divulguer la nature de votre relation à la direction et aux ressources humaines et vous retirer de toute prise de décision future.

### 19. Service client

La politique de l'entreprise se base sur une approche clientèle « sur mesure » et la volonté de participer au développement durable. Nos missions sont de satisfaire et fidéliser le client : être proactif et à l'écoute, déterminer le juste niveau de qualité afin de pouvoir proposer au client des produits en adéquation avec ses besoins.



# ASPECTS HUMAINS

## 20. Actifs et Informations confidentielles



Les informations internes ont une valeur. Les divulguer sans y être autorisé peut porter préjudice au Groupe. L'entreprise s'efforce de mettre en place les moyens pour protéger ses biens matériels et immatériels nécessaires en limitant les accès.

Le Groupe est libre d'inspecter et de restreindre l'utilisation de ses biens pour s'assurer que tout le monde les utilise avec soin et conformément aux politiques internes applicables.

Tant au cours du contrat de travail qu'après l'expiration de celui-ci, pour quelque cause que ce soit, les collaborateurs s'engagent au respect scrupuleux du secret professionnel. En conséquence, ils s'interdisent formellement de divulguer à qui que ce soit ou d'utiliser à leur profit personnel, directement ou indirectement, les inventions, les brevets, les méthodes et procédés de fabrication, les bases de données et logiciels informatiques, les listes de clients et de fournisseurs, les coûts et prix de revient des produits, les stratégies commerciales, les données financières, etc.

D'une manière générale, les collaborateurs s'abstiendront de révéler la teneur des informations d'ordre confidentiel dont ils auraient eu connaissance ou qui auraient été portées à leur connaissance.

Les collaborateurs ayant accès à des informations confidentielles relatives à nos partenaires ont la même obligation de protection contre la divulgation.

L'ensemble de nos documents sont archivés pour une durée minimale de 5 ans et nous tenons un registre de conservation des documents.

## 21. Vie privée et données personnelles

Tout comme les informations confidentielles de l'entreprise, les données personnelles et relatives à la vie privée sont protégées comme l'exige le Règlement Général sur la Protection des Données.

## 22. Sécurité informatique

La sécurité informatique de nos données est également prise en considération au sein du Groupe François et nous nous engageons à être certifié NIS2 afin d'atténuer les menaces et renforcer la cybersécurité.





# ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX

## 23. Modèle circulaire

Depuis des années, le Groupe a développé ses activités dans le cadre d'une économie circulaire.

Le Groupe François a évolué vers un modèle très poussé d'intégration locale de ses activités, qu'elles soient liées au pôle packaging (paletterie, collecte et réparation de palettes, logistique, scierie, fabrication de blochets, ...) ou au pôle énergétique (fabrication de granulés de bois combustibles à partir des sous-produits du sciage, cogénération et trigénération valorisant le bois en fin de vie, production d'électricité verte et de thermie, production solaire).

Les 3 axes du développement durable (économique, environnemental et humain) y interagissent donc de façon permanente et positive, selon un modèle unique en Europe !



## 25. Déchets

Le mot déchet n'existe plus. A chaque étape de sa transformation, et en fonction de son état, nous cherchons à apporter un maximum de valeur ajoutée à notre ressource bois locale et renouvelable.

L'intégration de nos activités tient compte de la durée de vie des matériaux, de leur recyclage et de leur revalorisation. Nous réparons les palettes usagées en bon état pour leur donner une nouvelle vie. Une fois arrivées à leur fin de vie en tant que matériaux d'emballage, nous les revalorisons en blochets ou en énergie pour alimenter notre cogénération à base de bois. La sciure, autrefois considérée comme un déchet, est aujourd'hui appelée co-produit. Elle se valorise très bien grâce à sa transformation sous forme de pellets de bois, destinés à la production de chaleur dans le secteur résidentiel. Nous nous engageons dans le tri sélectif, le recours aux filières de valorisation adaptées et à la réduction de nos déchets.

## 24. Approvisionnement local et raisonné

Le mot « local » prend tout son sens. Pourquoi transporter sur des centaines ou milliers de kilomètres les matières premières lorsque l'on peut valoriser nos ressources locales.

Le Groupe François a reçu récemment le label « Bois Local », signe de notre engagement à utiliser majoritairement du bois de nos régions (maximum 200 kilomètres autour de nos entreprises).

L'intégration de nos activités permet aussi de limiter fortement les transports et les émissions de gaz à effet de serres.

Soucieux de préserver nos forêts, nous avons obtenu le label PEFC qui certifie que les bois et produits à base de bois que nous achetons sont issus de forêts gérées durablement.



# ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX

## 26. Biodiversité

En complément du respect des normes environnementales en vigueur, nous surveillons et réduisons l'impact environnemental et les effets directs et indirects de nos activités. Nous prenons en compte la qualité potentielle et la valeur des ressources. La biodiversité revêt d'une importance cruciale pour la santé de notre planète et le bien-être des générations futures.

En tant qu'acteurs de l'industrie du bois, nous avons la responsabilité de gérer nos ressources de manière durable et de minimiser notre impact sur l'environnement. Nous privilégions un approvisionnement en bois issu d'une gestion forestière durable. Nous reconnaissons les valeurs environnementale et sociale des forêts multifonctionnelles gérées durablement, c'est pourquoi nous sommes certifiés PEFC (chaîne de contrôle).

Afin de réduire notre impact sur les écosystèmes environnants, une zone de protection des habitats a été aménagée aux alentours de notre site de production à Virton, cette zone réduit ainsi l'impact de la fragmentation du territoire sur les différentes espèces animales et végétales locales.

Parmi les aménagements réalisés, nous pouvons parler des quelques exemples suivants : installations de nichoirs à oiseaux et à chauve-souris, aménagement de merlons afin d'éviter le passage de batraciens sur ou le long des routes, plantation de haies diversifiées, préservation de prairies fleuries et de cendrées abritant des espèces végétales protégées, création d'étangs, ...



## 27. Qualité de l'eau

La gestion de l'eau et de sa qualité est essentielle pour garantir la préservation de cette ressource dans l'environnement. Sur le site de nos activités, nous nous engageons à réduire les impacts potentiels de nos activités sur la qualité de l'eau et à utiliser l'eau de manière rationnelle.

Notre engagement consiste aussi en la surveillance de la qualité de l'eau aux différents points de rejets établis en accord avec les autorités compétentes grâce à un monitoring régulier et au respect des seuils établis par la législation. Sur base des conseils d'un expert en biodiversité, des étangs sont aménagés à l'arrière du site à Virton, comme refuge pour la faune et la flore.

## 28. Gestion des nuisances sonores et lumineuses

Notre entreprise peut avoir des impacts sur l'environnement, notamment par l'émission de nuisances sonores ou lumineuses. Ces nuisances peuvent perturber la faune et la flore locale, en altérant les comportements nocturnes des espèces animales et en affectant les cycles de croissance des plantes. Il est donc essentiel de respecter les normes et d'adopter une politique *proactive* pour minimiser ces effets.

Un merlon a été érigé le long de la zone habitat pour protéger les maisons des impacts sonores.

Nous respectons un horaire d'éclairage : un niveau d'éclairage minimal suffisant pour assurer la sécurité de nos collaborateurs est maintenu, et les lumières non essentielles à nos activités sont éteintes lors des périodes de faible activité (entre 2h et 5h du matin).



# ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX



## 29. Energie

Nous visons à améliorer l'efficacité énergétique et à augmenter l'utilisation des énergies renouvelables. Chaque année, nous quantifions notre production et notre consommation énergétique. Périodiquement, nos activités et l'ensemble de nos infrastructures font d'ailleurs l'objet d'audit énergétique. Nous nous engageons à mettre en œuvre et à nous conformer aux exigences de la directive européenne (UE) 2018/2011 relative à la promotion de l'utilisation de l'énergie provenant des sources renouvelables (RED II). Nous sommes d'ailleurs fiers d'avoir obtenu la certification SBP et SURE relatives à la production durable de biomasse à destination énergétique et la certification ZBS relative à son utilisation énergétique.

## 30. Qualité de l'air et gaz à effet de serre

Le Groupe François s'engage à minimiser son empreinte carbone dans le cadre de ses activités. Nous adoptons d'ores-et-déjà une politique **proactive** visant à intégrer des pratiques durables et à promouvoir la protection de notre planète face au changement climatique. Nous soutenons les objectifs européens (Fit for 55 – Green Deal) visant à réduire les émissions de gaz à effet de serre de 55 % d'ici 2030 par rapport aux niveaux de 1990 puis à atteindre la neutralité carbone d'ici 2050 et nous mettons les moyens pour y parvenir.

Nous nous engageons à réduire les émissions atmosphériques principalement générées par nos cogénérations en utilisant les meilleures technologies et en utilisant des systèmes de mesures en continu.



## 31. Go for 0 CO2 fossile

Nous mettons en place des mesures pour réduire notre empreinte écologique, notamment en optimisant nos processus de production, en réduisant les déchets et en recyclant les matériaux lorsque cela est possible.

**Nous sommes d'ailleurs totalement autonomes en énergie.** Que ce soit pour nous chauffer, sécher/fabriquer nos pellets, palettes, blochets et autres packagings, toute l'électricité et la chaleur que nous utilisons est verte et elle est issue de notre centrale de cogénération, recyclant du bois en fin de vie (know how unique du Groupe François), et de notre **parc solaire de 10.000 m<sup>2</sup>**.

En vue d'améliorer plus encore la performance de nos équipements et de réduire notre consommation en énergie fossile, nous nous sommes équipés d'une nouvelle cogénération à haute performance agrémentée d'un analyseur continu des fumées. La réduction d'émission de fumée est d'ailleurs nettement améliorée par cette nouvelle cogénération et atteint des niveaux d'émissions au niveau des meilleurs techniques disponibles en Europe. Nous convertissons la source d'énergie de nos équipements sur site (grues, chariots de manutention et flotte de véhicules électriques) pour que d'ici à 2030, aucun engin ne soit à combustible fossile.

A l'avenir, nous souhaiterions établir un bilan carbone de l'entreprise et de nos produits pour visualiser les émissions de gaz à effet de serre. Cela nous permettra de rédiger des plans d'actions annuels pour atteindre des émissions (nettes) nulles d'ici à 2050.

# SITUATION PROBLEMATIQUE SIGNALEMENT

## 32. Signalement

### Face à une situation problématique :



Si vous êtes confronté(e) à une situation problématique et que cette charte ne vous permet pas de déterminer la bonne approche pour faire preuve d'intégrité, parlez-en à votre responsable hiérarchique ou à un membre du comité de Direction.

### Signalement d'une violation réelle ou potentielle :

Nous devons tous être garants du respect de cette charte pour assurer la réputation du Groupe tant en interne qu'en externe.

S'il y a des manquements, ceux-ci doivent être communiqués rapidement au comité éthique, composé de l'Administrateur, du Directeur Général et du Directeur des ressources Humaines à l'adresse mail [lli@groupefrancois.eu](mailto:lli@groupefrancois.eu)

Nous reconnaissons que de partager un manquement n'est pas simple mais vous aidez le Groupe à arrêter et prévenir ces situations.

Le Groupe, comme le comité éthique, garantissent la confidentialité pour que vous vous sentiez en sécurité quand vous émettez un manquement.

Tout signalement sera examiné quel que soit le niveau hiérarchique de la personne impliquée ou qu'il s'agisse de parties prenantes. Les conclusions seront fondées sur des faits collectés lors de l'enquête.

Nous nous engageons à ce qu'aucun collaborateur ne subisse de discrimination sous quelque forme que ce soit du fait d'un signalement.