Docusign Envelope ID: 31CCFEAE-3345-896B-8072-52335F2CB90A

Politique Sociale et Droits Humains

Préambule

La raison d'être d'Alpes Contrôles est de contribuer à la réduction des risques pour la santé et la sécurité des personnes, à la sécurité des biens, à la protection de l'environnement et à l'amélioration du bien-être collectif. Organisme tiers de confiance, nos activités consistent à évaluer la conformité d'ouvrages, d'installations, de produits et de services au regard des exigences réglementaires, normatives ou contractuelles, ainsi qu'à assurer des activités de formation professionnelle dans des domaines connexes à ces missions.

Depuis sa création, notre développement s'inscrit dans un modèle d'entreprise de l'économie non violente, où la réussite économique n'est pas une finalité mais un moyen au service d'un projet plus large, dans lequel les performances économiques, sociales et environnementales sont indissociables.

Le texte « Enjeux d'avenir »[1] constitue le socle de cette vision et inspire notre projet stratégique 2025-2030, qui vise à construire une entreprise robuste, indépendante, innovante et pérenne, un acteur reconnu de la transition écologique et une organisation fondée sur la coopération et la solidarité.

Les politiques d'Alpes Contrôles traduisent les engagements de l'entreprise issus de cette philosophie d'affaires et définissent les principes qui guident nos décisions, nos comportements et nos relations avec nos parties prenantes dans chacun de nos domaines de responsabilité.

Nous considérons que les femmes et les hommes qui composent Alpes Contrôles constituent notre première richesse. Leur santé, leur sécurité, le développement de leurs compétences, la qualité des relations de travail et l'accompagnement de leurs parcours de vie sont des conditions essentielles de la robustesse de notre entreprise et de l'accomplissement de notre mission d'utilité sociale.

Entreprise de services dont l'activité repose principalement sur l'expertise et les prestations intellectuelles de ses collaborateurs, Alpes Contrôles exerce ses activités à partir de sites exclusivement implantés en France. L'entreprise ne dispose pas de site de production ni de personnel employé à l'étranger ; ses collaborateurs relèvent ainsi du cadre légal et social français. Cette implantation, la nature de nos activités et notre organisation déterminent notre profil de risques sociaux et de droits humains et nous conduisent à adapter nos dispositifs aux enjeux effectivement rencontrés. Dans un contexte de forte croissance, qui a conduit l'entreprise à doubler de taille en cinq ans, la présente politique reflète les dispositifs et le

[1] Le texte « Enjeux d'Avenir » a été rédigé en 2017 par Michel Vignoud, Président et fondateur d'Alpes Contrôles. Il est consultable sous le lien suivant : https://www.alpes-controles.fr/wp-content/uploads/2019/05/Enjeux-davenir.pdf

Docusign Envelope ID: 31CCFEAE-3345-896B-8072-52335F2CB90A

niveau de maturité atteints à sa date de rédaction et s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue.

La présente politique sociale et droits humains formalise les engagements d'Alpes Contrôles envers ses collaborateurs en matière de respect des droits humains, de santé et sécurité, de conditions de travail, de dialogue social, de développement des compétences, de diversité, d'inclusion et de qualité de vie au travail.

Elle s'inscrit dans le cadre de la politique et engagements d'Alpes Contrôles 2025-2030, de la politique Éthique, et est complétée par le code déontologique, les accords collectifs et dispositifs sociaux en vigueur.

La présente politique s'applique :

- à l'ensemble des collaborateurs d'Alpes Contrôles ainsi qu'à ses dirigeants
- plus largement, à toute partie prenante concernée par sa mise en œuvre

Elle est diffusée en interne à l'ensemble des collaborateurs et mise à disposition des parties prenantes concernées, notamment sur le site internet d'Alpes Contrôles.

La présente politique constitue le document de référence de la démarche d'Alpes Contrôles dans ce domaine. Elle s'inscrit dans le système de management de l'entreprise et est mise en œuvre au travers des processus, procédures, instructions, accords, codes de conduite, dispositifs opérationnels et outils de pilotage qui en assurent le déploiement, le suivi et l'amélioration continue.

Docusign Envelope ID: 31CCFEAE-3345-896B-8072-52335F2CB90A

1. Accompagner les personnes, c'est prévenir

La prévention des risques est au cœur de nos métiers, mais également de notre manière d'accompagner les femmes et les hommes qui composent l'entreprise. Parce que notre utilité sociale repose notamment sur la réduction des risques pour la santé et la sécurité des personnes, nous considérons que cette exigence doit s'appliquer avec la même attention à nos propres collaborateurs. Préserver leur santé physique et psychologique, leur sécurité et leur bien-être constitue une priorité partagée à tous les niveaux de l'entreprise.

Notre démarche repose sur une prévention intégrée à l'organisation du travail, nourrie par l'expérience du terrain et inscrite dans une logique d'amélioration continue.

Nous nous engageons ainsi à :

- **Mettre à disposition des moyens techniques adaptés**, en fournissant des équipements de sécurité, matériels et outils performants et adaptés aux missions, et en veillant à ce que les collaborateurs soient informés et formés à leur utilisation et à leur entretien.
- **Identifier, évaluer et réduire les risques professionnels**, en maintenant une démarche régulière d'évaluation des risques, en mettant en œuvre les mesures de prévention nécessaires et en faisant évoluer les dispositifs au regard des activités, des retours d'expérience et des risques émergents. Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) couvre notamment les risques physiques, routiers et psychosociaux et prévoit des mesures de prévention et des actions d'amélioration associées.
- **Garantir des conditions de travail respectueuses de la santé et du bien-être**, en portant une attention particulière à l'organisation du travail, à la charge de travail, aux risques psychosociaux, à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et, plus largement, à la Qualité de Vie et des Conditions de Travail. Les dispositifs existants de télétravail, de suivi médical et d'accompagnement des parcours contribuent à cet objectif.
- **Faire de la prévention une démarche participative**, en permettant aux collaborateurs de faire remonter leurs observations, difficultés et propositions issues de leur expérience et en associant leurs représentants aux démarches d'amélioration de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.
- **Prendre en compte les conditions de sécurité des environnements dans lesquels nous intervenons**, en identifiant et en respectant les exigences applicables chez nos clients et en veillant à ce que nos collaborateurs disposent des informations, consignes et moyens nécessaires à la réalisation de leurs missions en sécurité.
- **Analyser les événements et presqu'événements**, en considérant chaque incident déclaré comme une opportunité d'apprentissage. Les circonstances et causes sont analysées afin de définir les actions de prévention adaptées, en associant les représentants du personnel concernés.

Docusign Envelope ID: 31CCFEAE-3345-896B-8072-52335F2CB90A

- **Entretenir une culture permanente de la prévention**, au travers de réunions techniques, réunions de prévention, réunions d'agence, actions de sensibilisation et échanges réguliers avec les équipes, afin de renforcer la compréhension des risques et de favoriser l'adoption de comportements sûrs.
- **Suivre l'efficacité des actions engagées et rechercher continuellement leur amélioration**, en mobilisant les moyens nécessaires, en suivant les résultats obtenus et en adaptant les dispositifs lorsque cela est nécessaire.

Pour Alpes Contrôles, prévenir ne consiste toutefois pas uniquement à réduire les accidents ou les maladies professionnelles. Prévenir, c'est également anticiper les difficultés, accompagner les évolutions de parcours, maintenir le lien lorsqu'un collaborateur est confronté à une situation particulière et créer les conditions permettant à chacun d'exercer durablement son activité.

Cette conception se traduit notamment par le suivi médical, les démarches de maintien dans l'emploi, l'accompagnement des retours après certaines périodes d'absence, les dispositifs liés à la parentalité, aux proches aidants et au handicap ainsi que par des actions en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail.

À ce titre, nous nous fixons les objectifs suivants :

- maintenir un taux de réalisation des recyclages obligatoires sécurité de 100 %
- poursuivre la réduction de la fréquence et de la gravité des accidents du travail
- maintenir une démarche active d'évaluation et de prévention des risques professionnels
- poursuivre l'analyse des incidents et presqu'événements afin d'en tirer les enseignements utiles à la prévention
- maintenir le suivi et l'évaluation de l'efficacité des actions de prévention mises en œuvre

Nous considérons que l'attention portée aux personnes constitue un investissement dans la durée et un facteur essentiel de robustesse collective.

Docusign Envelope ID: 31CCFEAE-3345-896B-8072-52335F2CB90A

2. La coopération, un facteur de robustesse

Notre projet stratégique affirme que la coopération et la solidarité constituent l'un des piliers du développement d'Alpes Contrôles.

Nous sommes convaincus que les organisations les plus robustes sont celles qui favorisent l'écoute, la circulation de l'information, la participation et la recherche de solutions collectives.

Le dialogue social s'inscrit pleinement dans cette vision.

Nous reconnaissons le rôle essentiel du Comité Social et Économique (CSE), organe de représentation du personnel, de ses commissions ainsi que des représentants de proximité dans la compréhension des réalités du terrain et l'amélioration continue des conditions de travail.

Nous nous engageons à :

- Respecter la liberté d'association, dont syndicale, et le droit à la représentation du personnel
- Favoriser un dialogue social constructif et transparent
- Soutenir la négociation collective
- Garantir le bon fonctionnement des instances représentatives du personnel
- Rechercher des solutions équilibrées conciliant les besoins de l'entreprise et ceux des salariés

Au-delà des obligations légales, nous encourageons également la participation des collaborateurs à la vie de l'entreprise au travers de nombreux espaces d'échange, de concertation et de gouvernance partagée, telles que le Comité de Direction (CODIR), le Comité de Pilotage Opérationnel (COPOP) ou les réunions de politique générale en Comité des Managers, qui contribuent à la circulation de l'information, à la concertation et à la prise en compte des retours du terrain.

A ce titre, nous nous fixons les objectifs suivants :

- Assurer un suivi annuel des accords collectifs et de leur mise en œuvre
- Maintenir un taux de communication descendante en agences, pôles et services supérieur à 75 %

Cette démarche s'inscrit dans notre volonté de développer une organisation fondée sur la confiance, l'autonomie et la responsabilité collective. Elle contribue directement à la qualité des décisions et à la capacité d'adaptation de l'entreprise.

Docusign Envelope ID: 31CCFEAE-3345-896B-8072-52335F2CB90A

3. Développer les compétences : une responsabilité partagée

L'évolution permanente de nos métiers, des réglementations et des attentes de nos clients exige un haut niveau de compétence et d'adaptation.

Nous considérons que le développement des compétences constitue à la fois une responsabilité de l'entreprise, du management et de chaque collaborateur.

Pour l'entreprise, il s'agit de créer les conditions permettant à chacun de développer ses compétences et de construire son parcours professionnel. Le parcours de formation des collaborateurs comprend également les exigences d'intégrité, d'impartialité et de signalement pour les personnels concernés, ainsi qu'une formation anticorruption adaptée aux fonctions les plus exposées.

Pour les managers, il s'agit d'accompagner les collaborateurs dans leur progression et d'identifier les besoins de développement. Pour les collaborateurs, il s'agit d'être acteurs de leur évolution professionnelle et de leur employabilité.

Nous nous engageons à :

- Garantir l'accès à la formation et au développement des compétences
- Maintenir un haut niveau d'expertise technique
- Accompagner les évolutions professionnelles et les mobilités internes
- Favoriser la transmission des savoirs et l'apprentissage collectif
- Préserver durablement l'employabilité des collaborateurs

Cette démarche s'appuie notamment sur les entretiens annuels et de parcours professionnel, le plan de développement des compétences, les dispositifs de qualification interne et les mécanismes de surveillance des compétences mis en place dans l'entreprise.

A ce titre, nous nous fixons les objectifs suivants :

- Maintenir un taux annuel de collaborateurs formés supérieur ou égal à 80 %
- Consacrer au minimum 2 % de la masse salariale au développement des compétences
- Garantir l'accès à la formation à l'ensemble des catégories de personnel

Nous considérons que le développement des compétences participe à la fois à l'épanouissement des personnes, à la qualité des prestations et à la pérennité de l'entreprise.

Docusign Envelope ID: 31CCFEAE-3345-896B-8072-52335F2CB90A

4. La qualité des relations humaines, partie intégrante de notre utilité sociale

La qualité des relations humaines constitue une composante essentielle de notre identité et de notre utilité sociale. Parce que nous intervenons dans des métiers de confiance, nous considérons que le respect des personnes doit guider l'ensemble de nos relations professionnelles.

Nous nous engageons à respecter et promouvoir les droits humains reconnus au niveau international, notamment ceux issus de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et des conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail.

À ce titre, Alpes Contrôles veille à :

- Respecter la liberté d'association, dont syndicale, et le droit à la négociation collective ;
- Prévenir toute forme de discrimination, de harcèlement, de violence ou d'atteinte à la dignité
- Promouvoir l'égalité des chances dans l'accès à l'emploi, à la formation et à l'évolution professionnelle
- Favoriser la diversité des profils et des parcours
- Soutenir l'inclusion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap
- Interdire toute forme de travail forcé, de travail des enfants ou d'exploitation des personnes

Nous sommes convaincus que la richesse d'une entreprise réside dans la diversité des personnes qui la composent et dans la qualité des relations qu'elles entretiennent.

A ce titre, nous nous fixons les objectifs suivants :

- Maintenir un index égalité femmes-hommes supérieur ou égal à 90/100
- Poursuivre les actions favorisant l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap
- Maintenir un taux de participation à l'enquête Qualité de Vie au Travail supérieur ou égal à 50 %
- Maintenir un niveau élevé de perception positive de l'utilité du travail réalisé

Afin de garantir l'effectivité de ces principes, tout collaborateur peut signaler de bonne foi une situation qu'il estime contraire aux engagements de la présente politique, conformément aux dispositifs internes de recueil et de traitement des signalements, détaillés au point 6.

Docusign Envelope ID: 31CCFEAE-3345-896B-8072-52335F2CB90A

5. Contribution aux Objectifs de Développement durables

Contribution d'Alpes Contrôles aux Objectifs de Développement Durables des Nations Unies	
	ODD 3 - Bonne santé et bien-être Alpes Contrôles agit pour préserver la santé physique et psychologique de ses collaborateurs à travers sa démarche de prévention santé-sécurité, l'évaluation des risques professionnels, le suivi médical, la prévention des risques psychosociaux et les actions en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail.
	ODD 5 - Égalité entre les sexes Alpes Contrôles promeut l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, lutte contre les discriminations, veille à l'égalité des chances dans l'accès à l'emploi, à la formation et à l'évolution professionnelle et déploie un plan d'action dédié à l'égalité professionnelle et à la qualité de vie au travail.
	ODD 8 - Travail décent et croissance économique Alpes Contrôles favorise des conditions de travail respectueuses des personnes, développe le dialogue social, investit dans les compétences, soutient l'employabilité de ses collaborateurs et respecte les principes fondamentaux du travail définis par l'Organisation Internationale du Travail.
	ODD 10 - Réduction des inégalités Alpes Contrôles agit en faveur de la diversité, de l'inclusion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. L'entreprise veille également à accompagner les différentes situations de vie de ses collaborateurs, notamment la parentalité, les proches aidants ou les retours après une période d'absence.
	ODD 16 - Paix, justice et institutions efficaces Alpes Contrôles favorise un dialogue social constructif, respecte la liberté d'association et la négociation collective, garantit l'existence de dispositifs de signalement et promeut des relations professionnelles fondées sur le respect, l'intégrité, la transparence et la responsabilité.

Docusign Envelope ID: 31CCFEAE-3345-896B-8072-52335F2CB90A

6. Droits humains, intégrité et conditions d'exercice

La présente Politique s'applique également, pour les exigences qui les concernent, aux personnels externes, intérimaires, sous-traitants et partenaires intervenant pour le compte d'Alpes Contrôles. Les risques d'atteinte aux droits humains et aux conditions de travail sont pris en compte, de manière proportionnée, dans l'évaluation et le suivi de la chaîne de valeur.

Intégrité, impartialité

Alpes Contrôles exerce ses missions avec indépendance, sans subir de pression financière ou commerciale de la part des parties engagées, susceptibles d'altérer ses jugements. Alpes Contrôles rend des avis objectifs, sans subir de pressions hiérarchiques ou personnelles, en appliquant des dispositifs visant à prévenir les incompatibilités et les conflits d'intérêts.

Alerte, protection et remédiation

Les dispositifs de signalement relatifs à l'éthique, aux discriminations, au harcèlement, à la santé-sécurité et aux droits humains sont accessibles, confidentiels et clairement articulés.

Le signalement peut être effectué auprès de la hiérarchie, des référents désignés ou via les dispositifs internes prévus à cet effet à l'adresse signalement@alpes-controles.fr.

Alpes Contrôles garantit la confidentialité de l'identité des personnes concernées et des informations recueillies, dans les conditions prévues par le dispositif de signalement. Les personnes agissant de bonne foi sont protégées contre les représailles. Aucun collaborateur ne peut faire l'objet de représailles pour avoir refusé de participer à un comportement interdit ou signalé de bonne foi une situation, même si les faits ne sont finalement pas confirmés. Toute utilisation volontairement abusive ou malveillante du dispositif peut toutefois entraîner des sanctions.

Les signalements font l'objet d'un examen impartial, de mesures de protection et, lorsque les faits sont établis, d'actions correctives et de remédiation suivies.

Docusign Envelope ID: 31CCFEAE-3345-896B-8072-52335F2CB90A

7. Gouvernance et amélioration continue

La Présidence édicte la présente politique et suit ses effets.

La Direction de Bureau Alpes Contrôles assure sa mise en œuvre, son déploiement, son pilotage et son amélioration continue dans le cadre du système de management de l'entreprise. La Direction des Relations Humaines, le service Relations Sociales, le service Prévention Santé Sécurité, les managers et l'ensemble des collaborateurs, dans le cadre de leurs missions, contribuent à son application.

Le suivi de la démarche repose sur les revues du processus RH, les indicateurs de pilotage et les plans d'actions associés.

Alpes Contrôles s'engage à réviser périodiquement la présente politique afin de tenir compte de l'évolution des risques, des exigences réglementaires, des attentes des parties prenantes et de la maturité de démarche.

Fait à Annecy, le [date] 18 septembre 2026 .....

Pour Bureau Alpes Contrôles,

La Direction Générale [Nom / Signature]

Arnaud BUSQUET

Signé par :
ARNAUD BUSQUET
2C9178E863B9469...

La Présidence [Nom / Signature]

Michel VIGNOUD

DocuSigned by:
VIGNOUD Michel
C48D8570ECCD412...