Politique Sociale et des Droits Humains

Cette politique sociale et des droits humains couvre l'ensemble des opérations de **Nora Distribution** et **Nora Fabrication**, ci-après « Nora », incluant les objectifs, les engagements et les actions sur des thématiques telles que le respect des droits des employés, l'égalité des chances, la diversité, la lutte contre les discriminations, les conditions de travail et le bien-être au travail. Elle s'applique à tous nos sites de production, de stockage et de distribution, ainsi qu'aux relations avec nos partenaires et fournisseurs. Elle reflète notre volonté d'intégrer les principes sociaux et des droits humains dans toutes nos activités, à travers une approche progressive et systémique.

La direction générale est responsable de la mise en œuvre de la politique sociale et des droits humains. Elle coordonne les actions, et chaque responsable de service est chargé de suivre les actions spécifiques à son secteur. Les collaborateurs sont formés et impliqués dans la réalisation des objectifs sociaux et des droits humains.

La politique sociale et des droits humains est révisée tous les deux ans pour évaluer son efficacité et l'adapter aux évolutions internes et externes. Un bilan des actions est réalisé chaque année lors de la revue de direction et présenté à la direction pour valider les ajustements nécessaires.

Au coeur de nos priorités

Préserver les droits humains et promouvoir l'équité

Améliorer le bien-être et la qualité de vie des salariés

Favoriser le développement professionnel des salariés

Nos objectifs

Développer l'inclusion des personnes en situation de handicap en atteignant 20 semaines de stages dans nos ateliers d'ici 2026.

Optimiser la répartition vie privée et vie professionnelle en instaurant la semaine de 4,5 jours.

Assurer qu'au moins une formation par an soit suivie par chaque salarié, avec un objectif de 100 % de couverture d'ici 2026.

Notre contribution aux ODD

Nos engagements sociaux et pour les droits humains

I. Préserver les droits humains et promouvoir l'égalité des chances

1.1 Respect des droits de l'Homme

Nous nous engageons à respecter et promouvoir les Droits de l'Homme en nous référant en particulier à la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme du 10 décembre 1948 et aux Principes Directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux Droits de l'Homme du 16 juin 2011.

Chez Nora, nous sommes profondément engagés en faveur du respect des droits humains et de l'égalité des chances. Nous veillons à garantir des conditions de travail justes, équitables et inclusives pour l'ensemble de nos collaborateurs. Notre politique repose sur des principes fondamentaux tels que la lutte contre toute forme de discrimination, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, ainsi que l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Nous réaffirmons également notre engagement ferme contre le travail des enfants, le travail forcé et le trafic d'êtres humains, dans nos opérations comme dans celles de nos partenaires. À ce titre, notre code de conduite des fournisseurs comprend une section spécifique dédiée au respect des droits humains et des conditions de travail. Il est exigé de tous nos partenaires commerciaux qu'ils s'y conforment et qu'ils le signent formellement ou à défaut de nous communiquer leur code de conduite, afin d'assurer une vigilance éthique sur l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement.

Afin de garantir l'effectivité de ces engagements, nous avons mis en place un dispositif de lanceur d'alerte accessible également aux parties prenantes externes (fournisseurs, partenaires, sous-traitants, etc.). Ce canal permet de signaler, de manière anonyme et sécurisée, tout manquement grave en matière de droits humains, d'éthique ou de conformité. Ce mécanisme est encadré par une charte dédiée, qui précise les modalités de traitement des alertes et assure la protection des personnes qui les émettent.

1.2 Prévention des discriminations et harcèlements

Pour garantir une prise en charge efficace et humaine des situations sensibles, des référents dédiés ont été désignés au sein de chaque entité de l'entreprise. Leur mission est d'accueillir, d'écouter et d'orienter toute personne confrontée à une situation de discrimination, de harcèlement ou d'atteinte à ses droits fondamentaux. Ils assurent un rôle de proximité essentiel dans la prévention des risques psychosociaux et dans l'accompagnement des victimes.

En complément de cette mesure, un canal de signalement anonyme et sécurisé est mis à disposition de l'ensemble des salariés, via notre dispositif de lanceur d'alerte. Ce dernier permet de signaler, sans crainte de représailles, toute situation inappropriée, comportement contraire à nos valeurs ou violation des droits. Le traitement des alertes est encadré par une procédure rigoureuse, garantissant confidentialité, impartialité et réactivité.

1.3 Égalité des chances et équité

Nous favorisons un environnement de travail où chacun peut s'épanouir, indépendamment de son origine, de son genre, de son âge ou d'une situation de handicap. Des actions concrètes, telles que l'adaptation des postes, la sensibilisation interne et l'accompagnement personnalisé, sont mises en place pour garantir une égalité réelle d'accès aux opportunités.
Dans cette optique, nos processus de recrutement sont fondés sur des critères objectifs et transparents, reposant uniquement sur les compétences et l'expérience. Nous formons nos équipes RH à la non-discrimination et utilisons des outils pour limiter les biais afin d'assurer une sélection équitable à chaque étape.

Même sans obligation légale de publier un index, nous suivons de près la parité au sein de nos effectifs. À ce titre, en 2024, la part des effectifs féminins était de **43%** pour Nora Distribution et **50%** pour Nora Fabrication. Nous nous assurons que les femmes et les hommes bénéficient d'un accès équitable aux opportunités d'évolution.

1.4 Diversité et Inclusion

Depuis près de 10 ans, nous avons développé un partenariat avec l' Établissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT) de L'Apedi ALSACE afin d'encourager l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Au quotidien, 6 à 12 travailleurs nous accompagnent dans nos missions sur site. L'inclusion dans l'emploi, c'est agir pour que ces personnes retrouvent espoir, résolvent leurs difficultés, décrochent à nouveau un travail, touchent un salaire et se projettent durablement dans la vie active. Cette inclusion nous permet de prévenir aussi les situations de discrimination liées notamment au handicap. Nous travaillons aussi avec eux sur leur site, en leur confiant des missions d'emballage, façonnage, etc...

Dans les périodes de forte activité, nous élargissons également notre collaboration à d'autres structures engagées, telles que l'Adapei Papillons Blancs d'Alsace, l'ESAT de la Ganzau (Arsea) ou encore la fondation du Sonnenhof, afin de renforcer l'emploi de personnes en situation de handicap. Elles interviennent notamment pour des missions de type menuiserie tampographie, manutention etc.

Nous sommes profondément convaincus que l'insertion par le travail est une voie essentielle pour favoriser l'autonomie, la dignité et l'inclusion sociale. Elle constitue un levier puissant pour bâtir une société plus juste, solidaire et respectueuse des différences.

1.5 Formations et sensibilisations

Dans une logique de prévention active, nous avons mené en un programme de formation spécifique à destination des référents harcèlement et de la direction. Cette session de 7 heures portait sur la prévention et la gestion des situations d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel. Parallèlement, l'ensemble des salariés a été invité à participer à un atelier de sensibilisation de 2 heures, visant à renforcer les comportements respectueux et à favoriser la prise de conscience collective. Ces actions ont permis de consolider notre culture d'entreprise et de garantir un cadre de travail plus sûr et inclusif.
Pour renforcer l'accompagnement des travailleurs en situation de handicap, les salariés en lien direct avec les équipes des

ESAT ont été formées par nos partenaires spécialisés. Ces sessions ont permis de mieux comprendre les besoins spécifiques de chacun et d'adopter des postures et pratiques favorables à une intégration réussie. Cette démarche s'inscrit dans la continuité de notre engagement pour une inclusion professionnelle concrète et respectueuse, en valorisant les compétences de chacun dans un cadre adapté.

II. Améliorer le bien-être et la qualité de vie des collaborateurs

2.1 Santé et bien-être

Nous encourageons la prévention en proposant à nos salariés un accès facilité à des examens de santé réguliers, dans le respect du cadre réglementaire. Ces bilans permettent de détecter d'éventuels problèmes précocement et de préserver la santé globale des effectifs. En complément, des séances de sophrologies ainsi que des formations sur les gestes et postures sont organisées, afin de prévenir les troubles musculo-squelettiques et contribuer au bien-être général.

Tous nos salariés bénéficient d'une complémentaire santé couvrant les principaux soins médicaux, avec une participation de l'entreprise. Nous veillons à proposer une couverture adaptée aux besoins de tous, avec une participation de l'entreprise à hauteur de 60% pour garantir un bon accès aux soins et une meilleure sécurité financière.

Afin de promouvoir le bien-être mental et physique, nous proposons régulièrement des activités sportives tels que le running avec un coach et athlète spécialiste de la discipline. Ces temps collectifs favorisent le dépassement de soi, renforcent la cohésion d'équipe dans un cadre bienveillant et motivant.

Enfin, nous valorisons la qualité de vie au travail à travers des moments de convivialité partagés, en proposant régulièrement des sorties ou animations autour d'événements collectifs fédérateurs : festivals locaux, fêtes de noël etc... ou encore des temps forts comme les Jeux Olympiques. Ces temps permettent de renforcer la cohésion d'équipe, de créer du lien en dehors du cadre professionnel et de valoriser l'engagement de chacun.

2.2 Sécurité des employés

Dès leur arrivée dans l'entreprise, chaque salarié reçoit les équipements de protection individuelle (EPI) nécessaires à son poste : vêtements de travail, chaussures de sécurité, gants, lunettes, protections auditives, etc. Ces équipements sont régulièrement contrôlés et renouvelés afin de garantir leur efficacité et d'assurer la sécurité de tous les utilisateurs.
En complément, un entretien régulier et préventif des machines et équipements est mis en place afin de maintenir un niveau optimal de sécurité. Des vérifications périodiques sont également réalisées par des prestataires externes agréés (installations électriques, incendie etc).

Certains les salariés reçoivent une formation adaptée à la santé et à la sécurité au travail (SST). En complément, la totalité des salariés bénéficie de la formation relative aux gestes qui sauvent avec un manuel et une formation en ligne sur les défibrillateurs incluant l'utilisation correcte des outils et équipements mis à leur disposition. Ces formations sont essentielles pour prévenir les accidents et renforcer la culture de la sécurité au sein de l'entreprise. Elles sont complétées par des affichages spécifiques à chaque espace de travail, rappelant les consignes de sécurité et les bons

gestes à adopter, ainsi que par des actions de communication interne régulières visant à sensibiliser l'ensemble des équipes aux risques professionnels.

Chaque année, une évaluation des risques professionnels est réalisée pour l'ensemble de l'entreprise. Elle permet d'identifier les dangers potentiels, de prioriser les actions correctives et d'assurer des conditions de travail sûres pour l'ensemble des salariés. Cette démarche préventive est essentielle pour anticiper les situations à risque et renforcer la sécurité au quotidien.
Un plan de continuité d'activité face aux urgences est mis en place afin de faire face à tout événement imprévu : accident, incendie, alerte sanitaire, etc. Ce dispositif garantit une réaction rapide, coordonnée et efficace. Il comprend des procédures précises et des consignes claires pour l'ensemble des salariés afin d'assurer leur bonne application en cas de besoin.

2.3 Rémunérations

Nous nous engageons à garantir à chaque collaborateur un salaire décent, cohérent avec ses responsabilités et ses compétences. Cette démarche repose sur une politique de rémunération équitable, transparente et évolutive. Le salaire de chaque salarié peut faire l'objet de révisions régulières, notamment lors des entretiens annuels, afin de prendre en compte l'évolution des missions, des performances et du contexte économique. Nous considérons que la reconnaissance salariale est un pilier essentiel du respect et de la valorisation des personnes.

En complément du salaire de base, différentes primes sont mises en place pour récompenser l'implication et les résultats des équipes : primes sur objectifs globaux, qualitatifs ou commerciaux. Depuis de nombreuses années, Nora a également instauré des dispositifs complémentaires comme les primes d'assiduité mensuelles, les primes de présence trimestrielles, ainsi que la prime de partage de la valeur (PPV), versée ponctuellement pour redistribuer une partie des résultats de l'entreprise et reconnaître collectivement l'engagement des équipes. Par ailleurs, dans une logique d'engagement durable, Nora renouvelle tous les trois ans un accord d'intéressement, permettant d'associer les salariés aux performances économiques de l'entreprise à travers des primes collectives annuelles liées à l'atteinte d'objectifs définis.

Enfin, des primes « carburant » ont été mises en place pour les collaborateurs ne disposant pas de véhicules de fonction, résidant en dehors de la commune de Hoerdt, et s'ajoutent naturellement aux dispositifs légaux de prise en charge des frais de transport.

Par ailleurs, Nora prend en charge 60 % du montant des tickets restaurants, afin de faciliter le quotidien de ses collaborateurs. Selon les périodes de l'année, des dispositifs ponctuels viennent renforcer le pouvoir d'achat des salariés : chèques cadeaux, prime de Noël. Ces attentions témoignent de notre volonté constante de soutenir concrètement nos équipes et de valoriser leur engagement.

2.4 Conditions de travail

Depuis début 2024, l'entreprise a mis en place une nouvelle organisation du temps de travail, construite en concertation avec les CSE qui a interrogé les salariés. Ce dispositif prévoit un aménagement par roulement sur deux semaines, avec une répartition du temps de travail sur 4,5 jours une semaine sur deux. Ce

modèle hybride vise à offrir un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle, tout en maintenant l'efficacité opérationnelle.

Les heures de travail supplémentaires font l'objet d'une gestion encadrée par un accord spécifique mis en place avec tacite reconduction. Cet accord précise que les heures supplémentaires ne peuvent être réalisées qu'avec l'accord préalable de la hiérarchie, et ne sont en aucun cas obligatoires. Chaque salarié peut choisir librement entre trois options : ne pas faire d'heures supplémentaires, les faire et être rémunéré au taux légal majoré ou opter pour leur report dans un système de « panier d'heures » afin de s'aménager ultérieurement du temps libre. Ce dispositif, pensé pour s'adapter aux besoins individuels et aux rythmes de travail, offre ainsi une grande souplesse et met réellement le salarié au centre des décisions.

III. Favoriser le développement professionnel des collaborateurs

3.1 Dialogue social

Nous avons mis en place une enquête de satisfaction interne, réalisée tous les deux ans, pour mieux comprendre les attentes et besoins des équipes. Nous interrogeons les salariés sur les thématiques telles que :

- Les compétences, le développement personnel, les évolutions,
- Le management et la reconnaissance,
- Les responsabilités et le salaire,
- La gouvernance et la RSE,
- L'équilibre vie professionnelle & personnelle et l'environnement de travail
- La communication et la collaboration
- La sécurité, le respect et l'inclusion
- La santé physique et mentale
- La satisfaction globale de l'employeur

Ces retours sont une opportunité pour Nora de construire ses axes d'amélioration prioritaires soit par l'identification de faiblesse dans les résultats soit par les suggestions des collaborateurs. Cette mesure nous permet de renforcer le bien-être au travail et de construire un environnement professionnel plus harmonieux.

Un journal interne est diffusé chaque trimestre afin de partager les actualités de l'entreprise et valoriser les projets portés par les équipes. Ce support de communication contribue activement à la dynamique de l'entreprise. À ce titre, des appels à projets y sont régulièrement proposés, permettant aux salariés de soumettre des initiatives.

Pour encourager la participation de tous, une boîte à idées est à disposition des salariés dans les locaux de l'entreprise. Simple d'accès, elle permet à chacun de proposer librement des pistes d'amélioration, des innovations ou des suggestions du quotidien. Chaque contribution est étudiée et peut faire l'objet d'un retour personnalisé ou d'un test pilote. Ce dispositif favorise une culture de l'écoute et renforce l'implication individuelle dans l'évolution collective de l'entreprise.

Enfin, le **Comité Social et Économique** est un levier essentiel du quotidien. Présent, à l'écoute et régulièrement sollicité, il accompagne les salariés sur de nombreux sujets : conditions de travail, sécurité, avantages sociaux, vie collective. Il intervient en lien étroit avec la direction pour porter la voix des équipes, mais aussi pour **co-construire des solutions concrètes** aux enjeux du terrain. Sa forte mobilisation en fait un acteur clé du climat social, de l'organisation d'événements

internes jusqu'à l'amélioration continue des pratiques RH.

3.2 Développement des compétences et formation continue

Chez Nora, la formation continue est un levier clé pour l'épanouissement et l'employabilité de nos collaborateurs. En 2024, nos salariés ont bénéficié en moyenne de 22,7 heures de formation. Nous nous engageons à ce que 100% de nos collaborateurs suivent au moins une formation par an.

Nos actions de formation sont diversifiées pour répondre aux besoins immédiats comme aux enjeux à long terme de l'entreprise. Certaines formations sont de courte durée, allant de quelques heures à plusieurs jours, comme les formations en SST/QVT (CACES, gestes et postures, gestion du stress), ainsi que des formations internes en maintenance de premier niveau. Ces formations sont essentielles pour garantir la sécurité, le bien-être et l'efficacité opérationnelle des collaborateurs.

En parallèle, nous investissons également dans des formations plus longues et approfondies. Par exemple, la formation à l'éco-conception, d'une durée de 18 mois, soutient le développement de compétences stratégiques en réponse aux enjeux environnementaux de l'entreprise.

Ces initiatives variées participent à l'évolution des compétences techniques, comportementales et managériales de nos équipes, tout en répondant à nos objectifs à la fois sociaux, environnementaux et organisationnels.

Par ailleurs, nous encourageons l'apprentissage informel et le partage de connaissances entre collègues, ce qui permet à chacun de se développer tout en contribuant à une culture d'amélioration continue et de collaboration.

3.3 Évaluation de la performance et reconnaissance individuelle

Nous mettons en place une évaluation régulière de la performance individuelle afin de reconnaître les contributions de chacun et d'identifier les axes d'amélioration. Ce processus repose sur des critères objectifs, alignés sur stratégie de l'entreprise, mais aussi sur une appréciation qualitative du travail réalisé et de l'engagement quotidien.

Lors des entretiens professionnels tous les deux ans, nous abordons systématiquement la question de la connaissance des dispositifs de formation disponibles, des montants associés et des outils mis à disposition. Un bilan des compétences et des atouts de chaque collaborateur est réalisé, et des échanges ont lieu sur leurs souhaits d'évolution professionnelle et de formation. Ces entretiens sont un levier important pour l'accompagnement des parcours professionnels.

L'ensemble des entretiens professionnels permet d'établir une grille des compétences au sein de l'entreprise, qui guide nos décisions en matière d'investissement dans la formation et le développement des compétences. Cette approche garantit une amélioration continue des talents, en alignant les aspirations des collaborateurs avec les besoins stratégiques de l'organisation.

3.4 Mobilité interne et évolution professionnelle

La mobilité interne est un vecteur clé de motivation, de fidélisation et de développement des talents. Nous encourageons activement les évolutions transversales et verticales au sein de l'entreprise. Dans la mesure du possible, les postes à pourvoir sont communiqués en interne afin de permettre à chacun, en complément des entretiens professionnels, d'exprimer ses envies d'évolution et d'élargir son champ de compétences.

Nous croyons fermement que la mobilité professionnelle est bénéfique tant pour les collaborateurs que pour l'organisation. Elle permet de diversifier les parcours et d'enrichir les expériences. Près de 32% de nos salariés ont déjà bénéficié d'une mobilité interne, ce qui reflète l'importance de cette politique dans le développement des talents. Nous accompagnons ces mobilités par un suivi adapté pour assurer la réussite des transitions professionnelles.