



POLITIQUE SOCIALE, SANTE & SECURITE

1. Introduction

La présente politique sociale du Groupe ROSSMANN reflète notre engagement en faveur du développement durable et du reporting ESG. Le Groupe ROSSMANN, acteur majeur du secteur de la transformation du papier et du carton, s'appuie sur une culture industrielle forte et une présence internationale pour promouvoir la qualité de vie au travail, la diversité, l'égalité des chances et la sécurité de ses collaborateurs. Notre politique sociale vise à valoriser et développer le capital humain, riche de sa diversité, afin de fidéliser, attirer de nouveaux talents, développer les compétences des salariés et favoriser leur engagement individuel et collectif. Nous nous engageons à garantir un environnement de travail sûr, respectueux et inclusif, en conformité avec les exigences légales et les meilleures pratiques du secteur.

2. Champ d'Application

Cette politique s'applique à l'ensemble des sociétés du Groupe ROSSMANN, couvrant les 28 sites du Groupe, répartis dans 7 pays : France, Belgique, Pologne, Roumanie, Cote d'Ivoire, Ghana et Burkina-Faso. Elle concerne tous les salariés, quels que soient leur fonction, leur type de contrat (CDI, CDD, intérimaires, alternants), ainsi que les sous-traitants intervenant sur nos sites. Le nombre de salariés couverts par la politique est de 3179 Salariés.

3. Engagements

Le Groupe ROSSMANN veille au respect scrupuleux du principe de non-discrimination à l'embauche ou dans les relations de travail, lutte contre toute forme de discrimination, favorise la diversité, poursuit les actions en faveur de l'égalité femmes-hommes, de l'insertion des personnes en situation de handicap, des jeunes, des seniors et des publics éloignés de l'emploi. La sécurité, la santé et le bien-être des collaborateurs et sous-traitants sont une priorité, tout comme la promotion d'un dialogue social de qualité et la valorisation de la diversité dans toutes ses dimensions.

A ce titre nous nous engageons à :

- ✓ Promouvoir l'égalité des chances sur le lieu de travail, valoriser la diversité de nos salariés et chercher à éliminer toutes les formes de discrimination et de harcèlement, y compris celles fondées sur le sexe, le statut marital ou parental, l'origine ethnique ou nationale, la race ou la couleur, l'origine sociale, l'orientation sexuelle, les croyances religieuses, les opinions politiques, l'âge, le handicap, la séropositivité ou l'appartenance à un syndicat
- ✓ Veiller à ce que personne ne fasse l'objet d'une discrimination dans l'accès à l'emploi et à certaines professions, ou dans ses conditions d'emploi, telles que le recrutement, la rémunération, l'accès aux promotions, les heures de travail et de repos, l'affectation des tâches, la formation et l'orientation professionnelle, en raison des caractéristiques susmentionnées
- ✓ Comblent les écarts de rémunération qui peuvent exister entre hommes et femmes en appliquant le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, sans discrimination fondée sur le sexe ou l'état civil, en ce qui concerne la rémunération et les conditions de rémunération
- ✓ Ne tolérer aucun cas de travail des enfants. Nous n'employons pas de personnes âgées de moins de 18 hors contrat d'alternance
- ✓ Veiller à ce que des protections spéciales soient mises en place pour les jeunes travailleurs.
- ✓ Ne tolérer aucun traitement inhumain des salariés, aucune forme de travail forcé, d'esclavage moderne, de traite des êtres humains, de punition physique ou autre abus
- ✓ Prendre en considération les groupes vulnérables de notre personnel, y compris les travailleurs temporaires



- ✓ Protéger la santé et la sécurité de nos salariés, et promouvoir leur bien-être
- ✓ Fournir un environnement de travail sûr
- ✓ Améliorer les conditions de travail en offrant des heures de travail et des avantages sociaux équitables qui répondent à minima aux dispositions légales et conventionnelles
- ✓ Payer à l'ensemble des salariés du Groupe un revenu équitable au moins égal au salaire minimum légal en vigueur, à temps plein et à défaut d'exigence législative en la matière, déterminer et verser, à minima, un salaire de subsistance indexé sur le coût de la vie
- ✓ Respecter les principes d'exercice du droit syndical sans représailles ou discrimination
- ✓ Promouvoir une culture qui favorise l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée
- ✓ Investir dans les salariés en leur offrant la possibilité de développer leurs compétences et ainsi garantir leur employabilité
- ✓ Participer aux dispositifs locaux d'insertion et d'accompagnement à l'entrée sur le marché du travail

4. Objectifs

Management de la Santé & Sécurité des Employés

La santé et la sécurité des salariés sont une priorité absolue pour le Groupe ROSSMANN. Nous garantissons un cadre de travail favorable à la sécurité physique et mentale, en conformité avec la législation, et nous nous appuyons sur un système de management des risques pour assurer la sûreté des installations et des équipements. Les salariés sont équipés et formés pour intervenir en toute sécurité, et la culture de la prévention est encouragée à tous les niveaux de l'organisation.

- ✓ Objectif 1 : Réduire de 30% le nombre d'accidents avec et sans arrêt de travail (y compris intérimaires) d'ici 2030.
- ✓ Objectif 2 : Réduire de 60% le nombre de jours perdus hors intérimaires liés aux accidents du travail d'ici 2030.
- ✓ Objectif 3 : Améliorer le taux de gravité et le taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail pour les effectifs directs et temporaires d'ici 2030.

Management des Conditions de Travail

Le Groupe ROSSMANN s'engage à offrir des conditions de travail équitables, respectueuses et adaptées, en garantissant un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, un revenu équitable, et des avantages sociaux conformes aux exigences légales et conventionnelles. L'amélioration continue de la qualité de vie au travail est au cœur de notre démarche.

- ✓ Objectif 1 : Réduire le taux d'absentéisme de 2% par an jusqu'en 2030.
- ✓ Objectif 2 : Atteindre un taux de salariés couverts par un salaire décent de 100% d'ici 2030.
- ✓ Objectif 3 : Améliorer de 6% le taux d'emploi de travailleurs handicapés d'ici 2030.

Management du Dialogue Social

Le dialogue social accompagne les évolutions de l'entreprise. L'objectif est de privilégier des relations sociales de qualité, transparentes et respectueuses avec les partenaires sociaux, dans le cadre de la concertation et de la négociation. La responsabilité sociale fédère les salariés autour d'un projet commun en adéquation avec nos valeurs.

- ✓ Objectif 1 : Maintenir une réunion formelle de dialogue social par trimestre sur chaque site d'ici 2030.
- ✓ Objectif 2 : Atteindre un taux de couverture de 100% des salariés par des accords collectifs ou dispositifs de consultation sociale d'ici 2027.
- ✓ Objectif 3 : Garantir la couverture à des conventions collectives pour 100% des salariés.

Management de la Gestion de Carrière & Formation

Le développement et l'adaptation des compétences sont essentiels pour anticiper les besoins liés à l'évolution des activités et à l'émergence de nouveaux métiers. Le Groupe favorise la formation continue, la promotion interne, l'intégration des nouveaux talents et la professionnalisation des salariés, notamment via l'alternance et le tutorat.

- ✓ Objectif 1 : Maintenir le nombre moyen d'heures de formation par salarié à son niveau actuel chaque année jusqu'en 2030.
- ✓ Objectif 2 : Maintenir le taux de formation (salariés ayant reçu au moins une formation) à son niveau actuel chaque année jusqu'en 2030.
- ✓ Objectif 3 : Atteindre un pourcentage de femmes employées de 25% d'ici 2030.

Management du Travail des Enfants, Travail Forcé & Traite des Êtres Humains

Le Groupe ROSSMANN ne tolère aucun cas de travail des enfants, de travail forcé, d'esclavage moderne ou de traite des êtres humains. Des protections spéciales sont mises en place pour les jeunes travailleurs, et une vigilance particulière est apportée aux groupes vulnérables, y compris les travailleurs temporaires.

- ✓ Objectif 1 : Maintenir un taux de 0% de cas de travail des enfants, de travail forcé ou de traite des êtres humains sur l'ensemble des sites du Groupe chaque année jusqu'en 2030.
- ✓ Objectif 2 : Former 100% des responsables RH et managers à la détection et à la prévention du travail des enfants et du travail forcé d'ici 2027.
- ✓ Objectif 3 : Maintenir à 0 le nombre de condamnations et alertes.

Management de la Discrimination & du Harcèlement

Le Groupe ROSSMANN promeut l'égalité des chances, valorise la diversité et cherche à éliminer toutes les formes de discrimination et de harcèlement, y compris celles fondées sur le sexe, l'origine, l'orientation sexuelle, les croyances religieuses, l'âge, le handicap ou l'appartenance syndicale. L'égalité de rémunération et l'absence d'écart salarial entre les genres sont des priorités.

- ✓ Objectif 1 : Atteindre un écart salarial moyen entre les genres de 0% d'ici 2030.
- ✓ Objectif 2 : Maintenir le pourcentage de femmes à des postes de direction et au sein du conseil d'administration à son niveau actuel chaque année jusqu'en 2030.
- ✓ Objectif 3 : Former 100% des salariés à la prévention des discriminations et du harcèlement d'ici 2030.

5. Gouvernance de la Politique

La politique sociale du Groupe ROSSMANN est pilotée par Jean-Marie PAULTES, occupant le poste de Directeur Général EO. Sa mise en œuvre est assurée par la direction générale de chaque en collaboration avec les services ressources humaines et les instances représentatives du personnel.

6. Processus de Révision

La présente politique fait l'objet d'un suivi et d'une révision régulière afin de garantir son adéquation avec les évolutions organisationnelles, stratégiques et réglementaires. La fréquence de révision est biennale avec un suivi annuel. Les déclencheurs de la révision incluent notamment les évolutions organisationnelles, stratégiques ou réglementaires majeures.

Date de dernière révision : Octobre 2025

Version	Date Mise à jour	Auteur	Objet révision
Version 01	26 juillet 2021	I Menager	Version initiale
Version 02	18 novembre 2022	I Menager	Mise à jour
Version 03	26 octobre 2025	I Menager	Refonte complète



Méthode de communication aux salariés

La politique Sociale est communiquée à l'ensemble des salariés via le portail interne du Groupe Rossmann et publiée sur le site web www.rossmann.com.

Le 26 Octobre 2025

Jean-Marie PAULTES
Directeur Général EO

Fabrice ROSSMANN
Directeur Général EE & AFRIQUE