

# Politique qualité, sécurité et environnement

La SAAMP, Société d’Affinage et Apprêts de Métaux Précieux s’engage au quotidien dans une démarche d’amélioration continue de ses activités pour satisfaire les exigences de ses parties prenantes et maintenir une société performante, dans les domaines de la qualité, de l’environnement et de l’Ethique en se fixant des objectifs d’amélioration par axes stratégiques :

## Axe 1 - Santé et sécurité des équipes

- > Sensibiliser les équipes pour prévenir les risques de blessures et d’accidents au travail,
- > Responsabiliser tous les acteurs (y compris les prestataires et fournisseurs) dans la prévention des accidents pour leur propre santé et sécurité et celle de ceux qui les entourent,
- > Améliorer la capacité de réaction de tous les acteurs face aux situations d’urgence et de crise.

## Axe 2 - Satisfaction des parties prenantes, moteur des orientations Qualité

- > SAAMP s’engage à respecter les exigences qualité qui lui sont applicables (exigences des parties prenantes, obligations légales et réglementaires du domaine d’activité, exigences des certifications et accréditations) pour garantir à ses parties prenantes une dynamique positive de l’entreprise.
- > Proposer des produits et prestations de qualité, à hauteur des attentes des clients.
- > Fiabiliser les clients par des prestations de service ou des produits personnalisés, à la demande.
- > Maintenir le savoir-faire français à travers le label OFG.
- > La SAAMP s’engage à respecter les principes de compétence, d’impartialité et de cohérence dans l’ensemble de ses activités de laboratoire, conformément aux exigences de la norme ISO/CEI 17025 :2017.

## Axe 3 - Compétitivité et professionnalisation des équipes

- > Ouvertures d’agences et de fonderie de proximité pour répondre rapidement aux besoins des clients.
- > Formation et accompagnement des équipes pour leur professionnalisation.

## Axe 4 - Performance environnementale : protection, prévention de la pollution et développement durable

- > La SAAMP s’inscrit dans une démarche de durabilité, visant à concilier performance économique, responsabilité sociale et protection de l’environnement.
- Obligation de conformité aux exigences légales et réglementaires applicables.
- > Corréler les consommations d’énergies avec les volumes de production pour des solutions d’optimisation.
  - > Garantir la fiabilité du matériel et des installations pour limiter le dégagement de substances nocives dans l’air et l’eau.
  - > Analyse et suivi des critères environnementaux pour évaluer les prestataires et fournisseurs.

## Axe 5 - Responsabilités éthiques et transparence :

- > SAAMP s’engage à respecter toutes les obligations légales et réglementaires, qui lui sont applicables, pour lutter contre la corruption et le blanchiment d’argent.
- > Mise en place de moyens quotidiens de régulation interne pour éliminer les risques potentiels de dérives en matière d’Ethique des affaires.
- > Application d’une procédure KYC pour garantir des relations commerciales cohérentes avec les principes éthiques de l’entreprise.
- > Diffusion des chartes éthiques partenariale et interne pour inciter toutes les parties prenantes à adopter des pratiques responsables et transparentes.
- > Réflexion sur les salaires : équité et attractivités suffisantes pour limiter les dérives.

## Axe 6 - Diversité, Équité et Inclusion (DEI)

- > La SAAMP s’engage à promouvoir un environnement de travail inclusif, respectueux et équitable pour l’ensemble de ses collaborateurs et parties prenantes, conformément aux exigences RJC et aux conventions internationales relatives aux droits humains.

Ces axes sont le fil conducteur de la Direction pour la définition des objectifs de performance à atteindre par les équipes SAAMP. Ces objectifs sont dynamiques et évoluent lors des revues de direction.

Date : 16/12/2025

SAAMP  
625 rue de Sans Souci  
69760 L'ONEST  
Tél : 04 78 38 41 87  
SIRET : 381 591 437 00136  
TVA : FR04 381 591 437

Responsable Site  
EL MAROUANI Sam

Le Président Directeur Général  
M. ESCARD Jean-Luc

# Lettre d'engagement

La SAAMP, Société d’Affinage et Apprêts de Métaux Précieux, considère comme orientation stratégique majeure pour sa reconnaissance, son développement et sa pérennité la mise en place d’une démarche de Management de la Qualité, résolument engagée.

C’est pourquoi, en tant que fondateur, j’ai décidé la mise en place et le déploiement d’un système de Management de la Qualité, conforme aux référentiels ISO 9001, ISO 14001, OFG, COFRAC 17025 et aux certifications RJC CoP & CoC.

Ce projet place le client au centre de nos préoccupations, mais nous n’oublions pas nos partenaires, prestataires comme fournisseurs et le respect des lois locales, européennes et internationales. Ils sont au cœur de nos engagements et contribuent à l’atteinte des objectifs suivants :

- ↳ Assurer une croissance soutenue et rentable, mais aussi vertueuse
- ↳ Atteindre une qualité de service irréprochable
- ↳ Développer notre proactivité en travaillant sur l’anticipation, la prévention ainsi que les prévisions

Ces objectifs généraux font écho à nos valeurs :

- ↳ Respect de l’Environnement et Développement durable
- ↳ Respect des personnes (équité, mixité, inclusion, bienveillance et efficacité)
- ↳ Locaux accueillants, confortables et sécuritaires
- ↳ Collaborations et prestations de grande qualité
- ↳ Recherche perpétuelle du plus élevé Rapport qualité/prix/sécurité

C’est pourquoi, j’incarnerai ces valeurs et conduirai personnellement cette démarche en m’appuyant sur mes collaborateurs.

Pour la réussite de notre démarche, je m’engage solennellement :

- A mettre en place tous les moyens nécessaires : financiers, humains, structurels...
- A évaluer et remettre en cause régulièrement notre système, notre stratégie
- A contribuer à son amélioration permanente
- A communiquer sur les résultats obtenus

Je souhaite que chacun de mes collaborateurs participe pleinement à ce projet et compte sur eux pour la réussite de ce projet :

- ↳ en ayant un comportement exemplaire, dans et en-dehors de l’entreprise qu’ils représentent
- ↳ en respectant les procédures et le système en place
- ↳ en mettant en œuvre et en visant toujours un niveau de qualité le plus haute
- ↳ en respectant le principe de non-divulgence d’informations privilégiées en-dehors des autorités compétentes et d’activités professionnelles ayant trait et lieu de travail.
- ↳ en comptant sur la protection nécessaire en retour de l’entreprise.

Fait à Limonest le 16/12/2025

SAAMP  
625 rue de Sans Souci  
69780 LIMONEST  
Tél : 04 78 35 51 87  
Siret : 381 591 437 00136  
TVA : FR04 381 591 437

Le Président Directeur Général  
M. ESCARD Jean-Luc

# Politique de non-discrimination et lutte contre le harcèlement « EQUITE - DIVERSITE - INCLUSION »

## Objectif et domaine d'application

Cette politique vise à garantir un environnement de travail **respectueux, inclusif et sécurisé**, exempt de toute forme de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes ou d'atteinte à la dignité.

Elle s'applique à l'ensemble des **salarié(e)s, stagiaires, alternants, candidats au recrutement**, ainsi qu'aux **prestataires et partenaires** intervenant dans l'entreprise

## Définitions

- **Discrimination** : traitement défavorable fondé sur un critère prohibé par la loi (origine, sexe, handicap, âge, orientation sexuelle, identité de genre, opinions, activités syndicales, état de santé, etc.).
- **Harcèlement moral** : agissements répétés ayant pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits, à la dignité, à la santé physique ou mentale, ou de compromettre l'avenir professionnel.
- **Harcèlement sexuel** : propos ou comportements à connotation sexuelle répétés portant atteinte à la dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, créant une situation intimidante, hostile ou offensante.
- **Agissements sexistes** : tout acte lié au sexe d'une personne visant à l'humilier ou à créer un environnement offensant.

## Engagement de l'entreprise

- **Garantir l'égalité de traitement** en matière d'emploi, de formation, de rémunération et d'évolution professionnelle.
- **Prévenir et sanctionner** toute forme de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes.
- **Former les managers** à la prévention et au traitement de ces situations.
- **Sensibiliser l'ensemble du personnel** aux comportements respectueux et à l'inclusion.
- **Traiter sans délai et en toute confidentialité** tout signalement.

## Promotion de l'équité, de la diversité et de l'inclusion

L'entreprise affirme son attachement à l'égalité des chances et à la valorisation de la **diversité** sous toutes ses formes. Elle considère la pluralité des parcours, des origines, des identités et des expériences comme une richesse essentielle à la performance collective et au bien-être de toutes et tous.

À ce titre, elle promeut un environnement de travail **inclusif**, dans lequel chaque personne est respectée, écoutée et encouragée à exprimer son potentiel, indépendamment de son genre, son âge, son origine, son orientation sexuelle, son handicap ou toute autre caractéristique personnelle. Dans ses **processus de recrutement**, l'entreprise veille à garantir l'égalité d'accès à l'emploi en s'appuyant sur des critères objectifs fondés sur les compétences et le potentiel.

Elle sensibilise ses recruteurs et ses managers à la prévention de tout biais discriminatoire.

En matière de **développement professionnel et de mobilité**, l'entreprise s'engage à offrir à chacun et chacune les mêmes opportunités d'évolution, de formation et d'accompagnement, favorisant ainsi la reconnaissance des talents dans toute leur diversité.

Enfin, elle œuvre à assurer une **équité réelle dans les conditions de travail**, notamment en matière de rémunération, de qualité de vie au travail et d'aménagement des postes, afin que chaque collaborateur et collaboratrice puisse s'épanouir et contribuer pleinement à la réussite collective.

Cette démarche d'**inclusion** renforce la cohésion interne et contribue à bâtir une culture d'entreprise fondée sur le respect, la justice et la reconnaissance mutuelle.

## Procédure de traitement des situations

- **Signalement** : Tout salarié estimant être victime ou témoin de discrimination, harcèlement moral, harcèlement sexuel ou agissements sexistes peut se référer à la « **procédure de traitement des plaintes** ».
- **Enquête interne** : Le recueil des faits est effectué rapidement, de manière objective et confidentielle. Les personnes concernées sont entendues.
- **Mesures correctives** : Si les faits sont avérés, des mesures disciplinaires selon le « **processus des traitements disciplinaires** » seront prises à l'encontre de l'auteur, et un accompagnement de la victime sera mis en place.
- **Protection contre les représailles** : Aucune mesure de rétorsion ne sera tolérée à l'égard d'une personne ayant signalé de bonne foi une situation de discrimination ou de harcèlement.

## Référents

**Référent harcèlement sexuel et agissements sexistes** (obligatoire si CSE ≥ 11 salariés)

**Nom** : SAINT-GAUDENS Laurence    **Fonction** : membre du CSE    **Contact** : laurence.saintgaudens@saamp.com

## Suivi et amélioration

Un **bilan annuel** sera réalisé lors de la réunion CSE pour évaluer l'application de cette politique.

Cette politique pourra être révisée en cas d'évolution légale ou organisationnelle.

**Date** : 16/12/2025

Le Responsable Site  
M. EL MAROUANI Samir

Le Président Directeur Général  
M. ESCARD Jean-Luc