

## **CODE DE CONDUITE GROUPE CHARGEURS**

### **PREAMBULE**

Chargeurs rappelle son engagement vis-à-vis des standards internationaux en vigueur en matière de Droits de l'Homme et, en particulier :

- les principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme,
- les principes du Pacte mondial des Nations Unies,
- les principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux Droits de l'Homme,
- les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales,
- les principes contenus dans les conventions de l'Organisation Internationale du Travail.

**En 2017, Chargeurs a choisi de renforcer son engagement en adhérant au Global Compact des Nations Unies et à ses 10 principes universels :**

1. le respect du droit international relatif aux droits humains,
2. l'engagement de ne pas se rendre complice de violations des droits Humains,
3. le respect de la liberté d'association et la reconnaissance du droit à la négociation collective,
4. l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire,
5. l'abolition du travail des enfants,
6. l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession,
7. le principe de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement,
8. la promotion d'une plus grande responsabilité en matière environnementale,
9. la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement,
10. la lutte contre la corruption, sous toutes ses formes.

A cette occasion, Chargeurs a rassemblé et formalisé, dans le présent Code de conduite, l'ensemble des valeurs et des principes en vigueur depuis toujours au sein du Groupe, afin de les porter à la connaissance de tous et d'en favoriser la bonne application par chacun.

## **1) LES VALEURS FONDAMENTALES DU GROUPE CHARGEURS**

### **PROTECTION DES PERSONNES**

#### **Droits de l'Homme**

Les droits de l'Homme font partie des valeurs fondamentales du Groupe Chargeurs. La promotion des plus hauts standards de protection en la matière constitue un objectif fondamental de notre action. C'est pourquoi, nous encourageons nos partenaires commerciaux, sous-traitants et fournisseurs à adhérer aux valeurs promues par le Groupe en matière de droits humains.

#### **Respect des communautés locales**

Les activités du Groupe Chargeurs sont susceptibles d'avoir des conséquences sur l'environnement local, en particulier sur les communautés locales.

Chargeurs favorise, autant que possible, l'emploi local ainsi que l'approvisionnement local. En cela, Chargeurs soutient le développement des communautés locales. Un dialogue est engagé auprès des communautés à chaque étape des activités du Groupe. Nous nous efforçons de prendre en compte les préoccupations des différentes parties prenantes et de défendre les droits humains dans notre sphère d'influence. Pour ce faire, Chargeurs met tout particulièrement l'accent sur le respect de l'héritage culturel et des coutumes des communautés locales.

### **PRATIQUES EQUITABLES EN MATIERE D'EMPLOI**

#### **Rémunération équitable**

Chargeurs veille à ce que ses salariés, ainsi que les salariés de ses partenaires commerciaux, sous-traitants et fournisseurs, bénéficient d'un niveau de rémunération équitable leur permettant d'atteindre un niveau de vie décent concernant l'alimentation, les soins médicaux, le logement, l'habillement etc...

Aucun salarié ne doit être rémunéré en-deçà du minimum localement en vigueur. Chaque salarié doit être informé par écrit des éléments constitutifs de son salaire et être en mesure de les comprendre.

Le principe d'équité de la rémunération implique, également, le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, en cohérence avec les responsabilités exercées par chacun.

### **Lutte contre le travail forcé, lutte contre le travail des enfants**

Chargeurs dénonce toute forme de travail forcé ou obligatoire. Toute rétention des documents d'identité, toute exigence d'un quelconque dépôt de garantie de la part des travailleurs sont formellement prohibés. Nous veillons, aux moyens d'enquêtes, à ce que nos fournisseurs ou sous-traitants n'aient pas recours à de telles pratiques. Le constat d'une quelconque forme de travail forcé ou obligatoire chez l'un de nos fournisseurs ou sous-traitants entraînerait la rupture immédiate des relations contractuelles.

Chargeurs apporte une attention toute particulière en matière de prévention du travail des enfants. Le Groupe s'engage à appliquer les normes de l'OIT adoptées en la matière, y compris dans les pays où elles n'auraient pas été transposées dans le droit national.

Il est rappelé qu'en application des normes de l'OIT, il est interdit d'embaucher des personnes âgées de moins de 15 ans et d'affecter à des travaux dangereux des personnes âgées de moins de 18 ans. Lorsque les législations locales fixent un âge plus élevé pour l'accès au travail, ce sont ces dernières qui s'appliquent. Nous veillons également, au moyen d'enquêtes, à la bonne application de ces normes par nos fournisseurs et sous-traitants. Toute violation entraînerait la rupture immédiate des relations contractuelles.

### **Protection des femmes enceintes et de la maternité**

Conformément à la convention n°183 de l'OIT sur la protection de la maternité, toute femme a droit à un congé de maternité d'une durée de 14 semaines au moins. Par ailleurs, il est interdit de licencier une femme pendant sa grossesse, sauf pour des motifs sans lien avec la grossesse, la naissance de l'enfant et ses suites ou l'allaitement. Lorsque des législations locales prévoient des dispositions plus protectrices de la femme enceinte et de la maternité, ce sont ces dernières qui s'appliquent.

### **Santé et sécurité au travail**

Chargeurs est particulièrement attentif aux conditions de travail de ses collaborateurs et s'assure que ses activités respectent les législations et réglementations en vigueur en matière de santé et de sécurité au travail.

La santé et la sécurité au travail exigent l'engagement de chacun pour assurer la protection de tous. Chaque collaborateur est donc tenu de prendre connaissance et de respecter les mesures mises en place sur son lieu de travail.

Par ailleurs, les responsables sont tenus de :

- donner l'exemple en adoptant un comportement irréprochable en matière de santé et de sécurité au travail,
- veiller à ce que les collaborateurs placés sous leur autorité se conforment aux règles liées à la santé et à la sécurité au travail,
- veiller à la formation des collaborateurs placés sous leur autorité, de sorte que ces derniers soient toujours à même de comprendre les risques associés aux tâches qu'ils exécutent et d'appliquer les mesures adéquates,
- vérifier régulièrement l'existence et la mise à jour de procédures adéquates de prévention des risques en matière de santé et de sécurité au travail,
- intervenir et, le cas échéant, sanctionner les manquements aux règles liées à la santé et à la sécurité au travail.

Chargeurs s'emploie à assurer la protection de ses salariés lors de leurs déplacements. Une vigilance particulière doit ainsi être apportée aux règles liées à la santé et à la sécurité à l'occasion des déplacements effectués par les collaborateurs, notamment à l'occasion des déplacements effectués hors de leur pays de résidence. A cette fin, chaque collaborateur est tenu de prendre connaissance et de respecter les procédures mises en place par le Groupe en matière de politique voyages. Les règles relatives à la santé et à la sécurité des voyageurs sont applicables à tout moment, y compris en dehors des heures de travail. Par ailleurs, le Groupe a souscrit en faveur de ses salariés un programme d'assistance internationale destiné à leur permettre d'anticiper sur les risques liés à leurs déplacements, en les informant et en leur donnant accès à une plate-forme spécialisée, mais également à les assister en cas de difficulté au cours d'un de leurs déplacements.

## **Harcèlement**

Chargeurs s'attache à préserver un environnement de travail respectueux des droits et de la dignité de la personne. A cette fin, Chargeurs combat toutes formes de harcèlement, notamment sexuel ou moral.

Si un collaborateur se plaint de pratiques harcelantes sous quelque forme que ce soit, il est du devoir des responsables de réagir immédiatement et de veiller à ce que le collaborateur ne subisse aucune représailles.

## **Lutte contre les discriminations**

La diversité est un facteur de richesse et de succès. Chargeurs est un Groupe international présent dans de nombreux pays sur les 5 continents. L'hétérogénéité de ses effectifs est donc sa force. C'est pourquoi, Chargeurs veille à l'absence de toute forme de discrimination, directe ou indirecte, définie comme le fait de traiter différemment une personne à raison, notamment, de son origine, de son sexe, de son



orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de son état de handicap ou de son appartenance politique, religieuse ou syndicale.

Chargeurs informe ses partenaires, fournisseurs et clients de sa politique en matière de lutte contre les discriminations.

### **Liberté d'association, droit à la négociation collective**

La liberté d'association est une liberté fondamentale qui emporte la liberté, pour chaque travailleur, d'adhérer au syndicat de son choix et de participer à la négociation collective, sans subir de discrimination ni de représailles.

## **DEVELOPPEMENT DURABLE**

Chargeurs est un Groupe responsable qui s'efforce de mettre en œuvre, dans toutes ses activités, les solutions les plus respectueuses possibles de l'environnement. Chargeurs adhère au Global Compact des Nations Unies. Nous appliquons le principe de précaution à tous les problèmes liés à l'environnement. Pour chacune de nos installations, les impacts sur l'environnement sont identifiés et mesurés très régulièrement.

### **Préservation des ressources**

L'impact potentiel de nos activités sur l'environnement varie en fonction des métiers et des sites de production. Pour réduire cet impact, Chargeurs s'efforce de faire preuve d'une gestion proactive des ressources naturelles et des systèmes de biodiversité.

Les principaux sites de production des métiers Chargeurs Protective Films et Chargeurs Luxury Materials sont certifiés ISO 14001. Cette norme définit un système de management fondé sur un ensemble de mesures destinées à réduire la consommation d'eau, de gaz et d'électricité. Les autres sites s'engagent à adopter une démarche responsable dans la gestion des ressources. Sur ces sites, Chargeurs assure un suivi régulier de sa politique environnementale et en rend compte, notamment, sur son site Internet.

### **Déchets et émissions**

Chargeurs met en œuvre des procédés et des contrôles visant à garantir la bonne manipulation, les déplacements, le stockage et le recyclage des déchets.

Des mesures sont effectuées avant de rejeter des substances dans l'air, l'eau ou le sol. Chargeurs se conforme aux lois et réglementations applicables. Lorsque ces dispositions sont moins rigoureuses que nos propres normes, nous appliquons les normes les plus strictes.

## **TRANSPARENCE**

Aux termes de la Convention contre la corruption adoptée par les Nations-Unies en 2004 : *« La corruption est un mal insidieux dont les effets sont aussi multiples que délétères. Elle sape la démocratie et l'état de droit, entraîne des violations des droits de l'homme, fausse le jeu des marchés, nuit à la qualité de la vie et crée un terrain propice à la criminalité organisée, au terrorisme et à d'autres phénomènes qui menacent l'humanité. »*

C'est pourquoi Chargeurs est particulièrement attentif au respect des lois et règlements en matière de transparence.

### **Lutte contre la corruption et le trafic d'influence**

Chargeurs veille à exercer ses activités dans le respect de l'éthique et de la transparence, et à respecter toutes les lois internationales et nationales en vigueur en matière de lutte contre la corruption et le trafic d'influence.

Dès lors, Chargeurs adopte, dans tous les pays où le Groupe intervient, une approche prônant la « tolérance zéro ».

Chargeurs exige également de ses clients, fournisseurs et sous-traitants qu'ils adoptent une politique adéquate en matière de lutte contre la corruption et le trafic d'influence.

La corruption consiste à :

- offrir ou accepter
- directement ou indirectement
- une rémunération, un présent, une promesse ou un avantage quelconque
- en échange d'une décision favorable (négociation ou attribution d'un partenariat, d'un marché public ou privé ou de toute autre décision commerciale).

Le trafic d'influence consiste à :

- solliciter ou agréer
- directement ou indirectement
- une rémunération, un présent, une promesse ou un avantage quelconque
- pour user de son influence en vue de faire obtenir d'une autorité ou d'une administration publique une décision favorable.

Sont, par exemple, susceptibles de caractériser des faits de corruption ou de trafic d'influence, et sont donc prohibés en toutes circonstances, les comportements suivants :

- le fait de proposer, directement ou indirectement, ou recevoir des paiements illicites ou des pots-de-vin, quelle qu'en soit la raison,
- le fait de recourir à un tiers pour proposer ou accepter des pots-de-vin ou des paiements de facilitation,
- le fait d'offrir un cadeau ou un avantage à des fonctionnaires ou à des agents publics ou privés en vue d'influer sur une décision administrative, de tenter d'obtenir ou de conserver des marchés, d'obtenir des partenariats commerciaux, ainsi que d'obtenir un avantage indu.

Le non-respect de ces règles expose les collaborateurs du Groupe à de sévères sanctions de la part de Chargeurs, nonobstant les poursuites légales que de tels agissements pourraient également engendrer.

Afin de combattre toutes formes de corruption et de trafic d'influence, Chargeurs a mis en place un dispositif interne destiné à permettre le recueil des signalements émanant de collaborateurs du Groupe. Si des collaborateurs du Groupe craignent qu'un ou plusieurs faits de corruption ou de trafic d'influence se soient produits, peuvent se produire ou risquent de se produire, Chargeurs les encourage à les signaler sans délai à travers ce dispositif.

### **Cadeaux et gratifications**

Chargeurs considère que les cadeaux et autres gratifications reçus ou offerts à ses collaborateurs peuvent affecter leur indépendance dans la conduite de leurs missions ou les rendre redevables envers des tiers.

Les cadeaux et autres gratifications peuvent aussi constituer des actes de corruption et exposer Chargeurs, ainsi que ses collaborateurs, à des poursuites judiciaires et à des sanctions pénales.

Par conséquent, Chargeurs interdit à ses collaborateurs d'offrir ou de recevoir tout cadeau ou gratification, quelle qu'en soit la forme.



Par exception, Chargeurs permet d'offrir et de recevoir occasionnellement des cadeaux ou avantages mineurs dans le cadre d'une relation professionnelle courtoise. De tels cadeaux ou avantages, pour être acceptables, doivent être autorisés par le droit local, directement liés à des fins professionnelles, de valeur raisonnable et offerts de bonne foi.

Chargeurs exige de tous ses collaborateurs qu'ils signalent à leur supérieur hiérarchique tout cadeau ou avantage qui leur serait offert personnellement ou aux membres de leur famille, quelle qu'en soit la valeur.

### **Conflits d'intérêts**

Il est de première importance pour Chargeurs que les collaborateurs du Groupe soient libres de tout intérêt financier, commercial ou personnel, effectif ou potentiel, contraire ou préjudiciable aux intérêts du Groupe.

L'intérêt personnel d'un collaborateur comprend non seulement tout avantage pour lui-même mais aussi tout avantage en faveur de parents, d'amis, de proches, de personnes ou d'organisations avec lesquelles il a ou a eu des relations personnelles ou d'affaires.

Un conflit d'intérêts a pour conséquence d'influencer un collaborateur dans ses décisions et l'exercice de ses devoirs et responsabilités professionnels.

Tout collaborateur qui a entretenu ou est sur le point d'entretenir des relations financières, commerciales ou personnelles avec un tiers de nature à créer un conflit d'intérêts doit immédiatement en informer sa hiérarchie qui prendra toute mesure adéquate de nature à sauvegarder les intérêts du Groupe.

### **Dons caritatifs**

En tant que Groupe responsable, Chargeurs entend soutenir des causes, des organisations ou des projets qui le méritent.

Dans l'hypothèse d'un don caritatif, il est important de s'informer sur l'historique et sur la réputation de l'organisme bénéficiaire et de ses représentants.

Il convient également de s'assurer qu'un tel don n'est pas de nature à faciliter l'obtention d'un avantage indu.

Un don caritatif ne doit jamais être effectué à une personne physique, ni payé en espèces.



## **PROTECTION DES ACTIFS DU GROUPE**

### **Propriété intellectuelle**

La propriété intellectuelle de Chargeurs et son savoir-faire internationalement reconnu dans chacune de ses lignes de métiers constituent un avantage concurrentiel fort et l'un de ses actifs les plus précieux.

L'innovation permanente étant au cœur de son histoire et de ses modes de fonctionnement, Chargeurs veille constamment à assurer la plus grande protection juridique aux solutions innovantes mises au point afin de répondre aux exigences de ses clients. Afin de rendre une telle protection effective, Chargeurs exige de ses collaborateurs qu'ils apportent le plus grand soin à la préservation des brevets, marques de fabrique ou de commerce, secrets d'affaires (secrets de fabrications et secrets commerciaux notamment) et autres informations confidentielles ou sensibles du Groupe.

Les collaborateurs de Chargeurs sont également tenus de s'assurer du respect des droits de propriété intellectuelle des tiers. Les nouveaux produits mis au point ou les nouveaux procédés ne doivent pas enfreindre la propriété intellectuelle des tiers.

### **Inventions d'un collaborateur du Groupe**

Chaque collaborateur est tenu d'informer immédiatement son employeur de toute invention ayant trait aux activités du Groupe, même faite en dehors de l'exécution de son contrat de travail. Il appartiendra au Groupe de statuer sur la suite à donner à cette invention, et dans l'hypothèse où un dépôt de demande de brevet serait décidé, le salarié s'abstiendra de toute divulgation du contenu de l'invention jusqu'au dépôt de la demande. **Tous les travaux, études, recherches, effectués pour le compte de Chargeurs dans le cadre du contrat de travail seront la seule propriété de celui-ci.**

La propriété industrielle appartenant au Groupe Chargeurs, celui-ci-ci effectuera les formalités de dépôt de brevet ou de prise de tout autre titre qui s'avèreraient nécessaires.

### **Protection des données**

Chargeurs prend toutes les mesures nécessaires afin de s'assurer de la protection, en toutes circonstances, des informations sensibles et confidentielles du Groupe notamment en cas d'attaque informatique.

La protection des données du Groupe est l'affaire de tous et ne peut être pleinement réalisée sans l'implication pleine et entière de chacun des collaborateurs. C'est pourquoi Chargeurs exige de tout collaborateur qu'il respecte scrupuleusement la



Charte informatique du Groupe, qu'il connaisse précisément les procédures de contrôle interne et qu'il prenne systématiquement connaissance des alertes de sécurité informatique.

Chargeurs attend de ses collaborateurs la plus grande vigilance afin que puisse être détecté et déjoué tout type d'attaques malveillantes dirigées contre le Groupe notamment par courriel, sur Internet ou par des appels téléphoniques destinés à obtenir des informations sur le Groupe.

En toutes circonstances, les collaborateurs de Chargeurs sont invités à signaler à leur supérieur hiérarchique tout incident susceptible de porter atteinte aux données du Groupe.

## **RELATIONS AVEC LES TIERS**

### **Relations avec les clients**

Dans ses relations avec les clients, Chargeurs attache une importance majeure au respect de ses obligations légales et contractuelles.

Dans une constante démarche d'innovation et de perfectionnement, Chargeurs s'engage à fournir à ses clients des produits et services de qualité, offrant les meilleures performances à un prix compétitif et respectant les engagements environnementaux du Groupe.

Chaque collaborateur du Groupe doit être guidé par cette démarche.

### **Relations avec les fournisseurs**

Dans ses relations avec les fournisseurs, Chargeurs veille en tout premier lieu au respect de ses obligations légales et des stipulations contractuelles négociées équitablement.

Chargeurs sélectionne ses fournisseurs sur des critères objectifs de performance et de respect des principes et valeurs éthiques auxquels le Groupe adhère. Ces critères de sélection seront intégrés dans les contrats conclus entre le Groupe et ses fournisseurs. Chargeurs se réserve le droit d'en contrôler le respect et, en cas de violation grave, de rompre sans délai les relations contractuelles.

Il est capital que les collaborateurs du Groupe agissent selon ces directives.

### **Concurrence**

Chargeurs s'attache à lutter contre toute forme de comportements anti-concurrentiels dans tous les pays où le Groupe intervient.

A cette fin, les collaborateurs du Groupe sont invités à un respect scrupuleux du « Guide de respect du droit de la concurrence ».

## **COMMUNICATION INTERNE ET EXTERNE**

### **Image du Groupe**

Fort d'une histoire presque cent cinquantaire, Chargeurs jouit partout dans le monde d'une réputation d'excellence dans chacune de ses lignes de métiers. L'image du Groupe est un élément essentiel de son actif.

La communication institutionnelle du Groupe veille à exprimer cette image, tout comme nous l'exprimons par nos comportements collectifs et individuels toujours respectueux des valeurs détaillées par le présent Code.

Les collaborateurs représentent le Groupe Chargeurs et engagent, de ce fait, son image et sa notoriété. En tant qu'ambassadeur de Chargeurs, chaque collaborateur doit veiller à respecter cette image.

### **Moyens de communication, courriers électroniques et utilisation d'Internet**

Chargeurs met à la disposition de ses collaborateurs divers équipements, systèmes d'information et moyens de communication tels que des ordinateurs, téléphones, messageries électroniques, intranet ou accès à Internet afin de leur permettre de réaliser leurs missions.

Ces équipements, systèmes d'information et moyens de communication ayant une finalité strictement professionnelle, Chargeurs peut à tout moment, et dans les limites légales et réglementaires applicables, en contrôler l'usage.

Les règles applicables en la matière sont, en particulier, définies dans la « Charte informatique » du Groupe à laquelle chaque collaborateur est invité à se référer.

En particulier, l'utilisation des réseaux sociaux (tels que Facebook, Twitter, LinkedIn, blogs, etc.) à des fins personnelles n'est tolérée, conformément à l'article 4 de la charte informatique, que dans la mesure où elle ne perturbe pas l'accomplissement des missions confiées aux collaborateurs et la sécurité des réseaux informatiques. Dans tous les cas, l'utilisation des réseaux sociaux par les collaborateurs du Groupe doit toujours se faire avec prudence. Il est strictement interdit aux collaborateurs d'agir comme porte-parole du Groupe (sauf autorisation) ou d'en créer l'apparence. Il est également strictement interdit de divulguer des informations confidentielles, sensibles ou non-publiques sur Chargeurs, de quelque nature qu'elles soient (financières, commerciales, techniques, etc.).

### **Communication auprès des médias**

Toute communication publique effectuée au moyen de médias, quel qu'en soit le support, doit être définie en concertation avec Chargeurs SA.

Toute communication qui serait faite par un collaborateur sur un produit, un projet ou tout autre sujet, devra faire référence au Groupe Chargeurs.

### **Communication dans les situations de crise**

En cas de situation de crise, la communication est décidée par les organes de gouvernance du Groupe, conformément au dispositif décrit dans le « Plan de gestion de crise » dont chaque responsable est invité à prendre connaissance.

### **Délit d'initié et information financière**

La communication en matière financière relève des seuls organes de gouvernance du Groupe.



En tant que société cotée sur le marché Euronext Paris, Chargeurs interdit à tout collaborateur qui détiendrait une information privilégiée, c'est-à-dire une information non connue du public susceptible d'influencer le cours des titres d'une société du Groupe une fois rendue publique, de la communiquer ou de l'utiliser afin de réaliser une ou plusieurs transactions sur les titres de cette société, directement ou par personne interposée.

De telles informations privilégiées peuvent par exemple consister en des informations confidentielles dont les collaborateurs du Groupe peuvent avoir connaissance à l'occasion de la négociation d'accords ou de transactions importantes impliquant Chargeurs avant qu'ils ne soient rendus publics.

### **Confidentialité**

Chaque collaborateur est strictement tenu à une obligation générale de discrétion et à un devoir de confidentialité le plus absolu pour l'ensemble des informations et documents relatifs aux activités du Groupe, auxquels il aura eu accès à l'occasion de ses fonctions, que ce soit par écrit ou verbalement.

Sont notamment considérées comme informations confidentielles, sans que cette liste soit limitative : les informations et le savoir-faire relatifs aux projets des sociétés du Groupe ; les procédés de fabrication et inventions détenus ou utilisés par les sociétés du Groupe , et plus généralement les droits de propriété industrielle des sociétés du Groupe ; le détail des projets des sociétés du Groupe (en ce inclus l'organisation des projets et le nombre de personnes impliquées) ; les logiciels ; les listes de clients, coordonnées des clients, barèmes de prix et détails des relations commerciales ; les concepts, techniques, processus, méthodes, systèmes, dessins, programmes, codes, formules, recherches, équipements, résultats ; le travail expérimental et les travaux en cours ; et ce quel que soit le support sur lequel ces informations sont stockées.

Ces informations confidentielles concernent également l'ensemble des clients et des fournisseurs des sociétés du Groupe.

Cette interdiction la plus stricte de divulgation ou d'utilisation demeurera effective, sans limitation de durée, après la rupture du contrat de travail, et ce jusqu'à la disparition du caractère confidentiel de l'information considérée.

Il est, par ailleurs, rappelé qu'en application des dispositions de l'article L. 1227-1 du Code du travail français, « le fait pour un directeur ou un salarié de révéler ou de tenter de révéler un secret de fabrication est puni d'un emprisonnement de deux ans et d'une amende de 30 000 euros ».

## **Non dénigrement**

Chaque collaborateur s'engage à s'abstenir de déclarations et de commentaires dénigrants sur l'activité des sociétés du Groupe ou sur des personnes qui y exercent ou y ont exercé des fonctions à quelque titre que ce soit.

## **2) SIGNALER UN MANQUEMENT AU CODE DE CONDUITE**

Tout collaborateur a la possibilité d'alerter les instances éthiques du groupe d'un manquement au Code de conduite, de la violation d'un intérêt légitime et, plus généralement, d'un manquement grave à une obligation légale qu'il aurait personnellement constatés.

A cette fin, est instituée une procédure de recueil des signalements. Cette procédure, conçue comme un outil de régulation pour le Groupe, a pour objet de sécuriser la bonne application des pratiques décrites dans le Code de conduite.

Le bon fonctionnement de ce dispositif repose sur la responsabilisation de chacun.

## **CHAMP D'APPLICATION DU DISPOSITIF**

### **Qui peut émettre un signalement ?**

Le signalement peut être émis par tout membre du personnel d'une entité du groupe Chargeurs.

Il peut également être émis par un collaborateur extérieur et occasionnel, comme un sous-traitant ou un personnel intérimaire.

Quelle que soit sa position, l'émetteur du signalement doit :

- être désintéressé, c'est-à-dire ne pas agir en considération d'incitations financières ;
- être de bonne foi, c'est-à-dire ne pas agir alors même qu'il aurait connaissance de la fausseté des faits dénoncés ;
- avoir eu personnellement connaissance des faits.

A défaut de respecter ces conditions, l'émetteur du signalement perdra le bénéfice de la protection instituée par le présent dispositif.

### **Quels sont les faits susceptibles de faire l'objet d'un signalement ?**

Le droit d'alerte peut être exercé pour les faits suivants :

- Un crime, un délit ou une violation grave d'un engagement international : corruption, trafic d'influence, infractions financières, infractions au droit de la concurrence, discrimination, harcèlement, infractions aux règles d'hygiène et de sécurité, atteintes à l'environnement... sans que cette énumération soit limitative ;
- Une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général.

Toute violation du Code de conduite en vigueur au sein du groupe Chargeurs est susceptible de caractériser, si ce n'est un crime ou un délit, une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général.

Quelle que soit la nature des faits constatés, il n'y a jamais d'obligation d'émettre un signalement.

La dénonciation est toujours une simple faculté, de sorte qu'un collaborateur ne peut subir de conséquence en cas de non-utilisation du dispositif.

### **PROCEDURE D'EMISSION D'UN SIGNALEMENT**

#### **Rappel de l'organisation éthique du groupe Chargeurs**

Différentes instances assurent des fonctions éthiques au sein du groupe Chargeurs :

- Le Compliance Officer  
Il reçoit chaque signalement.  
Il répartit les signalements entre les Directeurs de division pour un traitement plus efficace.  
Il traite directement les signalements qui mettraient en cause un collaborateur relevant de son périmètre.

- Les Directeurs des ressources humaines (DRH) de chaque métier, en concertation avec les Directeurs de métiers,

Ils traitent les signalements relatifs aux faits dénoncés au sein de la division dont ils assurent la direction des ressources humaines.

➤ **Le Comité d'éthique**

Il contribue à la définition et à la mise en œuvre de la politique du groupe Chargeurs en matière d'éthique. Il veille également à la bonne application et à l'évolution des règles éthiques au sein du groupe.

Il est informé des alertes reçues et de leur suivi.

Dans les cas les plus graves, il peut se saisir de l'alerte et la traiter directement.

**Exercice du droit d'alerte**

L'alerte est transmise par courriel à l'adresse suivante : [alertes@chargeurs.com](mailto:alertes@chargeurs.com)

Il est strictement interdit de mettre en autre destinataire en copie de cette adresse électronique.

L'auteur du signalement est tenu de s'identifier, en contrepartie d'un engagement fort de confidentialité de la part du groupe Chargeurs (cf. ci-dessous « Confidentialité »).

Il fournit les faits, informations ou documents, quel que soit leur forme ou leur support, de nature à étayer son signalement, lorsqu'il dispose de ces éléments.

L'alerte est reçue par le Compliance Officer, actuellement Madame Joëlle Fabre-Hoffmeister.

Elle est ensuite transmise au DRH de métier concerné qui instruit le dossier.

Toutefois, si l'auteur du signalement estime qu'une information délivrée au DRH de métier serait de nature à créer des difficultés, il peut demander à ce que l'alerte soit directement instruite par le Compliance Officer.

De même, le Compliance Officer peut décider, en opportunité, d'instruire directement l'alerte.

Dans l'hypothèse où l'alerte mettrait en cause le Compliance Officer, elle sera directement adressée au Comité d'éthique.

L'auteur du signalement est informé, dans un délai de 3 jours ouvrables :

- de la bonne réception de son signalement,
- du délai nécessaire à l'examen de sa recevabilité, lequel ne saurait excéder 30 jours ouvrables,
- du fait qu'il sera informé par courriel confidentiel des suites données à son signalement, à l'issue de l'examen préalable de recevabilité.



## **TRAITEMENT DU SIGNALEMENT**

### **Examen préalable**

Chaque alerte donne lieu à un examen préalable de sa recevabilité par le Directeur de division ou par le Compliance Officer lorsqu'il instruit directement le dossier.

Cet examen préalable vise à s'assurer du caractère sérieux de l'alerte. Il est, en particulier, vérifié que le signalement entre bien dans le champ d'application de la procédure et que son auteur a eu personnellement connaissance des faits qu'il dénonce.

L'examen préalable de recevabilité ne saurait excéder 30 jours ouvrables à compter de la réception du signalement.

A l'issue de cet examen, l'auteur de l'alerte est informé des suites données à son signalement : classement si l'alerte ne présente pas de caractère sérieux ou enquête interne dans le cas contraire.

### **Confidentialité**

Les personnes en charge du recueil et du traitement du signalement sont soumises à une obligation de confidentialité renforcée. En particulier, l'identité de l'auteur du signalement, les faits objet du signalement et l'identité des personnes visées seront tenues strictement confidentiels.

Dans l'hypothèse où, pour les stricts besoins du traitement du signalement, ces éléments devraient être communiqués à un tiers, ce tiers sera soumis à la même obligation de confidentialité renforcée. Dans ce cas, les éléments de nature à identifier l'auteur du signalement ne pourront être divulgués qu'avec le consentement de celui-ci, sauf divulgation à l'autorité judiciaire. En toute hypothèse, l'identité de l'auteur du signalement ne pourra être communiquée à la personne mise en cause par l'alerte.

L'auteur du signalement est également soumis à une obligation de confidentialité renforcée, tant en ce qui concerne l'exercice de l'alerte que le contenu de celle-ci.

Tout manquement à l'obligation de confidentialité susvisée serait de nature à entraîner la rupture du contrat de travail, le cas échéant pour faute grave. Par ailleurs, l'auteur du signalement perdrait le bénéfice de la protection instaurée par le présent dispositif.

### **Information des personnes visées par le signalement**

La ou les personnes mises en cause sont informées par le Compliance Officer dès l'enregistrement de l'alerte.

Toutefois, lorsque des mesures conservatoires sont nécessaires, notamment pour prévenir la destruction de preuves, cette information n'intervient qu'après l'adoption de ces mesures.

### **Déroulement de l'enquête**

Si elle constate un comportement contraire aux règles éthiques, la personne en charge du traitement du signalement saisit sans délai le Comité d'éthique qui adopte toutes les mesures qu'il estime utiles (vérifications complémentaires, avis aux fins d'engagement d'une procédure disciplinaire et/ou judiciaire).

Les opérations de vérification s'achèvent soit par le classement sans objet du signalement, soit par l'adoption de mesures correctives appropriées, soit par l'engagement d'une procédure disciplinaire et/ou judiciaire. L'ensemble de ces opérations doit se dérouler dans un délai qui ne saurait excéder 3 mois à compter de la réception du signalement.

Pendant ce délai, l'auteur du signalement reste tenu à l'obligation de confidentialité la plus stricte et ne peut faire état des faits qu'il dénonce à aucune autorité quelle que soit sa nature, ni à un tiers.

### **Conservation des données collectées**

Les données collectées sont susceptibles de faire l'objet d'un traitement automatisé.

Dans cette hypothèse, la personne mise en cause est informée de son droit de rectification et de suppression des données pour un motif légitime, sans qu'il lui soit possible d'obtenir l'identité de l'auteur du signalement.

Les données relatives aux signalements effectués seront détruites :

- Immédiatement après l'examen préalable de recevabilité dans l'hypothèse où l'alerte ne serait pas jugée sérieuse,
- Dans un délai de 2 mois à compter de la clôture des opérations de vérification lorsque l'alerte n'est pas suivie d'une procédure disciplinaire ou judiciaire,
- Au terme de la procédure disciplinaire ou judiciaire, lorsqu'une procédure de cette nature est engagée. Dans l'hypothèse où la personne mise en cause engagerait une procédure judiciaire pour contester la procédure disciplinaire engagée à son encontre, les données seront conservées jusqu'au terme de la procédure judiciaire.

### **RESPONSABILITE DE L'EMETTEUR D'UN SIGNALEMENT**

L'utilisation abusive du présent dispositif peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat de travail, le cas échéant pour faute grave.

Toute utilisation abusive peut également faire l'objet de poursuites judiciaires sur le fondement de la diffamation, conformément aux règles de droit applicables localement.

### **PROTECTION DE L'EMETTEUR D'UN SIGNALEMENT**

L'utilisation de bonne foi du présent dispositif, conformément aux règles décrites ci-dessus, ne peut exposer l'auteur du signalement à une sanction disciplinaire ou toute autre mesure de représailles quelle qu'en soit la nature.

Tout traitement défavorable, toutes représailles, directs ou indirects, de la part de l'un quelconque des salariés du groupe Chargeurs à l'encontre d'un salarié qui aurait émis un signalement dans le cadre du présent dispositif donneront lieu à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat de travail, le cas échéant pour faute grave.

### **3) SANCTIONS D'UN MANQUEMENT AU CODE DE CONDUITE**

Le présent Code s'applique à l'ensemble des filiales du Groupe Chargeurs et de leurs collaborateurs. Ces derniers sont tenus d'en prendre connaissance.

En fonction de sa gravité, tout manquement sera susceptible de faire l'objet :

- Soit d'une mesure corrective appropriée,
- Soit d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave,

Et ce, sans préjudice des procédures judiciaires qui pourraient, le cas échéant, être mises en œuvre par le Groupe.

#### **4) COMITE D'ETHIQUE**

##### **COMPOSITION**

Le Comité d'éthique est composé de 3 membres choisis parmi des personnalités extérieures et pour partie au sein du Comité d'Audit du Groupe. Ces dernières sont choisies pour leur notoriété, leur indépendance et leur attachement aux valeurs humanistes.

Le Compliance Officer du Groupe est Secrétaire et Rapporteur Général du Comité d'Ethique, et expose à ses membres l'analyse de la problématique pour le Groupe. En cas de besoin, le Président Directeur-Général du Groupe peut, à l'initiative du Président du Comité d'Ethique, intervenir personnellement au sein du Comité.

Le choix des membres est effectué par le Président de Chargeurs SA, et arrêté définitivement après approbation par le Conseil d'Administration. Leur rémunération sera définie au début de chaque année de mandat.

La durée du mandat de chacun des membres est de 2 ans.

Le Comité d'éthique est présidé par l'un des trois membres choisis, sur proposition du PDG au Conseil d'Administration.

##### **MISSIONS**

Le Comité d'éthique a pour mission :

- de définir et de recommander au Conseil d'administration les meilleures pratiques de gouvernance et d'éthique pour le groupe,
- de superviser et de contrôler la bonne application du code de conduite,
- de fournir un avis consultatif dans toute situation susceptible de contrevenir au code de conduite,
- d'exprimer sa position sur les cas jugés les plus critiques, qui lui seront soumis par le Compliance Officer,
- d'enquêter en cas de mise en œuvre du dispositif d'alerte et de décider des suites à donner au signalement effectué : classement, adoption de mesures correctives appropriées ou engagement d'une procédure disciplinaire et/ou judiciaire,
- de fournir un avis consultatif sur le caractère adéquat des procédures adoptées par le Groupe dans diverses situations.

### **SAISINE**

Le Comité d'éthique est saisi :

- Automatiquement par la personne en charge du traitement du signalement, dans le cadre de la mise en œuvre du dispositif d'alerte à la suite de l'examen préalable de recevabilité ;
- Discrétionnairement par le Président Directeur Général de Chargeurs SA, lorsqu'il est demandé au Comité d'éthique de fournir un avis consultatif sur une situation susceptible de contrevenir au code de conduite ou sur l'adoption d'une procédure par le Groupe dans une situation donnée.

Hors les cas de saisine qui précèdent, le Comité d'éthique se réunit deux fois par an sur ordre du jour arrêté par le Président.

### **FORMATION AD HOC**

Lorsque l'avis du Comité d'éthique est sollicité sur des questions comportant un aspect technique, notamment lorsque ce dernier est amené à se prononcer sur le caractère approprié d'une procédure adoptée par le Groupe dans une situation donnée, le Président du Comité d'éthique peut proposer que la mission soit confiée à une formation ad hoc dont les compétences faciliteront le traitement de la question posée à l'ordre du jour.

Si le Comité d'éthique accepte, à la majorité de ses membres, la désignation d'une formation ad hoc, cette dernière est alors composée :

- d'une personnalité choisie par le Président du Conseil d'administration de Chargeurs,
- d'une personnalité choisie par le Comité d'éthique.