



## Charte Ethique du Groupe CPI France

CPI France s'appuie sur des valeurs fortes, vécues par chacun de ses salariés et profondément ancrées dans son histoire.

C'est la raison pour laquelle nous avons mis en place une Charte Ethique depuis 2020, véritable cadre de référence pour guider nos comportements, nos actions et nos prises de décisions. Cette charte formalise la volonté du Groupe CPI France et affirme des principes déjà vivants, connus et respectés de tous, mais elle est aussi porteuse d'une ambition d'amélioration continue pour aller toujours plus loin dans le respect de nos principes, partout dans le monde.

Nous avons pour objectif de renforcer nos comportements éthiques, et instaurer une réelle culture de transparence et d'intégrité au sein de chacune des entités françaises et à tous les niveaux de la hiérarchie.

Cette charte s'inscrit notamment dans le respect de l'article 17 de la Loi relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique du 10 décembre 2016 et de la Loi du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alertes.

La présente Charte éthique s'applique à tous les Collaborateurs du Groupe (mandataires sociaux, directeurs, cadres, employés...) ainsi qu'à toutes les personnes auxquelles CPI France est associé tels que, ses clients, fournisseurs, conseils, commissaires aux comptes, consultants, sous-traitants, agents et autres intermédiaires représentant CPI France.

Les principes définis dans cette Charte incitent CPI France à conduire les affaires et à accomplir le travail de façon à maintenir et à renforcer la confiance des clients et parties prenantes.

Chaque Collaborateur, quel que soit son niveau hiérarchique, se doit d'appliquer, dans la limite de ses fonctions et de ses responsabilités, les règles énoncées ci-après qui s'inscrivent dans le cadre d'une exécution loyale et de bonne foi de son contrat de travail ou de son mandat social, et de veiller à ce que celles-ci soient également appliquées au sein de son équipe ou par les personnes qui sont sous sa responsabilité.

# 1. Principes et valeurs

## Valeurs

La transparence, le respect, l'esprit d'équipe et l'équité sont des valeurs fortes au sein de CPI France. Nos pratiques professionnelles doivent en être directement inspirées.

Quelle que soit sa position dans l'entreprise, chacun d'entre nous doit respecter les règles de la Charte Ethique. Nous sommes tous responsables et nous devons contribuer, par notre comportement ou nos actions, à ne pas nuire à l'intégrité et à la réputation de CPI France.

## Respect de la loi

La première exigence en matière d'éthique consiste à appliquer les lois en vigueur.

En cas de différence de niveau d'exigence entre la loi locale d'un territoire sur lequel nous intervenons et la Charte Ethique de CPI France, nous devons toujours opter pour la règle la plus exigeante.

Tous les collaborateurs sont tenus de s'informer des dispositions en vigueur dans l'Entreprise concernant leur domaine de responsabilité, de les observer et de consulter, en cas de doute et de besoin, les services compétents pour obtenir des informations complémentaires et des conseils.

## Respect des politiques du Groupe

Le groupe CPI a mis en place des politiques, des notes d'instruction, des guides support et autres procédures ou instructions spécifiques des métiers/filières qui régissent le travail au quotidien de ses salariés. Tous les salariés de CPI doivent respecter, à tout moment, les règles contenues dans ces documents.

# 2. Respect des individus

## Le respect des droits humains

CPI France s'engage à respecter les Droits Humains partout où nous opérons. Notre approche de respect des Droits Humains est fondée sur l'ensemble des normes relatives aux Droits Humains. Elles sont internationalement reconnues et comprennent notamment la Charte Internationale des Droits de l'Homme (Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948 et ses deux Pactes), les Principes Directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux Droits de l'Homme de 2011, et les Conventions Fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail.

Les Droits Humains sont concrets et ancrés dans notre quotidien à tous et CPI France promeut leur respect, y compris le droit à :

- La non-discrimination ;
- Un emploi décent ;
- La liberté d'expression ;
- La santé ;
- La sécurité ;
- La vie privée.

Nous nous engageons en ce sens de trois manières :

- En atténuant les impacts de notre activité : CPI France est constituée d'êtres humains dont les actions et les produits qu'ils développent ont un impact sur les personnes et la planète. De ce fait, il est de notre responsabilité de nous assurer que nous respectons les Droits Humains, en atténuant les impacts négatifs résultant de nos activités, et en développant nos impacts positifs là où nous le pouvons ;
- En cartographiant et en gérant ces enjeux : Nous voulons garantir le respect des Droits Humains au sein de nos propres activités et de celles liées à nos partenaires commerciaux, en essayant de savoir ce que nous impactons le plus et comment ;
- En développant une culture de la transparence : Nous sommes transparents sur nos réalisations. Nous encourageons nos parties prenantes, y compris les plus vulnérables, à soulever toute préoccupation ou tout problème relatif aux Droits Humains qu'elles peuvent rencontrer en raison de nos activités, par le biais de mécanisme de gestion des signalements, et en particulier dans le cadre de notre politique d'alerte. Nous n'entravons pas les actions légales des Défenseurs des Droits Humains et ne limitons pas leur liberté d'expression, leur liberté d'association, ou leur droit de réunion pacifique, y compris ceux qui font activement campagne sur des sujets qui peuvent être liés à nos activités. Nous partageons cette politique avec nos partenaires commerciaux.

Pour nos activités d'approvisionnement en matières premières, nous vérifions si cela peut impacter des Populations Autochtones, et si c'est le cas, nous nous assurons que leurs droits sont respectés, en particulier leurs droits relatifs à leur terre, en ligne avec le Principe de Consentement Préalable, Libre et Eclairé, ainsi que leurs coutumes locales.

CPI France n'a recours à aucune forme de travail forcé ou obligatoire, d'esclavage ou de pratique analogue ainsi qu'à toute violence verbale, physique ou morale, sanction corporelle ou menace de telle sanction. Aucun travail ou service ne pourra être exigé d'une personne sous la menace d'une peine quelconque et/ou pour lequel la personne n'y a pas consenti de son plein gré.

En conformité avec les conventions internationales, CPI France s'interdit le travail des enfants, et s'engage notamment :

- A ne pas employer des personnes dont l'âge est inférieur à l'âge minimum légal du travail ;
- A ne pas employer des personnes de moins de 18 ans pour de travaux dangereux, c'est-à-dire des travaux susceptibles de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité.

## **Salaires**

CPI France s'engage à s'assurer que l'ensemble des collaborateurs perçoivent au minimum un salaire décent couvrant leurs besoins élémentaires et calculé conformément aux meilleures pratiques. Nous nous assurons qu'il en est de même chez nos fournisseurs et sous-traitants.

## **Travail dissimulé**

CPI France s'interdit de recourir au travail dissimulé notamment en s'acquittant de toutes ses obligations en matière de déclarations auprès des autorités administratives, sociales et fiscales.

## **Hygiène, santé et sécurité**

CPI France s'engage à veiller à l'hygiène, la santé et à la sécurité de ses collaborateurs, lesquels ont le devoir d'y contribuer par le respect des règles de l'entreprise et du Groupe en la matière, en agissant sur la minimisation des risques et sur les comportements, dans le respect des lois et règles en vigueur.

CPI France s'engage à prendre les mesures nécessaires pour assurer à ses employés et à ses sous-traitants un environnement de travail sûr, sécurisé et hygiénique et à préserver leur intégrité physique. À ce titre, CPI France s'engage notamment à :

- Se conformer aux normes applicables en matière de santé, de sécurité et de sûreté au travail et veiller en particulier à ce que les bâtiments, les lieux de travail, les machines, les matériels et les procédés de travail soient conformes aux normes applicables en matière d'entretien, d'hygiène et de sécurité ;
- Mettre en œuvre des procédures et des systèmes pour prévenir, gérer et suivre les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Pour ce faire, le Groupe CPI France est très vigilant au respect de ses obligations en matière d'hygiène et de sécurité. Chacun de nous doit respecter et se conformer aux législations et procédures d'urgence en vigueur. Lors d'un déplacement professionnel, nous devons respecter les procédures du Groupe en la matière.

CPI France encourage les managers à veiller à l'hygiène, la santé et à la sécurité des membres de leurs équipes.

Chacun doit repérer et signaler à la personne chargée de l'hygiène, la santé et la sécurité au niveau local ou à un manager tout comportement susceptible de représenter un danger ou un risque et toute situation pouvant mettre en péril l'hygiène, la santé ou la sécurité de nos collaborateurs.

## **L'égalité, la diversité et l'intégration**

La diversité favorise la créativité et l'innovation et contribue à établir une culture inclusive pour le bénéfice de toutes et tous. Chacune et chacun de nous a droit à l'égalité des chances et à un traitement équitable.

CPI France vise à refléter la diversité des consommateurs que nous servons et lutte contre toutes les formes de discrimination. Nous promovons un traitement équitable, l'accès, la promotion et les opportunités pour tous. Nous sommes engagés à créer une culture d'inclusion et d'appartenance qui offre à tous les collaborateurs l'espace nécessaire pour s'épanouir et libérer leur potentiel.

L'engagement des collaborateurs est notre principal levier de performance et un facteur clé pour attirer et retenir nos talents. Pour nous assurer que nos collaborateurs sont intéressés par leur travail et motivés, nous devons continuellement interagir avec eux pour mesurer leur niveau d'intérêt, de satisfaction et de bien-être au travail.

La gestion de la performance est un processus continu basé sur un cycle régulier d'entretiens. Elle est basée sur des objectifs adaptés et aide à optimiser les qualités des collaborateurs en mettant l'accent sur la valeur qu'ils créent ainsi que sur leur contribution à l'entreprise.

CPI France a une politique de développement professionnel continu pour ses collaborateurs, leur permettant de renforcer leurs compétences afin de mieux répondre aux exigences du marché.

La tolérance et le respect des autres cultures et coutumes sont essentiels. Nous sommes convaincus que les facteurs de diversité sont une source d'innovation et de créativité. La diversité est également un enjeu économique qui nous permet d'accéder aux compétences dont nous avons besoin pour répondre aux attentes de nos clients. Grâce à un large éventail de talents, nous développons de nouvelles perspectives, ce qui est essentiel dans le monde dans lequel nous opérons, en constante évolution. Bien que la diversité ne se limite pas au genre, nous prenons la diversité des genres très au sérieux, compte tenu de l'ampleur du défi. D'autres types de diversité, tels que l'ethnicité, la religion, l'orientation sexuelle (LGBTQIA+) et le handicap sont gérés au niveau local, les bonnes pratiques étant partagées dans l'ensemble du Groupe.

Nous cherchons à offrir l'égalité des chances et un traitement équitable, quelles que soient les origines sociales, culturelles, ethniques ou nationales, les convictions religieuses ou autres, la caste, le sexe, la situation familiale, l'éventuel état de grossesse, l'orientation sexuelle, le handicap, l'âge, l'état de santé, l'apparence physique, l'appartenance à une prétendue race, le statut parental, l'idéologie politique, le statut militaire et l'appartenance syndicale des personnes. Nous nous engageons en outre à respecter toutes les dispositions législatives qui luttent contre la discrimination, et ce à l'embauche et durant toute la vie du contrat de travail.

## **Le harcèlement**

Nous avons tous le droit d'être traités avec respect et courtoisie, et le devoir de traiter les autres de la même manière.

Le Groupe CPI France s'engage à ce que l'environnement professionnel soit exempt de tout harcèlement, et notamment de toute intimidation, de toute avance sexuelle, de menace et de tout acte de violence, physique ou verbale.

Nous ne tolérons aucune forme de harcèlement, ni de violence, ni aucun acte qui rendrait le lieu de travail menaçant. Cela recouvre notamment toute attitude, situation ou comportement qui pourrait être qualifié de harcèlement. Tout manquement à ces règles peut entraîner des sanctions disciplinaires.

## **Le dialogue**

Nous croyons qu'une communication effective est une condition essentielle pour maintenir une culture d'ouverture et d'intégration.

Ainsi, le dialogue social est primordial pour CPI France. Nous encourageons le « travailler ensemble » et nous reconnaissons toute l'importance d'un dialogue ouvert. Nous encourageons fortement cette communication par le biais des réunions d'équipe, des visioconférences, des forums et des enquêtes auprès des collaborateurs qui permettent d'exprimer librement les opinions.

Il tient à cœur du groupe CPI France de maintenir des relations sociales et humaines constructives et ouvertes avec les collaborateurs :

- Par le biais de son Comité de Groupe France, organe représentatif officiel qui permet la discussion entre la direction et les représentants du personnel, qui offre une autre occasion de dialogue ;
- Au niveau local, nous encourageons un dialogue ouvert avec les représentants du personnel et les autres organes représentatifs des salariés, et nous respectons les processus prévus par les différentes législations, réglementations et conventions locales ;
- Nous défendons la liberté syndicale.

### **Le comportement au travail et lors des événements liés au travail**

Chacun de nous représente le Groupe CPI. Notre comportement et nos activités dans l'exercice de nos fonctions peuvent avoir des répercussions sur le Groupe et sur notre propre réputation professionnelle. Nous devons respecter les règles de comportement généralement acceptées socialement au travail et sur les médias sociaux.

Nous devons respecter les différences individuelles et culturelles afin que chacun-e d'entre nous profite d'une bonne ambiance au travail et lors des événements liés à celui-ci. Nous devons nous assurer qu'aucun sentiment d'exclusion, de discrimination ou de harcèlement n'apparaît.

Lors de tout événement lié au travail, nous devons tous avoir un comportement professionnel, raisonnable, adapté, et qui ne porte pas atteinte à la notoriété du Groupe CPI France, ni à notre propre réputation professionnelle.

Ne faisons rien, même en ligne, qui ne serait pas acceptable sur notre lieu de travail ou qui soit illégal.

### **La protection des données à caractère personnel**

La protection et la sécurité des données sont primordiales pour chaque entité de CPI France. Tout incident lié aux données peut nuire gravement à la réputation du Groupe et entraîner des risques financiers élevés. CPI France a mis en œuvre une organisation interne de protection des données.

La notion de données à caractère personnel est très large puisqu'elle recouvre tout type de donnée permettant d'identifier un individu, directement ou indirectement. De ce fait, la notion de données à caractère personnel ne se limite pas à des informations telles que le nom, le prénom et l'adresse électronique mais comprend également les informations de connexion ou les adresses IP puisque celles-ci permettent d'identifier indirectement un individu.

Il faut souligner que la réglementation sur la protection des données (RGPD) s'applique à tout traitement de données à caractère personnel, quel que soit le contexte dans lequel ces données à caractère personnel sont traitées. En d'autres termes, les mêmes règles s'appliquent au traitement des données à caractère personnel que ce soit dans un contexte professionnel, un contexte salarial ou dans le cadre d'activités privées.

CPI France prend la protection des données très au sérieux et a de ce fait établi une politique de confidentialité définissant les engagements du Groupe concernant le traitement des données à caractère personnel, qu'il soit effectué en son nom ou au nom de ses clients.

Nous nous engageons à respecter la vie privée et nous nous assurons notamment que la collecte, la mise à jour, la correction et la transmission de toute donnée respectent et protègent la vie privée de chacun. Les données sont conformes aux dispositions légales et réglementaires spécifiques applicables en la matière.

### 3. Conduite des affaires

#### **Règles de concurrence**

CPI France s'engage à respecter les règles de concurrence et de loyauté dans les affaires. Nous ne dénigrons pas les produits et services de nos concurrents. Aucune action du Groupe ne doit empêcher, restreindre ou fausser la concurrence.

Nous ne demandons pas à un nouveau salarié de fournir des données de concurrents pour qui il aurait pu travailler.

Nous ne partageons pas nos données commerciales, de tarification ou de stratégie marketing avec nos concurrents.

Nous interdisons toute pratique anticoncurrentielle et/ou restrictive de concurrence, telle que la concertation sur le contrôle des prix, la répartition de marchés, la limitation de production ou de vente.

#### **Relations avec les clients, fournisseurs et autres partenaires commerciaux**

CPI France entretient avec toutes ses parties prenantes et, en particulier avec ses clients, ses fournisseurs et autres partenaires commerciaux, des relations placées sous le signe de l'honnêteté et de l'équité, en accord avec ses principes éthiques.

En conséquence, le Groupe s'oblige à honorer ses engagements contractuels et à respecter tant la lettre que l'esprit de ses accords commerciaux. Les salariés doivent veiller à agir avec professionnalisme, intégrité et équité afin d'encourager les clients à faire appel aux services du Groupe.

L'action commerciale s'exerce dans le respect de la réglementation, que tout salarié s'applique à connaître. Notamment, le Groupe respecte les règles spécifiques qui régissent les marchés privés et publics.

CPI France s'emploie à sélectionner ses fournisseurs et prestataires sur la base de critères de qualité, de performance, de coût et d'adéquation à ses besoins. Le Groupe attend de ses partenaires un engagement équivalent en termes de respect des droits de l'homme, de loyauté des pratiques de vente et de marketing, de protection des informations confidentielles et de la propriété intellectuelle, de lutte contre la corruption et plus largement, d'éthique des affaires.

Il incombe à chaque salarié du Groupe de sélectionner ses partenaires sur une base objective, sans favoritisme ni discrimination, en appliquant un processus de sélection rigoureux.

Il peut être nécessaire de faire appel à des partenaires commerciaux externes (apporteurs d'affaires, sous-traitants) dans le cadre d'une prestation de services. Tout salarié recourant à un partenaire commercial doit s'assurer que les vérifications appropriées sont mises en œuvre et que le partenaire commercial s'est engagé à se conformer aux exigences de cette Charte avant de conclure une relation d'affaires avec lui.

### **Lutte contre la corruption**

Nous prohibons toute forme de corruption dans nos relations avec nos partenaires commerciaux et institutionnels. Chaque salarié-e respecte les principes d'intégrité et de loyauté dans ses rapports avec les clients ou les fournisseurs, ou tout autre partie prenante.

Aucune gratification financière ou en nature ne peut être donnée en vue d'obtenir un avantage ou ne peut être reçue pour favoriser une entreprise ou une personne. Nous veillons à ce qu'aucun salarié, ni intermédiaire, de CPI France n'offre ni ne promette de biens, valeurs ou services à des tiers (clients, fournisseurs, élus ou membres de l'administration publique, partis politiques, syndicats, associations ou quiconque les représentant, ...) dans le but d'en retirer directement ou indirectement un quelconque avantage pour lui, pour un tiers ou pour le Groupe.

Plus particulièrement :

- ✓ Nous nous interdisons de solliciter tout cadeau directement ou indirectement. Tout cadeau autre que symbolique et étant de nature à altérer la neutralité et l'impartialité de jugement ne peut être accepté qu'après avoir obtenu l'accord de son supérieur hiérarchique ;
- ✓ Les cadeaux et les invitations à nos clients et partenaires doivent revêtir un caractère professionnel et être en lien avec la promotion de l'activité de l'entreprise, le développement de l'activité commerciale ;
- ✓ Tout cadeau offert à nos clients dont la valeur excéderait les seuils préconisés par la Loi ou la politique commerciale et les procédures locales doit être validé au préalable par le Directeur Général du Groupe.

### **Conflit d'intérêts**

Nous devons nous assurer que nos activités et intérêts personnels, directs ou indirects, n'entrent pas en conflit avec ceux de CPI France. Nous devons pouvoir prendre chaque décision de façon objective, dans le meilleur intérêt de l'entreprise.

Un conflit d'intérêts naît d'une situation dans laquelle une personne employée par un organisme public ou privé possède, à titre personnel, des intérêts susceptibles d'influer sur la manière dont elle s'acquitte de ses fonctions et des responsabilités qui lui ont été confiées.

Nous ne devons pas utiliser notre fonction ou les connaissances que nous avons acquises dans le cadre de notre travail pour favoriser des membres de notre famille ou des amis.



Nous informons impérativement notre hiérarchie et la direction en cas de conflit d'intérêts potentiel avec un fournisseur, un concurrent, un client, un partenaire commercial, une association locale... Dans un cas de conflit d'intérêts, nous devons nous retirer de la décision qui sera validée par la direction générale.

## **Lutte contre la fraude**

La fraude consiste à tromper délibérément autrui pour obtenir un bénéfice illégitime ou pour contourner des obligations légales ou des règles de l'organisation. Un comportement frauduleux suppose donc un élément factuel et un élément intentionnel ainsi qu'un procédé de dissimulation de l'agissement non autorisé.

En pratique, la fraude peut être une action ou une omission. Elle peut se manifester sous différentes formes :

- En interne : détournement de fonds (fausses factures, manipulation de chèques ou de liquidités...), vol ou destruction de biens appartenant à l'entité (fournitures, matériels, données...), ou encore fausses déclarations (notes de frais fictives, absences non déclarées, indicateurs, rapports ou contrôles falsifiés...);
- En externe : escroqueries (fraude au président, fraude au changement de RIB...).

Le mobile de la fraude peut être matériel (appropriation, gains ou économies...), mais aussi moral (sentiment d'obligation, besoin de reconnaissance, volonté de préserver une réputation...) ou personnel (vengeance, idéologie...).

À noter que la corruption implique toujours une pratique frauduleuse afin de détourner les règles ou les procédures de l'entreprise.

La lutte contre la fraude est un impératif : la fraude coûte cher et porte atteinte aux intérêts et à l'image du Groupe. Elle peut prendre des formes multiples, toucher toute organisation et tout secteur d'activité, et concerner tout niveau hiérarchique.

Les manœuvres frauduleuses sont sanctionnées par la loi sous la forme d'infractions spécifiques : vol, escroquerie, détournement de fonds, extorsion, corruption, abus de biens sociaux, abus de confiance, faux et usage de faux, dissimulation de preuves ou de revenus... Ces infractions sont punies d'amende et/ou de peines d'emprisonnement.

La promotion d'une culture d'intégrité à tous les niveaux de l'entreprise (messages managériaux clairs à propos des comportements attendus des salariés et de la tolérance zéro de l'entreprise) et la mise en place de procédures efficaces de contrôle des risques de fraude (interne, hiérarchique, externe) aident à éradiquer les opportunités de commettre des actes de fraude.

## **Achats responsables**

Nos fournisseurs sont choisis et traités de façon équitable afin d'entretenir avec eux des relations durables et de qualité.

Nous demandons aux fournisseurs qu'ils respectent nos engagements éthiques, en particulier dans la relation commerciale qu'ils ont avec nous, dans le respect de la santé, la sécurité et l'environnement, et dans le traitement de leurs employés.

## **Mécénat – Sponsoring**

Le mécénat se traduit par un soutien matériel apporté par une entreprise (donateur), sans contrepartie directe de la part du bénéficiaire, à une œuvre ou à une personne pour l'exercice d'activités présentant un intérêt général. Le soutien apporté peut s'effectuer de différentes manières :

- Le mécénat en numéraire : un mécène fait un don d'argent pour un projet (le plus pratiqué) ;
- Le mécénat en nature : il consiste à faire par exemple un don de matériel neuf ou en stock (ex : un local, un ordinateur...) ;
- Le mécénat de compétences : l'entreprise met à disposition un salarié ou son savoir-faire pour une action spécifique.

L'opération de mécénat peut permettre à l'entreprise de bénéficier d'une réduction fiscale si le bénéficiaire est un organisme d'intérêt général ou une œuvre d'intérêt général.

Le sponsoring (ou parrainage) est un soutien matériel ou financier apporté à un projet ou une manifestation dans le but d'en retirer un bénéfice direct, quantifiable et proportionnel au soutien apporté. Il est généralement destiné à promouvoir l'image de marque de l'entreprise et augmenter sa notoriété.

Lorsque le bénéficiaire offre une contrepartie d'une valeur équivalente aux sommes reçues, le versement n'est pas considéré comme un don, mais comme la rémunération d'une prestation de service (le plus souvent de communication). Si cette contrepartie équivalente prend la forme d'une prestation publicitaire au profit de l'entreprise versante, il s'agit d'une opération de parrainage. Considérée comme une prestation commerciale, elle doit faire l'objet d'une facturation assujettie à la TVA.

Les dons caritatifs et les opérations de sponsoring (parrainage) sont autorisés dans le respect des lois et règlements. Une attention doit être portée afin de s'assurer que ces opérations ne soient pas utilisées pour dissimuler des pratiques susceptibles d'être qualifiées de corruption ou de trafic d'influence (quand bien même la cause défendue par les associations serait juste ou légitime).

Des opérations de mécénat ou sponsoring avec des partenaires pouvant porter atteinte à l'image de CPI France, il est important, d'une part, de veiller au sérieux, à la réputation et aux antécédents de l'organisme recevant les dons ainsi que de leurs responsables et, d'autre part, de s'assurer de la destination des fonds versés par l'entreprise.

## **Sincérité de l'information comptable et financière**

CPI France s'engage à fournir une information exacte, transparente et régulière. La sincérité des comptes permet au Groupe de fonder ses décisions sur des informations exhaustives, précises et fiables.

CPI France et ses Collaborateurs s'obligent à produire des comptes réguliers et sincères donnant une image fidèle de la situation financière, du résultat des opérations, des transactions, de l'actif et du passif du Groupe. L'établissement de ces documents doit être conforme aux principes comptables avec des écritures justifiées par des pièces appropriées émises par des parties de bonne foi.

Tous les documents sont conservés conformément aux lois applicables et aux politiques du Groupe.

Tout transfert de fonds requiert une vigilance particulière, notamment quant à l'identité du destinataire et au motif du transfert.

### **Utilisation des ressources informatiques de l'entreprise**

Les Collaborateurs du Groupe doivent se conformer à la Charte informatique en vigueur au sein du Groupe.

L'informatique, à savoir le matériel, les logiciels, les réseaux et les informations qui y sont contenues, constitue un facteur clé de la réussite de l'Entreprise et doit être utilisée de façon responsable et uniquement à des fins légitimes.

Les courriers électroniques doivent être rédigés avec le même soin que toute autre communication écrite. Il est notamment interdit aux collaborateurs d'utiliser les systèmes informatiques de CPI France pour consulter, sauvegarder ou envoyer des pages Internet ou des messages aux contenus illicites ou diffamatoires.

L'usage personnel des ressources informatiques de l'Entreprise, comme l'envoi de courriers électroniques à des tierces personnes, doit être limité au minimum et ne doit jamais impliquer l'installation d'un matériel ou d'un logiciel non conforme aux normes informatiques de CPI France ou contrevenant aux droits d'auteur de tiers.

### **Protection des actifs**

CPI France attend de ses collaborateurs qu'ils gèrent, de manière responsable, le patrimoine intellectuel et physique de l'Entreprise et qu'ils prennent des décisions sur la base d'analyses risques-avantages transparentes.

Les actifs comprennent notamment les brevets, les marques, les savoir-faire, les listes de clients, des sous-traitants ou fournisseurs, les informations sur les marchés, les pratiques techniques ou commerciales, les offres commerciales et études techniques, et plus généralement toutes les données ou informations auxquelles les collaborateurs ont accès dans l'exercice de leurs fonctions. Ils comprennent également tous les biens physiques, mobiliers et immobiliers.

L'intégrité des partenaires commerciaux de CPI France, entre autres, doit donc faire l'objet d'une vérification selon les règles et usages en la matière.

Les collaborateurs ne sont pas autorisés à utiliser les actifs du Groupe à des fins personnelles, illégales ou illicites. Ne sont pas concernées les effets mis à leur disposition dans le cadre de leur fonction et des avantages en nature concédés dans le respect de la réglementation en vigueur.

De même le nom de l'Entreprise ou du Groupe ne peuvent être utilisés par un collaborateur à des fins personnelles notamment sur les réseaux sociaux ou sur Internet. Il ne peut en aucun cas parler au nom et pour le compte de l'Entreprise ou du Groupe s'il n'y a pas été expressément autorisé par la Direction.

## **Communication avec les tiers**

Toute communication avec ces interlocuteurs extérieurs doit être exacte et conforme aux obligations réglementaires et légales.

Afin d'assurer la cohérence, la véracité des communications et la conformité aux exigences légales, seuls des collaborateurs spécifiquement autorisés par la Direction Générale peuvent faire des déclarations et répondre aux demandes d'informations des médias, investisseurs, analystes, régulateurs et autres autorités. Ces mêmes personnes sont les seules habilitées à déléguer cette autorisation.

Il est strictement interdit aux collaborateurs de créer des pages ou comptes au nom de l'Entreprise ou du groupe sur Internet, d'utiliser les logos de l'Entreprise et de parler au nom et pour le compte de l'Entreprise ou du Groupe sans en avoir été expressément autorisé par la Direction générale.

## **Respect de l'environnement**

Nous prenons en compte le respect de l'environnement tout au long du cycle de vie de nos produits et dans une logique d'économie circulaire. Nous l'intégrons aussi dans nos activités quotidiennes en cherchant à réduire nos consommations d'énergie, d'eau et de ressources, et ainsi réduire notre empreinte carbone et ce notamment, en nous engageant à maintenir nos actions et améliorations dans le cadre de notre certification ISO14001.

Nous nous engageons, lorsque cela est possible, à privilégier les solutions en local et les circuits courts.

Nous réduisons la génération de déchets, que nous trions et valorisons chaque fois que cela est possible.

Nous nous engageons à respecter une sobriété énergétique et menons les actions de réductions de nos consommations à chaque fois que cela est possible, en privilégiant les énergies renouvelables.

Nous nous engageons à prioriser l'utilisation pour notre activité des papiers provenant de forêts gérées durablement (par exemple, certifiés FSC ou PEFC).

Nous nous engageons à limiter au stricte nécessaire nos consommations d'eau et à traiter ou faire traiter les eaux usées avant de les rejeter dans le milieu naturel afin notamment d'éviter toute pollution ou contamination de la nature.

Nous nous engageons à calculer, suivre et améliorer notre empreinte carbone à l'aide de l'outil « Climate Calc ».

## **Engagement sociétal**

Nous assumons notre responsabilité économique et sociale au sein des territoires dans lesquels nous sommes implantés.

Nous nous engageons à dialoguer avec les communautés vivant à proximité de nos usines et nous efforçons de minimiser les nuisances.

## 4. Confidentialité

### Confidentialité générale

CPI France s'efforce de faire respecter, dans le Groupe et dans l'exécution de ses contrats, la confidentialité dans l'usage des données, des informations, du savoir-faire, des droits de propriété intellectuelle et industrielle et des secrets d'affaires, en lien avec ses activités. Tous les salariés sont tenus de conserver pour eux seuls les informations confidentielles relatives au Groupe, ses clients, ses fournisseurs et ses salariés. Cette obligation subsiste même après leur départ du Groupe.

Toutes les informations confidentielles doivent être gardées et rester confidentielles, sauf si elles ont fait l'objet d'une diffusion publique autorisée, leur divulgation non autorisée pouvant porter préjudice à CPI France.

Chaque salarié doit :

- ✓ Limiter la divulgation d'informations confidentielles aux seules personnes ayant un besoin légitime d'en avoir connaissance ;
- ✓ Conserver en toute sécurité, quel que soit leur format (papier ou électronique), toutes les données confidentielles qui ont trait aux activités de l'Entreprise et des sociétés avec lesquelles elle entretient des relations d'affaires ;
- ✓ Empêcher toute divulgation d'informations confidentielles à des personnes externes à CPI France (y compris les membres de leurs familles).

### Confidentialité des ouvrages

CPI France ainsi que chacun de ses salariés s'engage à la plus grande discrétion et à la plus grande confidentialité pour les ouvrages imprimés. Cet engagement concerne toutes informations auxquelles le salarié aura accès dans l'exécution de son contrat de travail, et notamment mais non exhaustivement le titre de l'ouvrage, l'auteur, le contenu, l'intrigue, les personnages, etc.

Chaque salarié s'engage d'une part à ne sortir aucun ouvrage, page ou extrait, de l'enceinte de la Société, et d'autre part à ne pas diffuser, notamment sur les réseaux sociaux, tout extrait ou tout visuel d'un ouvrage, et ce, avant la date de dépôt légal (date officielle de parution de l'ouvrage en librairie).

En outre, les livres fabriqués par les entités du Groupe CPI France appartiennent aux éditeurs. Dès lors, chaque salarié s'interdit d'emporter, sans autorisation expresse de sa hiérarchie, des livres, objets, documents imprimés, tierces, bon à tirer, épreuves, etc.

## 5. Droit d'alerte

### Principes de l'exercice de l'alerte éthique

CPI France a mis en place une procédure d'alerte éthique, conformité et devoir de vigilance permettant d'alerter sur certains manquements. Ce dispositif est indépendant des autres « canaux » de signalement existants dans l'entreprise (managers, représentants du personnel, etc...) dont le choix appartient à l'auteur de l'alerte. Faire une alerte n'est pas une obligation et est constitutif d'un droit.

Sont recevables au titre de la procédure d'alerte les alertes émises par :

- Une personne physique de bonne foi ;
- Une personne morale de bonne foi et dont les intérêts sont impactés par les faits objets de l'alerte ;

Le lanceur d'alerte est défini comme une personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par son pays d'origine, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'union européenne, de la Loi ou du règlement. Lorsque les informations n'ont pas été obtenues dans le cadre des activités professionnelles, le lanceur d'alerte doit en avoir eu personnellement connaissance.

En application de cette définition, l'émetteur d'une alerte bénéficie d'un **statut protecteur** à condition qu'il remplisse les conditions cumulatives suivantes :

- L'alerte est réalisée de bonne foi, c'est-à-dire en ayant des motifs raisonnables permettant de croire à la véracité des faits qu'il dénonce. La mauvaise foi s'entend de la connaissance de la fausseté des faits dénoncés ;
- L'alerte est émise de manière désintéressée. Il ne peut tirer aucun avantage, notamment financier, de son signalement ;
- L'alerte sur des faits dont l'émetteur a eu personnellement connaissance ou des faits qui lui ont été rapportés et dont la véracité ne lui semble pas devoir être remise en cause ; à l'exception des informations obtenues dans un cadre extraprofessionnel pour lesquelles le lanceur d'alerte doit en avoir eu personnellement connaissance.

Ce statut protecteur du lanceur d'alerte consiste à :

- Le protéger contre toute forme de discrimination ou de représailles suite à son alerte ;
- Lui octroyer le bénéfice d'une irresponsabilité civile pour les dommages causés dès lors qu'il avait des motifs raisonnables de croire que l'alerte était nécessaire à la sauvegarde des intérêts en cause ;
- Lui octroyer le bénéfice d'une irresponsabilité pénale s'il porte atteinte à un secret protégé par la Loi, dès lors que cette divulgation est nécessaire et proportionnée à la sauvegarde des intérêts en cause, ou s'il soustrait, détourne ou recèle les documents ou tout autre support contenant les informations dont il a eu connaissance de manière licite. Ainsi, l'émetteur de l'alerte est protégé au pénal quand il a intercepté et emmené des documents confidentiels liés à son alerte qui lui auraient été communiqués dans le cadre de son activité professionnelle.

Peuvent être signalés les faits susceptibles de constituer l'un des cas suivants :

- Un crime ou un délit en lien avec CPI France ;
- Une violation de la loi ou d'un règlement, ou une tentative de dissimulation d'une violation de la loi ou d'un règlement en lien avec le groupe CPI France ;
- Une violation d'un engagement international ratifié par la France, du Droit de l'Union Européenne ou du Code de conduite en lien avec le groupe CPI France ;
- Une menace ou un préjudice pour l'intérêt général en lien avec le groupe CPI France ;

- Un manquement à la présente charte éthique ;
- Un risque ou une atteinte grave aux droits humains et aux libertés fondamentales, à la santé et à la sécurité des personnes, à l'environnement ou à l'éthique des affaires, en lien avec le groupe CPI France et ses relations d'affaires.

La procédure d'alerte du Groupe CPI France garantit la stricte confidentialité des faits signalés, ainsi que des données à caractère personnel de l'auteur de l'alerte, de la ou des personnes mises en cause ou citées dans l'alerte et de tout tiers mentionné dans l'alerte. Ces informations ne sont ainsi accessibles qu'aux responsables et experts en charge du traitement de l'alerte dans les conditions de confidentialité requises par la législation en vigueur.

Cette confidentialité s'applique sans préjudice de la possibilité pour CPI France de mettre en œuvre les procédures disciplinaires et/ou contentieuses relatives aux faits signalés, dès que les investigations réalisées dans le cadre du traitement de l'alerte permettent d'en établir le caractère avéré. L'utilisation des témoignages des témoins et/ou victimes dans le cadre de ces procédures s'effectue dans le respect des exigences de la législation en vigueur.

Le dispositif d'alerte du Groupe garantit une protection contre toutes représailles ou mesures discriminatoires, à tout auteur d'alerte qui remplit les conditions prévues par la législation en vigueur.

### **Procédure de recueil des signalements**

L'auteur d'une alerte a le choix de transmettre son alerte :

- Soit auprès de la Direction, la DRH, la hiérarchie, par écrit (courrier, mail) ou par oral (étant précisé que la forme écrite est fortement recommandée pour le traitement correct de l'alerte) ;
- Soit par le biais du formulaire de signalement disponible sur la page éthique dédiée accessible depuis sur le site internet du Groupe CPI France (<https://www.cpi-print.fr/ethique/>) et indépendante des systèmes d'information d'CPI France.

Lorsqu'une alerte est réalisée via le formulaire internet, celle-ci n'est pas enregistrée sur le site mais est directement envoyée sur une boîte mail « privacy » à laquelle seule la DRH Groupe a accès et qui est, pour ce faire, signataire d'un engagement renforcé de confidentialité garantissant :

- Confidentialité ;
- Indépendance et impartialité ;
- Transparence.

L'alerte via le dispositif d'alerte professionnelle du Groupe CPI peut être réalisée, au choix de l'émetteur, de manière anonyme ou non. Dans tous les cas, les référents s'engagent à traiter l'identité de l'émetteur, les informations et documents reçus ainsi que l'identité des personnes visées par l'alerte avec la plus stricte confidentialité. CPI France attire toutefois l'attention des auteurs souhaitant rester dans l'anonymat du risque de difficultés de traitement de leur alerte en cas de description imprécise ou d'information manquante. Il est également préconisé de donner suffisamment d'information (notamment une adresse mail, éventuellement éphémère pour les besoins de la cause) afin de permettre l'accusé réception de l'alerte et le suivi du dossier avec son auteur.

La protection de la confidentialité ne doit néanmoins pas avoir pour effet d'empêcher ou de compromettre la vérification et le traitement des faits rapportés. Si pour faire suite à une alerte, il est nécessaire de communiquer des informations relatives à cette alerte aux services compétents du Groupe ou à des tiers, seules seront communiquées les informations nécessaires à l'appréciation des faits et au traitement de l'alerte et avec les précautions suivantes :

- Les éléments de nature à identifier l'émetteur de l'alerte ne seront divulgués qu'avec le consentement préalable de celui-ci ;
- Les éléments de nature à identifier la personne mise en cause ne seront divulgués qu'une fois établi le caractère fondé de l'alerte.

En tout état de cause, la confidentialité ne peut pas être opposée aux autorités judiciaires ou aux régulateurs, ni entraver d'éventuelles procédures disciplinaires ou judiciaires.

Toute alerte, quelle que soit la forme choisie, fait l'objet d'un accusé de réception dans un délai maximal de 7 jours.

Chaque alerte fait l'objet d'un examen de recevabilité afin de déterminer, avant le lancement de l'instruction, si tous les critères liés à l'auteur de l'alerte et aux faits signalés sont remplis. Un second examen a pour objet d'analyser si l'auteur de l'alerte est susceptible de se voir reconnaître le statut de lanceur d'alerte et de bénéficier de la protection afférente, sous réserve d'une décision de justice définitive.

- ✓ Si l'alerte est recevable, la personne habilitée informe l'auteur et lui communique le nom du responsable de l'enquête retenu pour instruire son alerte. Elle s'assure que la personne retenue pour traiter l'alerte ne se trouve pas dans une situation potentielle de conflits d'intérêts et dispose des compétences et moyens nécessaires pour assurer cette mission. Le responsable de l'enquête désigné signe un engagement de confidentialité spécifique avant d'accéder aux données de l'alerte. Il dispose d'un délai maximum de trois mois pour communiquer à l'auteur de l'alerte des informations sur les mesures envisagées ou prises afin de remédier à l'objet de l'alerte et sur les motifs de ces dernières ;
- ✓ Si l'alerte n'est pas recevable, son auteur en est averti, le dossier est clôturé et les données sont supprimées dans les meilleurs délais. L'auteur de l'alerte peut être réorienté vers des interlocuteurs adaptés pour gérer la situation signalée en dehors du dispositif d'alerte.

L'ensemble des éléments recueillis pendant la phase d'instruction est conservé de manière sécurisée sur le support de stockage sécurisé choisi par l'entité. A l'issue de l'instruction, un rapport d'investigation est rédigé par le responsable de l'enquête qui conclut sur le caractère avéré ou non des faits signalés et préconise un plan d'actions. L'auteur de l'alerte est informé du résultat du traitement et de la clôture de son alerte. Une fois l'alerte clôturée, le dossier est archivé après anonymisation des données personnelles le cas échéant.

Ce dispositif d'alerte ne doit pas être utilisé pour émettre des accusations délibérément fausses et il ne doit pas contenir des informations délibérément erronées.

Le dispositif d'alerte de CPI est complémentaire aux autres canaux de signalement existants (Direction ou responsable hiérarchique, Ressources Humaines, représentants du personnel...) et son utilisation ne constitue qu'une faculté. Il n'a pas vocation à



être utilisé pour des questions courantes relevant du domaine des ressources humaines qui sont gérées par l'équipe de Direction de l'entité concernée.

L'accès étant très largement ouvert, nous attirons l'attention sur le fait qu'il convient de ne pas déclencher d'alerte à la légère. Le manquement signalé doit être sérieux et l'alerte émise de bonne foi. Le message de l'alerte doit décrire de façon objective et le plus précisément possible les faits dont l'émetteur aura été témoin ou victime, en indiquant, si possible, les dates, l'entité concernée, et les noms des personnes concernées. L'émetteur doit fournir les informations ou des documents, quel que soit leur forme ou leur support, de nature à étayer son alerte.

Le signalement abusif ou de mauvaise foi expose son auteur à des sanctions disciplinaires et le cas échéant à des poursuites judiciaires pénales et/ou civiles. Il en sera ainsi notamment en cas d'allégations mal intentionnées, vexatoires ou diffamatoires ou d'alerte abusive.

Si une procédure disciplinaire devait être intentée à l'égard de l'émetteur, et donc son identité divulguée, ce dernier sera informé préalablement à l'engagement d'une telle procédure.

L'émetteur d'une alerte est par ailleurs tenu à une obligation de confidentialité et ne doit pas rendre publics les faits, l'identité des personnes et organismes objets de son alerte. Le non-respect de cette règle pourrait entraîner à son encontre des poursuites pénales, notamment pour diffamation, et lui faire perdre le statut protecteur du lanceur d'alerte.

## 6. Mise en œuvre

Chaque collaborateur de CPI France joue son rôle en matière d'éthique :

- ✓ La santé et la sécurité de tous est sa première préoccupation ;
- ✓ Il prend en compte l'éthique dans chacun de ses comportements, actions et décisions ;
- ✓ Il promeut l'équité et la diversité ;
- ✓ Il garantit la confidentialité des données personnelles et des informations y compris en veillant à ne pas débattre de manière imprudente en public ou dans les transports ;
- ✓ Il préserve le secret des affaires et la réputation de l'entreprise ;
- ✓ Il veille à la protection, à l'utilisation adéquate, à la sauvegarde des actifs matériels et immatériels (droits de propriété intellectuelle) ;
- ✓ Il répond aux questions éthiques des personnels placés sous sa responsabilité ;
- ✓ Il donne l'exemple.

Les managers doivent assurer la mise en œuvre des principes éthiques et vérifier leur bonne application.

### **En cas de doute :**

La Charte Ethique du Groupe CPI France a vocation à donner des repères clairs mais ne peut aborder tous les cas de figure. Chaque salarié confronté à une question d'éthique dans son travail peut, en toute confiance :

- ✓ Interroger son responsable hiérarchique ;
- ✓ Sinon, interroger son N+2 ou la Direction RH.

Tout manquement aux règles de conduite édictées par la Charte Ethique de CPI France pourra faire l'objet de sanctions. Le cas échéant, le Groupe se réserve le droit d'engager des poursuites judiciaires.

La charte éthique est disponible sur le site internet de CPI France.

## 7. Entrée en vigueur

La présente charte constitue une adjonction aux règlements intérieurs des filiales du Groupe CPI France et est donc applicable et opposable aux salariés du Groupe.

Conformément aux dispositions des articles L. 1321-4, R. 1321-1 et suivants du Code du travail, ce document a été soumis à l'avis des Institutions représentatives du personnel compétentes, a été adressé à l'Inspection du travail, a été déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes et porté à la connaissance de toute personne ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche.

Cette charte entre en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2025.

Bernard KIEFFER

Directeur Général CPI France

