

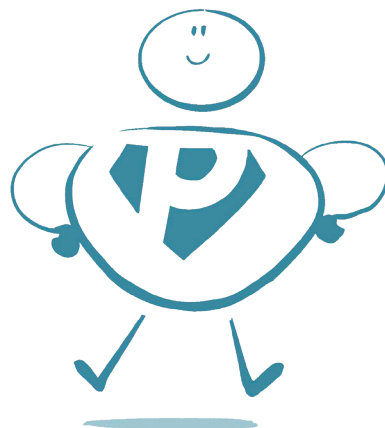


PAPREC

COMPLIANCE



Charte d'éthique des affaires du groupe Paprec



Janvier 2024



PRÉAMBULE

L'éthique est un devoir pour tous, elle guide nos comportements individuels et éclaire les décisions de Paprec depuis sa création. Le comportement de chacun est une composante essentielle de notre image, de notre réputation et de la confiance que nous inspirons à nos parties prenantes.

La présente charte définit les principes et les valeurs auxquels le groupe Paprec et l'ensemble de ses filiales adhèrent et que chaque collaborateur doit observer dans le cadre de son travail.

Elle rappelle les principes fondamentaux de notre groupe : la loyauté et l'intégrité dans les relations avec toutes nos parties prenantes, ainsi que le respect des autres.

Elle s'appuie sur les 5 valeurs du groupe :

I

Le respect des personnes : parce que le respect des individus est central pour nous, nous luttons contre toute discrimination et pour l'égalité des chances ;

II

La laïcité et la diversité : nous respectons les personnes dans la diversité de leurs opinions, de leurs cultures, de leurs religions, de leurs formations, de leurs origines et de leurs âges ;

III

Le professionnalisme : la performance individuelle et collective est une condition essentielle pour assurer notre croissance et notre développement à long terme. Chacun de nous y contribue par son engagement et son professionnalisme ;

IV

La volonté d'excellence : nous visons à être les meilleurs professionnels de l'environnement, à la pointe des techniques et de la qualité ;

V

L'esprit d'équipe et de solidarité, valeurs indispensables à notre succès.

Nous comptons sur chacune et chacun d'entre vous pour veiller à appliquer l'ensemble des règles de conduite figurant dans cette charte, qui doivent guider à tout moment et dans toutes circonstances votre action au sein de notre groupe.



Jean-Luc Petithuguenin
Président fondateur

Sébastien Petithuguenin
Directeur général Paprec

Mathieu Petithuguenin
Directeur général Paprec

La charte éthique a pour but de réaffirmer l'engagement du groupe à respecter les principes éthiques. Elle s'adresse à tous les managers et les collaborateurs permanents ou temporaires du groupe ainsi qu'à nos parties prenantes (clients, fournisseurs, sous-traitants, partenaires...).

LES PRINCIPES RÉGISSANT LA CHARTE ÉTHIQUE SONT LES SUIVANTS.

1 - RELATIONS AVEC LES CLIENTS, FOURNISSEURS ET AUTRE PARTIES PRENANTES DU GROUPE

Le groupe applique ses principes éthiques à ses relations avec tous les acteurs des marchés, notamment les clients, investisseurs, partenaires, fournisseurs, prestataires et sous-traitants.

Le respect dû au client est primordial. Le groupe veille tout particulièrement à la satisfaction des clients fondée sur la qualité des produits et services.

Le choix de nos partenaires et fournisseurs se fait selon un processus qui répond à des critères objectifs et transparents.

Vis-à-vis de toutes les parties prenantes du groupe, les collaborateurs de Paprec adoptent un comportement loyal et font preuve d'équité et d'impartialité lors des négociations. Ils s'assurent que les partenaires, fournisseurs, prestataires et sous-traitants ont des préoccupations éthiques compatibles avec celles du groupe et portent à leur connaissance la charte éthique du groupe.

Le groupe s'assure de l'intégrité et de la réputation de ses partenaires, fournisseurs, prestataires et sous-traitants.

2 - RESPECT DE LA PERSONNE ET DE SON TRAVAIL

La réputation du groupe est un actif primordial, gage de notre légitimité et de la confiance qui nous est accordée

Parce que nos collaborateurs sont nos premiers ambassadeurs, nous leur demandons de respecter l'entreprise et son environnement, leurs collègues et les clients auprès de qui ils interviennent.

Le respect des collègues de travail et de sa hiérarchie

est chez nous une condition indispensable au bon fonctionnement de l'entreprise. Nous tenons à ce que nos collaborateurs se considèrent avec respect et estime.

La gentillesse, la loyauté et l'humilité sont également les qualités attendues par le groupe pour chacun de ses collaborateurs.

3 - RESPECT DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ

Parce que les collaborateurs sont une ressource essentielle du groupe, nous mettons au premier plan leur santé et leur sécurité. Nous garantissons à nos collaborateurs un environnement de travail sain et sûr.

Pour ce faire, nous imaginons des solutions toujours plus efficaces pour améliorer au quotidien leurs

conditions de vie au travail, la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, la responsabilisation des directeurs, la sensibilisation des collaborateurs, le respect de l'équilibre vie professionnelle-vie privée, etc...

4 - RESPECT DES LOIS ET DES REGLEMENTATIONS

La réputation du groupe se construit sur le strict respect des lois et des réglementations en vigueur, quel que soit le pays où il est établi et où il opère. Il est de la responsabilité de tous nos collaborateurs

de connaître et respecter pleinement les lois et les réglementations applicables, ainsi que les diverses politiques et procédures établies par le groupe dans ses divers domaines d'activité.

5 - LOYAUTÉ ET INTÉGRITÉ

Le groupe demande à ses collaborateurs de s'engager à ne pas adopter d'attitude ou de comportement pouvant le mettre en porte-à-faux vis-à-vis de ses propres engagements.

Lutte contre la corruption et le trafic d'influence

Le groupe entend lutter contre la corruption et le trafic d'influence dans tous les pays où nous intervenons.

Cette lutte passe par la sensibilisation régulière de nos collaborateurs au respect des réglementations auxquelles nous sommes soumis, spécialement la loi du 9 décembre 2016 dite loi Sapin II.

Notre Code de conduite anticorruption, qui définit les types de comportement à proscrire comme étant susceptibles de caractériser des faits de corruption ou de trafic d'influence, en est un pilier.

La lutte contre la corruption concerne, au-delà de nos collaborateurs, toutes les parties prenantes du groupe (les clients, investisseurs, partenaires, fournisseurs, prestataires et sous-traitants).

Lutte contre la fraude

Le groupe entend également se prémunir contre toutes les formes de fraudes ou tentatives de fraudes auxquelles il pourrait être exposé, qu'elles soient externes (individus agissant en vue d'obtenir des fonds, des documents ou des informations utilisables à leur profit au détriment du groupe) ou internes (acte malveillant d'un collaborateur au préjudice du groupe).

Chacun de nos collaborateurs doit faire preuve d'une vigilance quotidienne afin de contribuer à prévenir et détecter les tentatives de fraude, qu'elles soient internes ou externes.

Lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme

Le blanchiment d'argent est une méthode permettant à des fonds obtenus de façon illicite (ex : trafic de drogue, corruption, prostitution, etc.) d'être dissimulés ou transformés en opérations apparemment légales.

Il peut également être lié au financement du terrorisme, qui se caractérise par le fait de fournir ou de réunir des fonds susceptibles d'être utilisés pour commettre un acte terroriste.

Pour lutter contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme, chacun de nos collaborateurs doit se montrer vigilant dans le cadre de la conduite d'opérations financières et s'assurer de la régularité des transactions.

Lutte contre le travail illégal, le travail forcé, le travail des enfants

Nos collaborateurs et nos partenaires doivent respecter les principes défendus par le pacte mondial des Nations Unies en matière de protection des droits de l'homme et de conditions de travail.

A ce titre, nous nous battons notamment contre toutes les formes de travail forcé ou obligatoire, contre le travail des enfants et contre la discrimination en matière d'emploi et de profession. Nous nous engageons également à ne pas recourir au travail dissimulé ou au travail clandestin et à respecter la réglementation du travail en vigueur dans le pays où nous exerçons nos activités.

Cette lutte pour le respect des droits humains et du droit du travail se retrouve dans notre plan de vigilance qui traite également des risques en matière d'environnement et de corruption.

Conflits d'intérêts

Dans l'exercice de ses activités, un collaborateur peut se trouver dans une situation créant ou pouvant créer un conflit d'intérêt dès lors qu'il a un intérêt personnel direct ou indirect pouvant compromettre l'objectivité dans l'exercice de ses missions au sein du groupe.

Lorsqu'il y a conflit d'intérêt, le collaborateur doit en informer sa hiérarchie immédiatement et s'abstenir dans l'instruction et la prise de décision sur toute question concernée par cette situation.

Information confidentielle

Chacun d'entre nous doit protéger la confidentialité et l'intégrité des informations critiques, qu'elles concernent le groupe, ses collaborateurs ou des tiers.

Cette information confidentielle est essentielle pour le groupe car elle contribue au développement de ses affaires : sa diffusion serait donc préjudiciable à ses intérêts. C'est pourquoi tout collaborateur doit veiller à ne pas la divulguer à des personnes

non autorisées, à l'intérieur comme à l'extérieur du groupe, et à ne pas mentionner ou faire état des opérations du groupe dans les lieux publics.

Communication externe

En matière de communication externe, toute relation avec des médias doit être préalablement autorisée par la direction générale et être réalisée en lien avec la direction de la communication dès lors que le groupe ou tout collaborateur dans le cadre de son activité professionnelle est visé.

Délégations de pouvoirs

Le groupe a mis en place un système effectif de délégations de pouvoir, qui font l'objet de mises à jour régulières.

Tout collaborateur s'oblige à ne pas engager le groupe au-delà des délégations de pouvoirs qui lui ont été conférées et doit veiller à la portée de tous les courriers et autres correspondances qu'il est et sera amené à rédiger dans le cadre de ses fonctions.

Toute personne ayant reçu une délégation de pouvoirs doit en respecter les termes.

6 - CONCURRENCE LOYALE ET EQUITABLE

Le groupe veille au respect des règles de la concurrence afin que celle-ci soit loyale et équitable. Aucune action du groupe ne doit empêcher, restreindre ou fausser la concurrence.

Le groupe refuse toutes les pratiques concurrentielles et commerciales déloyales, notamment toute entente avec les concurrents ou toute pratique concertée

concernant notamment les conditions financières, la répartition des prestations, des marchés ou des clients.

Sont proscrits non seulement tout accord formalisé mais aussi toute pratique concertée ayant pour effet ou visant une restriction de la libre concurrence ou concurrence loyale.

7 - UTILISATION DES BIENS DU GROUPE

Les biens du groupe qui sont mis à la disposition des collaborateurs dans le cadre de leurs fonctions sont exclusivement réservés à un usage professionnel.

En conséquence, il est notamment interdit :

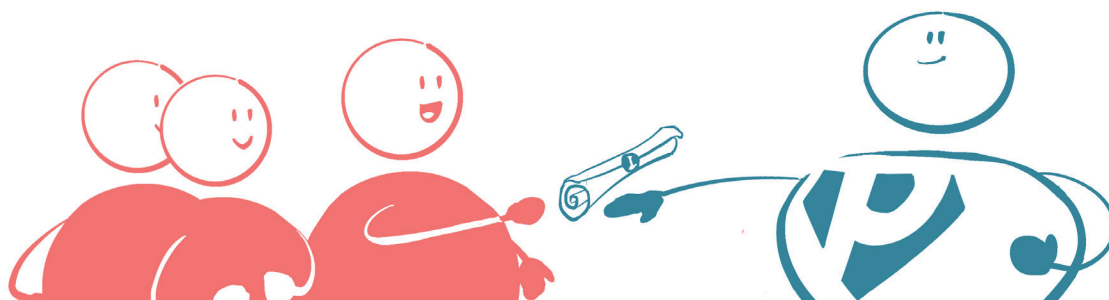
- De voler ou de détourner les biens du groupe pour en tirer un bénéfice personnel ;
- De transformer ou détruire les biens du groupe sans autorisation ;
- D'utiliser les services ou les équipements du groupe à des fins personnelles.

Toute dépense effectuée en utilisant les ressources financières du groupe doit être exclusivement entreprise à des fins professionnelles.

En matière de propriété intellectuelle, le groupe a pour règle d'acquiescer les licences nécessaires à l'utilisation de chaque logiciel et seule la Direction des Systèmes d'Information du groupe est habilitée à les installer sur les postes de travail. Il est formellement interdit de copier lesdits logiciels pour un usage personnel.

S'agissant de l'accès à Internet, il est interdit de télécharger des données de nature non professionnelle ou de consulter des sites sans rapport

avec l'activité du groupe ou dont le contenu pourrait nuire à l'image du groupe, et d'utiliser ce moyen de communication à des fins illicites, notamment pour transmettre ou recevoir des messages à caractère racial, sexuel ou injurieux. Il est également interdit de charger des logiciels ou autres applications sur les ordinateurs sans y avoir été autorisé par la Direction des Systèmes d'Information de la société.



8 - RESPECT DES DONNEES PERSONNELLES

Les données personnelles collectées par le groupe sont traitées conformément aux exigences du règlement européen sur la protection des données. Toutes les protections nécessaires sont prises pour préserver la sécurité des données lors de leur collecte, de leur communication ou de leur conservation. Conformément à la réglementation applicable, toute personne peut demander l'accès et la rectification de ses données personnelles.

9 - PROCEDURE D'ALERTE INTERNE

Tout collaborateur témoin d'un fait illicite a la possibilité d'en informer des référents désignés par les instances dirigeantes grâce à un dispositif d'alerte interne. Il doit le faire de bonne foi, sans intention de nuire et sans contrepartie financière.

10 - MISE EN ŒUVRE DE LA CHARTE

Les managers sont les premiers responsables de la mise en œuvre des règles et principes de la charte éthique du groupe et doivent s'assurer qu'ils sont connus et compris par l'ensemble des collaborateurs placés sous leur responsabilité.

Ils doivent également guider les collaborateurs dans l'application des règles et principes contenus dans la présente charte. Ils doivent vérifier que leurs collaborateurs suivent correctement les règles et principes qu'ils sont tenus d'appliquer. Les managers ont un devoir d'exemplarité envers leurs collaborateurs.

Plus largement, chaque collaborateur, quelle que soit sa fonction, est responsable de son propre comportement et des conséquences de ses décisions.

Si un collaborateur commet un acte contraire aux principes et valeurs éthiques du groupe, il ou elle s'expose, selon les circonstances, à des sanctions disciplinaires, administratives, voire civiles ou pénales.