



## Charte Ethique Groupe Trèves

### DECLARATION GENERALE

TREVES SAS, ses filiales et ses sociétés conjointes (le « Groupe Trèves » ou « Trèves ») adhèrent aux plus hauts standards dans la conduite de leurs activités, notamment dans le respect des droits de l'homme, des droits sociaux, de l'environnement et de l'éthique.

Partout où le Groupe Trèves est présent, ses entités s'intègrent dans les cultures locales tout en respectant scrupuleusement les valeurs du Groupe (**Engagement, Créativité, Maîtrise et Présence**) ainsi que celles qui ressortent de la présente charte éthique (la « Charte Ethique »).

Le Groupe Trèves respecte les lois et règlements, notamment les règles de libre concurrence, de respect des données personnelles et de rejet de toute forme de corruption.

Intégrité, transparence, remise en cause permanente, accroissement de la performance à travers l'innovation et une gestion rigoureuse, participent à l'accomplissement des valeurs du Groupe Trèves.

La présente Charte Éthique définit les principes qui doivent s'appliquer au quotidien dans nos relations, en interne comme en externe. Elle est complétée par les autres politiques et règles internes applicables au Groupe. Ses principes ne sont pas exhaustifs mais, associés au sens des responsabilités des collaborateurs du Groupe, ils établissent les règles essentielles de comportement et d'éthique applicables à l'ensemble des salariés et dirigeants du Groupe ainsi qu'à ses partenaires.

Le Groupe Trèves a adhéré en 2004 au Pacte Mondial des Nations Unies (Global Compact). Par cette adhésion, le Groupe s'est engagé à respecter et promouvoir, dans ses pratiques d'entreprise, un ensemble de valeurs et de principes tirés de textes et conventions internationales relatives aux Droits de l'Homme, aux normes de travail et à l'environnement.

La poursuite des valeurs du Groupe, les évolutions du Groupe, les nouvelles exigences de nos clients ainsi que les nouvelles orientations en matière de responsabilité sociale des entreprises et de développement durable ont conduit le Groupe Trèves à élaborer la présente Charte d'Éthique.

Chaque dirigeant et salarié du Groupe doit respecter cette Charte et veiller à sa diffusion et à son respect par ses collaborateurs.

La Charte Ethique du Groupe Trèves repose sur les 4 piliers suivants :

- **Droits de l'homme (I)**
- **Ressources Humaines (II)**
- **Ethique de conduite des affaires (III)**
- **Respect de l'environnement (IV)**



## **I/ RESPECT DES DROITS FONDAMENTAUX**

Trèves s'est assigné comme règle constante d'exercer et de développer ses activités dans le respect :

- Des lois et règlements applicables dans les pays où sont exercées ces activités, qu'ils soient de portée nationale ou transnationale ;
- Des termes de la Charte d'Ethique et d'autres codes et procédures internes ;

Il est fait ici référence en particulier au « Code de Conduite Anticorruption », à la « Charte relative à la protection des données personnelles », à la « Politique de conservation des données personnelles », à l' « EU Framework Agreement », à la « Charte Informatique » et la « Charte concurrence ».

En adhérant au Pacte Mondial de l'ONU, le Groupe Trèves s'est engagé à respecter et à promouvoir les droits fondamentaux issus de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, la dignité et la valeur de la personne humaine, la vie privée des salariés et l'égalité des droits entre les femmes et des hommes. Le Groupe Trèves veille en particulier au respect des principes suivants définis dans le Pacte Mondial de l'ONU :

### **1/ Le travail des enfants et le travail forcé**

Le Groupe Trèves se conforme aux législations et réglementations nationales relatives au travail des enfants ou à toute forme de travail forcé et, en tout état de cause :

- Se conforme aux dispositions de la Convention n°138 de l'OIT relatives au travail des enfants entre 15 et 18 ans.
- Se conforme aux dispositions des Conventions n° 29 et 105 (conventions sur le travail forcé) de l'OIT.

### **2/ Diversité et Inclusion**

#### **a) Travail des personnes handicapées.**

Le Groupe Trèves se conforme aux législations et réglementations nationales relatives au travail des personnes handicapées et s'engage à participer aux actions tendant à favoriser leur emploi.

#### **b) Lutte contre les discriminations**

Le Groupe Trèves se conforme aux législations et réglementations nationales applicables en matière de lutte contre les discriminations.

Aucun candidat ne peut être écarté d'une procédure de recrutement ou d'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise et aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison notamment de son origine, son ascendance, ses convictions philosophiques, son sexe, son orientation ou « identité » sexuelle, son âge, sa situation de famille, ses caractéristiques génétiques, son appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, ses opinions politiques, ses activités syndicales ou mutualistes, ses convictions religieuses, son apparence physique, son lieu de résidence, ses difficultés de santé ou son handicap physique, son état de grossesse ou son patronyme.



Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné, de bonne foi, des agissements dénoncés ci-dessus ou pour les avoir relatés.

### **3/ Harcèlement sexuel et harcèlement moral.**

Tout salarié a le droit de travailler dans un environnement sain, libre de tout harcèlement qualifié d'illicite au regard des législations et réglementations nationales applicables dans les pays où le Groupe Trèves exerce ses activités.

Le Groupe Trèves interdit en particulier toute conduite illicite constitutive de harcèlement sexuel ou moral, y compris en l'absence de lien hiérarchique ou de subordination. Une conduite est notamment constitutive d'un harcèlement sexuel ou moral illégal et interdit, lorsque :

- L'acceptation de cette conduite est présentée, de façon implicite ou explicite, comme une condition à l'embauche d'une personne, ou ;
- Une décision affectant l'emploi est motivée par l'acceptation ou le rejet de cette conduite, ou ;
- Une telle conduite a pour objet ou pour effet d'affecter substantiellement l'exécution par l'individu de son travail ou de créer un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant ;

### **4/ Santé et sécurité au travail**

Le Groupe Trèves s'engage à mettre en œuvre une action de santé et de sécurité qui vise à fournir un lieu de travail sûr et sain à chaque employé, en particulier les postes de travail utilisés pour la recherche, le développement, la conception et la fabrication des produits.

Le Groupe Trèves encourage ses partenaires à mettre en place une démarche structurée de santé et de sécurité dans tous les pays et sites où ils opèrent.

### **5/ Droits des minorités et des peuples autochtones**

Conformément aux normes internationalement reconnues en matière de droits de l'homme, le Groupe Trèves minimisera, atténuera et remédiera aux impacts négatifs sur les communautés locales liés à ses activités.

### **6/ Respect des droits relatifs aux terres, forêts et eaux**

Le Groupe Trèves veille à ce qu'il n'y ait pas d'expulsion forcée ni de privation de terres, de forêts et d'eaux dans le cadre de l'acquisition, du développement ou de toute autre utilisation de terres, de forêts et d'eaux.

### **7/ Recours à des forces de sécurité**

Le Groupe Trèves ne commissionne pas ou n'utilise pas de forces de sécurité privées ou publiques pour protéger un projet si, en raison d'un manque de formation ou de contrôle de la part de l'entreprise, le déploiement des forces de sécurité peut conduire à des violations des droits de l'homme.

## **II/ RESSOURCES HUMAINES**

### **1/ Liberté d'expression et dialogue social**

Le Groupe Trèves s'engage à poursuivre le développement d'une relation de confiance à tous les niveaux du Groupe invitant notamment ses salariées à s'exprimer librement pour améliorer leur environnement de travail.



Le Groupe Trèves entend entretenir un dialogue social responsable. A cette fin, le Groupe Trèves tient informés en temps utile ses salariés ou ses représentants sur ses activités et sur son organisation dans le respect des lois et règlements applicables en matière d'information et de consultation des salariés.

## **2/ Développement des potentiels de chaque salarié**

Le Groupe Trèves favorise l'implication du personnel par les moyens suivants :

- Formation et acquisition de compétences multiples ;
- Responsabilisation et autonomie ;
- Contribution au progrès continu à tous les niveaux ;
- Perspectives d'évolution de carrière et juste rémunération.

## **3/ Rémunération**

Le Groupe Trèves s'engage à faire en sorte que la rémunération soit au moins égale au montant minimum prescrit par la loi et/ou au minimum garanti pour la profession ou tel qu'énoncé dans les conventions collectives applicables.

Le Groupe Trèves reconnaît le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et productif, en particulier entre les hommes et les femmes (Convention n° 100 de l'OIT).

## **4/ Temps de travail**

Le Groupe Trèves s'engage à ce que le nombre total d'heures travaillées soit égal ou inférieur aux totaux prévus dans la législation nationale et/ou les conventions collectives du pays concerné.

Le Groupe Trèves s'engage à ce que les temps de pause et les jours de repos périodiques correspondent au minimum aux conditions minimales fixées par la législation nationale et/ou les conventions collectives concernées.

## **5/ Recrutement éthique**

Le Groupe Trèves s'assure que :

- Chaque nouveau candidat soit traité équitablement au cours du processus de recrutement ;
- Il ne confisquera, ne détruira, ne dissimulera jamais et/ou ne refusera jamais l'accès aux passeports des travailleurs et aux autres documents d'identité délivrés par le gouvernement ;
- Tout nouvel employé recevra un contrat écrit ou une notification d'emploi au début de son recrutement, dans une langue qu'il comprend et énonçant clairement ses droits et ses responsabilités.

## **6/ Données personnelles des salariés**

Les documents se rapportant à la vie privée des salariés, les données relatives aux évaluations de performance, à l'avancement et aux rémunérations doivent être maintenues confidentielles. L'accès à ce type d'information est réservé aux personnes dûment autorisées. Les moyens informatiques qui recueillent et classent ces données doivent disposer de systèmes de sécurité permettant en toutes circonstances d'assurer le plus haut degré de confidentialité souhaitable.

En conséquence, chaque salarié doit protéger la confidentialité des données qui lui sont propres, et il lui est interdit de rechercher de telles données concernant d'autres salariés à moins que ces recherches n'aient été autorisées dans le cadre de sa mission. En dehors des personnes habilitées, les salariés ne peuvent avoir accès qu'aux seules informations les concernant dans le cadre du droit d'accès prévue par la législation applicable.





Il est fait ici spécifiquement référence au Règlement de l'Union Européenne 2016/679 du Parlement Européen et du Conseil du 27 avril 2016 (Règlement Général sur la Protection des Données dit « RGPD ») et de la loi modifiée n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés pour la France.

Il est également fait référence aux règles internes au Groupe Trèves en ce domaine et en particulier à la « Charte relative à la protection des données personnelles », à la « Politique de conservation des données personnelles » et au « TREVES Group EU data transfer framework agreement » en ce qui concerne le transfert de données hors Europe.

Toute difficulté relative à ces principes et à la bonne application de la loi en ce domaine doit être signifiée au Directeur Juridique du Groupe agissant en tant que Délégué à la Protection des Données (DPO) via l'adresse suivante : [dpo\\_group@treves-group.com](mailto:dpo_group@treves-group.com)

## **7/ Conflit d'intérêt**

Il y a conflit d'intérêt lorsqu'un salarié ou un proche est susceptible de tirer personnellement profit d'une transaction concernant une entité du Groupe Trèves, ou si un salarié tente de retenir ou de faire retenir pour une telle transaction une entité dans laquelle lui-même ou un proche possède un intérêt financier ou autre.

En cas de doute, le salarié doit se référer à sa hiérarchie qui saisira le Directeur Juridique du Groupe pour déterminer si la transaction projetée crée un conflit d'intérêt ou non.

## **8/ Confidentialité des documents et informations du Groupe Trèves**

Le groupe Trèves protège son savoir-faire et sa propriété intellectuelle et garde confidentielle toute information à laquelle ses employés ont accès dans le cadre de leur travail pour le Groupe.

Ont notamment un caractère confidentiel, les informations concernant l'existence, les termes et conditions des projets et accords commerciaux du Groupe Trèves, les données financières, et toutes autres données sensibles, telles que celles relatives aux chiffres d'affaires des unités de production, aux droits de propriété intellectuelle, aux technologies, aux logiciels ou matériels informatiques utilisés dans l'exercice des activités du Groupe.

Nous avons mis en place des politiques, des procédures internes et des accords contractuels avec nos partenaires et clients afin de protéger nos informations, notre savoir-faire et notre propriété intellectuelle.

Le Groupe Trèves respectera et protégera les informations et les droits de propriété intellectuelle de ses partenaires et des tiers.

## **III/ ETHIQUE DE CONDUITE DES AFFAIRES**

### **1/ Relations avec les clients, prestataires ou fournisseurs**

#### **a/ Cadeaux et invitations des clients et/ou des prestataires**





Il est interdit d'accepter tout cadeau ou invitation de clients ou de fournisseurs, d'une valeur significative et en tout état de cause excédant une valeur de 100 euros, quelle qu'en soit la forme (notamment sommes d'argent, biens matériels, services, divertissements, voyages etc).

- Tous les cadeaux faits ou reçus ainsi que toutes invitations faites ou reçues doivent être déclarées dans le registre prévu à cet effet.
- Si un cadeau ou une invitation d'un montant supérieur à 100 euros parviennent à leurs destinataires, ces cadeaux et invitations doivent être immédiatement restitués à leur auteur ou refusés. Si le refus du cadeau ou de l'invitation ou sa restitution peut être considéré comme discourtois, le bénéficiaire a l'obligation d'en informer le Directeur des Ressources Humaines du Groupe et le Directeur Juridique du Groupe qui décideront des dispositions à prendre relativement audit cadeau ou invitation dans le respect des principes éthiques du Groupe Trèves. Le bénéficiaire demandera en outre au fournisseur ou au client de s'abstenir, à l'avenir, de lui offrir de tels cadeaux.
- Il est interdit de verser toute gratification en numéraire, en nature ou autre y compris à titre de divertissement ou de sponsoring, directement ou indirectement, à tout représentant d'un client ou d'un fournisseur afin d'obtenir un contrat ou autre avantage commercial ou financier. En tout état de cause, les cadeaux ou invitations d'une valeur significative, et en tous les cas supérieurs à 100 euros, à des clients ou fournisseurs actuels ou potentiels sont strictement interdits.

Pour plus de détails, veuillez-vous reporter à la Politique Cadeaux et Invitations du Groupe [M08B(EN)].

#### b/ Sélection des fournisseurs de biens et de services.

La sélection d'un fournisseur de biens ou de services pour le Groupe Trèves doit être fondée sur la qualité, le besoin, la performance, les délais et le coût. Lors des négociations avec les fournisseurs, il est de la responsabilité de chacun des salariés et dirigeants du Groupe Trèves de privilégier les intérêts du Groupe dans le respect du droit applicable, de saisir les meilleures opportunités et d'obtenir les meilleures conditions, abstraction faite de tout favoritisme fondé sur des relations d'amitiés ou sur des critères discriminatoires interdits par la présente Charte.

#### c/ Investissements chez les fournisseurs.

Aucun salarié ou dirigeant ne doit investir directement ou indirectement dans le capital d'un fournisseur ayant des relations avec le Groupe Trèves, dans sa société mère ou ses filiales, ni ne lui prêter de l'argent.

#### d/ Achat de tout bien ou service aux fournisseurs pour un usage personnel.

Les salariés et dirigeants ne peuvent se prévaloir de leur appartenance au Groupe Trèves pour bénéficier pour leurs achats personnels auprès d'un fournisseur de Trèves des mêmes avantages que ceux consentis par ce fournisseur au Groupe Trèves.

## **2/ Respect du droit de la concurrence**

Le Groupe Trèves se conforme strictement au droit de la concurrence applicable dans chaque Etat où le Groupe Trèves exerce son activité. Il est rappelé que sont formellement prohibés les ententes formelles ou informelles, accords, projets, arrangements ou comportement coordonnés entre concurrents concernant leurs prix, leurs territoires, leurs parts de marché ou leurs clients.





Les dirigeants et salariés du Groupe Trèves s'interdisent en conséquence de conclure de tels accords ou ententes avec des concurrents.

En outre, la participation de salariés du Groupe à des associations professionnelles regroupant des concurrents nécessite l'approbation préalable du Président et du Directeur Juridique du Groupe.

Ces principes sont plus amplement détaillés dans la Charte Concurrence du Groupe.

### **3/ Propriété intellectuelle et contrefaçons**

Le Groupe Trèves s'engage à respecter les droits de propriété intellectuelle et industrielle, et à se conformer aux règles du droit national et international. Il s'interdit d'exploiter toute marque, brevet, dessin industriel, ou droit d'auteur par la fabrication, la vente ou l'utilisation de la propriété d'un tiers. Le Groupe Trèves n'encourage jamais l'utilisation de produits contrefaits ou imités.

### **4/ Contrôle des exportations et sanctions économiques**

Le Groupe Trèves se conforme aux lois et règlements nationaux et internationaux applicables qui régissent l'importation et l'exportation de biens, de services, de technologies et d'informations, y compris les réexportations et le commerce parallèle.

### **5/ Registres financiers exacts**

Le groupe Trèves s'engage à veiller à ce que toutes ses informations financières soient exactes et divulguées de manière transparente.

Le Groupe Trèves se conforme à toutes les règles générales de comptabilité, de fiscalité et d'information financière, ainsi qu'aux réglementations et obligations légales applicables dans les pays où il opère.

Ces documents financiers sont conservés en toute sécurité.

## **IV / ETHIQUE VIS A VIS DE L'ENVIRONNEMENT**

Le Groupe Trèves est engagé dans une démarche volontaire en matière de protection de l'environnement et défend notamment ce principe dans le cadre de ses activités.

Le Groupe Trèves identifie de façon permanente les nouveaux risques environnementaux et prend les mesures requises afin de les prévenir ou en limiter les effets.

Trèves conduit un programme d'amélioration continue de façon à ce que la réduction de l'impact environnemental de ses sites, de ses activités et de ses produits soit placée au cœur de sa démarche.

Trèves veille au respect des réglementations nationales, européennes et internationales en matière d'environnement et déploie les systèmes de management et les outils de mesure de performance appropriés.

\*\*\*\*\*





1. Chaque salarié du Groupe Trèves devra lire, comprendre et respecter la présente Charte et en cas de besoin, en rappeler les règles et principes dans le cadre et sur son lieu de travail. La Direction du Groupe ainsi que chaque entité veilleront plus particulièrement à la diffusion et au respect de la présente Charte par les salariés du Groupe Trèves.
2. Tout salarié du Groupe Trèves s'interrogeant sur la conformité de ses actes à la présente Charte est fortement encouragé à en parler avec sa hiérarchie, le Directeur des Ressources Humaines du Groupe ou le Directeur Juridique du Groupe afin d'obtenir de plus amples informations sur les conditions et le champ d'application de la Charte d'Ethique.
3. Toutes les questions d'un salarié relatives à l'interprétation, à l'étendue et à l'application de la Charte d'Ethique seront transmises à sa hiérarchie qui consultera le Directeur des Ressources Humaines du Groupe ou le Directeur Juridique du Groupe afin d'y apporter une réponse.