



Charte Éthique du 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 Éthique »).

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). Le Groupe s'est ainsi 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 Éthique.

Chaque dirigeant, salarié et partenaire du Groupe Trèves doit respecter cette Charte et veiller à sa diffusion et à son respect pas ses collaborateurs.

La Charte Éthique du Groupe Trèves repose sur les 5 piliers suivants :

- Respect des droits fondamentaux (I)
- Ressources Humaines (II)
- Éthique de conduite des affaires (III)
- Responsabilité environnementale (IV)
- Dispositif de signalement d'alerte éthique (V)



I. RESPECT DES DROITS FONDAMENTAUX

Le Groupe 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 Éthique 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

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.

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 salariés à s'exprimer librement pour améliorer leur environnement de travail.

Il 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

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





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

Cadeaux et invitations des clients et/ou des prestataires

Toute personne en relation avec le Groupe Trèves, qu'il s'agisse d'un collaborateur, fournisseur, client, prestataire ou autre partenaire doit adopter un comportement intègre et transparent concernant les cadeaux et invitations liés à l'activité professionnelle.

Les cadeaux ou invitations d'une valeur modique peuvent être acceptés ou offerts, à condition qu'ils soient conformes aux usages professionnels, qu'ils ne visent aucun avantage indu, et qu'ils respectent les règles internes du Groupe.

Tout cadeau ou invitation dont la valeur excède le seuil fixé dans la Politique Cadeaux et Invitations du Groupe, quelle qu'en soit la forme (argent, biens, services, voyages, divertissements...), doit faire l'objet, en cas de dépassement du seuil prévu, d'une déclaration dans le registre prévu à cet effet et d'une autorisation préalable du représentant légal de la société.

Lorsque la restitution ou le refus d'un cadeau ou d'une invitation pourrait être perçu comme discourtois ou inapproprié, le collaborateur concerné doit en informer sans délai le Directeur des Ressources Humaines du Groupe et le Directeur Juridique du Groupe, qui décideront des suites à donner dans le respect des principes éthiques.

En toute circonstance, il est interdit de proposer ou de verser une gratification, sous quelque forme que ce soit, à un client, fournisseur ou partenaire dans le but d'obtenir un avantage commercial ou contractuel.

Pour les modalités pratiques, veuillez-vous référer à la Politique Cadeaux et Invitations du Groupe [M08B(EN)].

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.

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.

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. Lutte contre la Corruption

Le Groupe Trèves réaffirme son engagement absolu contre toute forme de corruption, qu'elle soit active (le fait de proposer, promettre ou donner un avantage indu) ou passive (le fait de solliciter ou d'accepter un tel avantage). La corruption, sous toutes ses formes (pots-de-vin, extorsion, trafic d'influence, favoritisme, etc.), est incompatible avec nos valeurs et porte atteinte à l'intégrité de nos activités et à notre réputation.

Le Groupe Trèves applique une politique de tolérance zéro à l'égard de la corruption et s'engage à agir avec intégrité et transparence dans toutes ses interactions avec ses clients, fournisseurs, partenaires commerciaux, autorités publiques et toute autre partie prenante.

Principes fondamentaux de notre engagement anti-corruption :

- Interdiction des actes de corruption :

Le Groupe Trèves interdit strictement à l'ensemble de ses dirigeants, salariés, fournisseurs, prestataires, partenaires commerciaux et toute personne agissant pour son compte ou en son nom, d'offrir, de promettre, de donner, de solliciter ou d'accepter, directement ou indirectement, tout avantage indu (financier ou autre) dans le but d'influencer une décision ou d'obtenir un avantage illégitime.

- Agir avec intégrité et transparence :

Toutes les interactions et relations d'affaires menées par le Groupe Trèves et ses partenaires doivent être empreintes d'éthique, d'honnêteté et de transparence, en pleine conformité avec les lois et réglementations applicables.

- Obligation de vigilance et de signalement :

Chaque salarié, fournisseur, prestataire et partenaire est encouragé à faire preuve de vigilance et a la responsabilité de signaler toute situation suspecte ou tout acte de corruption potentiel dont il pourrait avoir connaissance.

- Attentes envers nos partenaires :

Le Groupe Trèves attend de ses fournisseurs, prestataires et autres partenaires commerciaux qu'ils respectent les principes fondamentaux de lutte contre la corruption et qu'ils mettent en œuvre des mesures adéquates pour prévenir et détecter la corruption au sein de leurs propres organisations.

- Conséquences du non-respect :

Tout manquement à ces principes et aux dispositions du Code de Conduite Anticorruption par les salariés pourra entraîner des sanctions disciplinaires, voire des poursuites judiciaires. Pour les fournisseurs, prestataires et autres partenaires, de tels manquements pourront conduire à la suspension ou à la cessation de notre relation commerciale, sans préjudice d'éventuelles actions légales.

3. 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.

4. 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.

5. 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.

6. 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. RESPONSABILITE ENVIRONNEMENTALE

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.

Il 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.

Il 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.

V. DISPOSITIF DE SIGNALEMENT D'ALERTE

Le Groupe Trèves s'engage à promouvoir une culture d'intégrité et de transparence. Dans ce cadre, un dispositif de signalement d'alerte éthique (whistleblowing) est mis à disposition des employés du Groupe et des parties prenantes externes (fournisseurs, clients, etc.) pour signaler, de bonne foi, toute préoccupation concernant des violations potentielles de la présente Charte éthique, des lois et réglementations en vigueur, ou tout comportement qui pourrait être considéré comme contraire à l'éthique, y compris les cas de corruption, de harcèlement, de discrimination, de fraude, de manquements en matière de santé et de sécurité, ou de préoccupations environnementales sérieuses.

L'objectif de ce dispositif est d'offrir un canal de communication sécurisé et confidentiel pour le signalement d'alertes, d'encourager le signalement précoce des problèmes afin de permettre au Groupe d'y remédier rapidement, et de protéger les personnes qui signalent de bonne foi contre toute forme de représailles.

Pour effectuer un signalement, le Groupe Trèves met à disposition les canaux suivants :





<https://report.whistleb.com/treves-group>

Le Groupe Trèves s'engage à assurer la protection des personnes qui effectuent un signalement de bonne foi.

L'identité du lanceur d'alerte et les informations fournies seront traitées avec la plus grande confidentialité, dans le respect des lois et réglementations applicables. Aucune mesure de représailles (sanction, discrimination, etc.) ne sera tolérée à l'encontre d'une personne ayant signalé de bonne foi une préoccupation.

Chaque signalement fera l'objet d'un examen impartial et rigoureux.

Afin de faciliter le traitement de votre signalement, veuillez fournir autant de détails que possible, tels que : la description précise des faits, les dates et lieux des événements, l'identification des personnes concernées, et toute preuve ou information pertinente.

Il est important de souligner que les signalements effectués de mauvaise foi, avec l'intention de nuire ou de diffamer, ne seront pas tolérés et pourront faire l'objet de mesures appropriées. Le fonctionnement détaillé du dispositif de signalement d'alerte éthique est précisé dans les politiques et procédures internes du Groupe Trèves, auxquelles il convient de se référer pour plus d'informations.

En complément des mécanismes de signalement, tout dirigeant, salarié ou partenaire du Groupe Trèves qui s'interroge sur la conformité de ses actions avec les principes énoncés dans la présente Charte Éthique est vivement encouragé à se rapprocher du Directeur des Ressources Humaines du Groupe ou du Directeur Juridique du Groupe.

Ces personnes sont à disposition pour fournir des informations complémentaires concernant l'interprétation et l'application de cette Charte. Le Groupe Trèves réaffirme sa détermination à communiquer largement sur sa démarche éthique. Cette transparence témoigne de notre engagement profond en matière de conformité et de responsabilité sociale, et vise à renforcer la confiance de toutes nos parties prenantes.
