



CHARTRE ETHIQUE DE COVERGUARD

Loi Sapin II

AVANT-PROPOS

« Charte éthique » et « Code de conduite éthique » sont interchangeables.

Pourquoi une charte éthique, une politique cadeaux et invitations, une procédure de signalement associée ainsi qu'un régime disciplinaire (en annexe) ?

Coverguard s'appuie sur des valeurs partagées par l'ensemble de ses collaborateurs, et veille à ce que ses activités soient conduites conformément à des standards élevés d'honnêteté, d'intégrité et d'exigence professionnelle. Coverguard s'engage en conséquence à exercer ses activités de manière équitable, honorable, en toute intégrité et en conformité avec l'ensemble des dispositions légales applicables.

Ainsi, Coverguard se conforme à la loi relative à la transparence, à la lutte contre la corruption, et à la modernisation de la vie économique (loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016), dite loi Sapin II.

Cette loi vise à lutter, entre autres, contre les phénomènes de corruption et de trafic d'influence et impose la mise en place d'un programme de conformité anti-corruption. La charte éthique, procédure de signalement et régime disciplinaire s'inscrivent dans cette démarche.

Que trouve-t-on dans la charte éthique ?

Notre charte éthique décrit les valeurs et principes fondamentaux que Coverguard s'engage à respecter en matière de lutte contre la corruption et le trafic d'influence. Elle insiste sur la responsabilité de Coverguard et de ses collaborateurs de se conformer aux obligations légales et d'éviter les pratiques non conformes aux principes définis ou qui pourraient avoir un impact négatif sur la réputation du Groupe et de ses filiales.

A qui s'adresse cette charte éthique ?

Notre charte éthique s'applique à tous les collaborateurs, quels que soient leur niveau hiérarchique et la nature de leur collaboration, dans tous les pays où Coverguard ou ses

représentants sont présents, dans le respect des normes internationales et des législations et réglementations locales. L'implication de tous dans le respect des valeurs et des principes éthiques de l'entreprise permettra à chacun de mieux réaliser sa mission, de garantir l'image et la réputation de Coverguard.

Il a pour but de guider et d'aider les collaborateurs à prendre des décisions conformes à l'éthique lors de situations courantes au cours desquelles il pourrait leur être utile d'avoir des lignes directrices en matière de lutte contre la corruption.

Dans le cas de violation des principes du présent code de conduite, les sanctions issues du règlement intérieur de l'entreprise s'appliqueront. Il est rappelé par ailleurs que la corruption, le harcèlement... sont sanctionnés pénalement.

Cette charte est librement accessible sur le site internet de Coverguard et sur simple demande. Elle est disponible en français, anglais, hongrois et mandarin ; c'est la version française qui fait foi.

Nos valeurs

Coverguard s'appuie sur trois valeurs partagées par l'ensemble de ses collaborateurs :

Se dépasser en permanence

Nous tâchons de décrocher chaque jour de nouvelles victoires, dans un esprit de conquête et de dépassement de soi. Nous croyons en la remise en question pour continuer de progresser et apporter à nos clients la meilleure qualité de produits et services.

Créer des liens de proximité

Nous croyons à la force du lien, gage de simplicité et d'efficacité, et cherchons à nouer des relations de confiance sur le long terme. Nous sommes à l'écoute des besoins et attentes de nos clients, utilisateurs et collaborateurs pour accélérer la performance de chacun.

Agir de manière responsable

Nos actions portent notre engagement en matière d'éthique, de responsabilité sociale et de respect de l'environnement. Nous avons à cœur d'assurer que nos produits et la façon dont ils sont fabriqués impactent le moins possible l'ensemble de notre écosystème. Nous visons le progrès, habités par le respect de chacun.

Notre mission

Protéger les hommes et les femmes de la tête au pied sur leur lieu de travail, partout dans le monde.

Plus précisément, il s'agit de concevoir à des prix compétitifs des équipements de protection individuelle confortables, fiables, esthétiques, adaptés aux risques tout en limitant leur impact sur l'environnement, grâce à des efforts constants en R&D, via

l'identification et la qualification de matières toujours plus adaptées, la réalisation d'analyses de cycle de vie de nos produits, et des programmes de co-développement avec des partenaires industriels et techniques.

La santé et sécurité des utilisateurs finaux étant notre priorité, nous garantissons un produit de qualité, en contrôlant et mesurant rigoureusement chaque étape du cycle de vie du produit : analyse des usages, choix des matières, conception produit, certification aux normes européennes, planification et suivi de production, approvisionnement, logistique locale ... Nos produits sont conformes aux normes de contrôle de Coverguard et leur innocuité est systématiquement évaluée et contrôlée. Tous nos produits sont conformes à la norme REACH.

L'ETHIQUE CHEZ COVERGUARD

1/ RESPECT DE LA DIGNITÉ HUMAINE - INTERDICTION DE DISCRIMINER

La priorité à l'être humain dans toute sa dignité est primordiale pour Coverguard. Nous considérons les employés et les candidats indépendamment de leur sexe, leur religion, leur origine, leur état de santé, leur orientation sexuelle et politique, leur niveau d'éducation, leur âge, leur apparence ... Et ce à tout moment de la collaboration, à partir de la première phase de recrutement et tout le long de l'évolution professionnelle.

Nous portons une attention particulière à la représentation de manière paritaire dans notre organisation à tous les niveaux hiérarchiques. Nous nous assurerons de l'accès des femmes et des hommes aux mêmes opportunités, droits, occasions de choisir et conditions matérielles.

INTERDICTION DU TRAVAIL DES ENFANTS & ET DU TRAVAIL FORCÉ

Le terme **"enfant"** désigne toute personne âgée de moins de 15 ans (ou de moins de 14 ans selon les pays), toute personne en âge d'être scolarisée ou toute personne qui n'a pas atteint, dans son pays, l'âge minimal requis pour travailler. C'est la limite d'âge la plus élevée qui prévaut. Les travailleurs âgés de moins de 18 ans ne doivent exécuter aucun travail susceptible de mettre en danger leur santé et sécurité.

Coverguard ne tolère ni le travail ni l'exploitation des enfants. Coverguard attend de ses partenaires commerciaux, mais aussi de l'entreprise-même, qu'ils respectent l'interdiction du travail des enfants. Nous nous engageons à respecter l'âge légal du pays dans lequel Coverguard exerce ses activités.

Le **travail forcé** s'entend par tout travail réalisé contre son gré et sous contrainte externe : chantage, menace, rétention de salaire ou de documents d'identité, intimidation, violence, ...

Coverguard rejette toute forme de travail forcé et attend de ses partenaires commerciaux, mais aussi d'elle-même, qu'aucun employé ne soit contraint à travailler contre son gré que ce soit directement ou indirectement.

2 / SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Coverguard s'engage à garantir un environnement de travail sûr et sain à l'ensemble de ses collaborateurs. Cela passe notamment par des conditions sanitaires, des règles et des procédures relatives à la santé et à la sécurité appropriées. Nous exigeons que tous les employés et les travailleurs disposent gratuitement d'équipements de protection adéquats.

Les formations de santé et de sécurité au travail sont assurées chaque année et les collaborateurs formés SST sont clairement identifiés dans l'entreprise.

Si nécessaire, les informations de sécurité relatives aux matières dangereuses avec lesquelles ils peuvent entrer en contact sont tenues à la disposition des employés.

En cas d'incendie ou de toute autre urgence, les sorties de secours sont clairement et suffisamment indiquées. Les voies d'évacuation sont clairement décrites et indiquées et doivent rester dégagées. Chaque étage dispose de détecteurs d'incendie et d'extincteurs.

Toutes les réglementations applicables en matière de santé et sécurité au travail, d'hygiène, de protection contre l'incendie et de prévention des risques doivent être respectées et faire l'objet de formations régulières. Des exercices incendie sont régulièrement organisés sur les différents sites.

3 / HARCELEMENT AU TRAVAIL

Coverguard lutte contre toutes formes de harcèlement en milieu professionnel, qu'il soit de nature morale ou sexuelle.

Selon l'article Article L1152-1 du Code du travail, le **harcèlement moral** se manifeste par des agissements répétés pouvant entraîner, pour la personne qui les subit, une dégradation de ses conditions de travail pouvant aboutir à une atteinte à ses droits et à sa dignité, une altération de sa santé physique ou mentale, ou une menace pour son évolution professionnelle.

Selon l'article Article L1153-1 du Code du travail, le **harcèlement sexuel** se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste, qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur

caractère dégradant ou humiliant, ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Est également assimilée au harcèlement sexuel toute forme de pression grave, même non répétée, dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte sexuel, au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers.

Aucun salarié ni candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé les agissements de harcèlement sexuel et/ou moral.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des comportements précédemment décrits ou pour les avoir relatés. Est passible de sanctions disciplinaire et pénale tout salarié ayant eu un ou des comportements avérés précédemment définis.

4 / CONFLITS D'INTERETS

Il y a **conflit d'intérêts** lorsqu'un collaborateur d'une entreprise est en position d'influer sur une décision du groupe susceptible de conférer un avantage personnel ou de favoriser lui-même, un parent ou un proche.

Chaque collaborateur doit privilégier les intérêts de l'entreprise Coverguard à tout autre intérêt professionnel ou commercial à caractère personnel. Aucun collaborateur ne doit se placer en situation où ses propres intérêts sont en conflit réel ou apparent avec les intérêts du groupe.

Il est par exemple formellement interdit :

- De tirer un avantage personnel des opportunités commerciales obtenues dans le cadre de ses missions, sans avoir préalablement obtenu le consentement écrit d'un membre du comité de direction de la société Coverguard.
- D'accepter une nomination au conseil d'administration d'une autre entreprise ou un emploi en dehors de Coverguard sans avoir préalablement obtenu le consentement écrit d'un responsable ou, dans le cas du Président Directeur Général, celui du conseil d'administration.
- D'effectuer, au nom de l'entreprise, des transactions impliquant des intérêts personnels sans avoir préalablement obtenu le consentement écrit d'un responsable ou, dans le cas du Président Directeur Général, celui du conseil d'administration.
- De recruter, nommer, sanctionner ou licencier un membre de sa famille.

A minima, tout collaborateur qui se trouverait face à une source de conflit d'intérêts doit faire preuve de transparence et de proactivité : il doit en faire explicitement mention à sa hiérarchie – et éventuellement aux autres personnes concernées – dès l'avènement de la situation potentiellement source de conflit d'intérêts.

ACTIVITE POLITIQUE ET ASSOCIATIVE

Les activités politiques des collaborateurs Coverguard doivent avoir lieu en dehors du temps et du contexte de travail.

Coverguard s'engage à se conformer totalement à l'ensemble des réglementations de chaque pays, afférentes aux relations entre associations, partis politiques et entreprises.

Quel que soit le pays il est interdit :

- De financer des candidats politiques sur des fonds de l'entreprise
- De rembourser à un collaborateur une quelconque contribution politique
- D'utiliser les locaux ou les installations de l'entreprise et de solliciter les collaborateurs sur leur temps de travail à des fins politiques
- De s'impliquer dans une activité politique au nom de Coverguard sans le consentement écrit express de la direction Coverguard

Pour toute question relative aux activités politiques et associatives, il est possible de contacter le service RH ou RSE.

SYNDICAT/REPRÉSENTANTS DES TRAVAILLEURS

Coverguard attend de ses partenaires commerciaux, mais aussi d'elle-même, qu'ils respectent le droit des travailleurs en ce qui concerne la liberté d'association, la liberté de réunion et les négociations collectives.

Nous favorisons le dialogue social avec les représentants du Comité Economique et Social, ainsi l'expression collective des salariés est assurée via les réunions avec le CSE. Les CSE ont pour mission de promouvoir la santé, la sécurité, les conditions de travail et la qualité de vie au travail dans l'entreprise.

5 / CORRUPTION ET TRAFIC D'INFLUENCE

Coverguard ne tolère aucune forme de corruption, soudoiement ni aucune autre forme d'avantages accordés illégalement. La conviction d'agir dans l'intérêt de Coverguard ne peut justifier des comportements en contradiction avec les dispositions décrites. Les managers doivent informer leur collaborateur du contenu et des enjeux de ce code et s'assurer qu'il est observé.

La **corruption** est traditionnellement définie par le fait d'employer des moyens condamnables dans l'optique d'influencer une personne dans ses décisions, ou de la faire contrevenir aux obligations auxquelles elle est soumise.

La corruption peut prendre deux formes :

- Corruption active : tout avantage indu proposé ou promis en vue d'obtenir d'un tiers, directement ou par un intermédiaire, qu'il accomplisse, retarde, accélère, améliore, ou s'abstienne d'accomplir, un acte qui relève de ses fonctions, ou qui est facilité par ses fonctions.
- Corruption passive : tout avantage indu sollicité ou accepté d'un tiers pour accomplir, retarder ou s'abstenir d'accomplir, un acte qui relève de ses fonctions, ou qui est facilité par ses fonctions.

Le **trafic d'influence** est similaire à la corruption : la différence réside dans la nécessité de la présence d'un intermédiaire entre le bénéficiaire potentiel et l'autorité publique, qui va user de son influence pour obtenir la décision souhaitée.

Coverguard veille à éviter toute dépendance ou obligation personnelle envers les clients, les fournisseurs ou les autres partenaires commerciaux, qu'il s'agisse de pots-de-vin, de dessous-de-table, de bakchich ou d'autres versements illégaux.

LES CADEAUX ET LES INVITATIONS

Les collaborateurs de Coverguard, principalement les commerciaux, peuvent parfois être amenés à offrir des cadeaux modestes ou à proposer des invitations à nos clients afin de renforcer nos relations commerciales.

Cependant, il convient d'être attentif en matière de cadeaux et invitations et autres qui peuvent être considérés comme un moyen d'influencer une décision commerciale, et / ou de favoriser une entreprise ou une personne.

Afin d'éviter ce risque, Coverguard a élaboré une Politique cadeaux et invitations (en annexe), à laquelle tous les collaborateurs Coverguard doivent impérativement se référer et se conformer.

PROCEDURE DE SELECTION D'UN PRESTATAIRE EXTERNE

Toute prestation ne pouvant pas être réalisée en interne peut être déléguée à un prestataire externe. Le choix de ce prestataire doit suivre les règles suivantes :

- **Nombre de devis :**

Prestation inférieure à 2500 € : 2 devis obligatoirement

Prestation supérieure à 2500 € : 3 devis obligatoirement

- **Intégration des critères suivants :**

- **Qualitatifs** : répondre au mieux au besoin, de la façon la plus efficace et pertinente
- **Financiers** : offrir les meilleures conditions, notamment en termes de tarif et de conditions de vente (livraison / retour offert, essai gratuit, possibilité d'annuler sans frais...)
- Si nécessaire et s'il y a besoin de départager plusieurs prestataires, un **critère RSE** peut être considéré : être une entreprise engagée qui a mis en place des actions pour réduire ses différents impacts

6 / LOYAUTÉ DES PRATIQUES

Coverguard et l'ensemble de ses collaborateurs s'engagent à se conformer à la législation antitrust, aux lois relatives à la **concurrence déloyale** et également au guide des allégations environnementales pour lutter contre le **greenwashing**.

Est considérée comme une **pratique anticoncurrentielle** toute action ou comportement visant à fausser, entraver, supprimer ou restreindre abusivement la libre concurrence.

Ces pratiques comprennent notamment les ententes visant à s'accorder sur les prix, ou à se répartir des parts de marché et appels d'offres.

Une **allégation environnementale** est l'utilisation d'un terme mettant en avant un critère potentiellement vertueux d'un produit ou d'un service, sans preuve et donc porteur de confusion auprès du consommateur. Exemple : « bon pour la planète », « écologique » ...

Voici quelques exemples de **comportements anticoncurrentiels illégaux** :

- Communication à des concurrents de Coverguard d'informations sur les prix, les méthodes de tarification, les conditions de vente et d'autres informations commerciales importantes
- Accords entre concurrents visant à se répartir des clients, des secteurs commerciaux ou des Catégories de services pour restreindre la libre concurrence
- Accords visant à boycotter des marchés, des services, des secteurs...
- Accords préalables définissant les prix entre concurrents
- Ventes sous condition suspensive illicite
- Dumping (vente de services à un prix inférieur à leur coût de revient dans l'intention de nuire à la concurrence)
- Publicité mensongère
- Critiques malveillantes envers des concurrents

Voici quelques exemples d'**allégations environnementales trompeuses** :

- Utilisation de termes peu clairs ni précis tels que « respectueux de l'environnement », « Ecologique » ...
- Utilisation d'image de la nature ou d'une planète dans les publicités
- Mise en avant de critères prétendument écologiques sans preuve (sans calcul d'ACV du produit)

Il appartient à chaque collaborateur de respecter des pratiques régulières vis-à-vis de la concurrence et du marché. Compte tenu de la complexité de la législation et de la gravité des conséquences juridiques qu'elle entraîne, nous recommandons aux collaborateurs de se tourner vers le Service RSE et/ou RH pour toute question spécifique.

7 / PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

Compte tenu de la multitude de canaux de communication que Coverguard utilise chaque jour pour servir ses clients, nous nous assurons que les données dont nous disposons sont exclusivement réservées à la communication avec eux. Les données ne sont pas transmises à des tiers et tous les droits personnels de nos interlocuteurs restent garantis.

Coverguard porte une attention particulière à l'application du RGPD (Règlement Général pour la Protection des Données), en cours de déploiement au sein de ses services. La personne en charge de la protection des données personnelles est responsable de la conformité et de la mise en œuvre du RGPD. Une adresse email a été créée pour entrer en contact avec elle : rgpd@Coverguard-safety.com.

Victime ou témoin de manquements à cette charte éthique : que faire ?

Tout collaborateur victime ou témoin d'un des sujets abordés dans cette charte (cas de discrimination, travail forcé ou d'enfants, d'harcèlement moral ou sexuel au travail, corruption, concurrence déloyale ...) quelle que soit sa forme est tenu d'alerter le référent alerte le plus rapidement possible dès l'apparition des faits.

La Direction et ses représentant garantissent la confidentialité du traitement des données et la sécurité de chaque personne alertant d'un agissement tel que défini dans la charte éthique.

Le fait de témoigner ou de relater de tels agissements ne peut justifier ni un licenciement, ni une sanction disciplinaire, sauf en cas de mauvaise foi caractérisée et d'intention de nuire.

Comment alerter ?

Une adresse mail a été créée à cette fin :

alerts@Coverguard-safety.com

La procédure d'alerte est détaillée dans un fichier annexé à la présente Charte et doit impérativement être respectée pour que l'alerte soit considérée.