

Table des matières

1	DECLARATION DE LA DIRECTION 🏢	1
1.1	Objectifs du code éthique 🎯	2
1.2	Champ d'application 🌐	2
2	NOS VALEURS FONDAMENTALES 🏛️	2
2.1	Intégrité 🤝	2
2.2	Respect 🧑	2
2.3	Excellence 🏆	2
2.4	Innovation 💡	3
2.5	Responsabilité ⚖️	3
3	ÉTHIQUE DES AFFAIRES 📁	3
3.1	Conformité légale et réglementaire ⚖️	3
3.2	Lutte contre la corruption, les pots-de-vin et le blanchiment d'argent 🚫	3
3.3	Conflits d'intérêts ✂️	4
3.4	Concurrence loyale 🏘️	4
3.5	Protection des données et confidentialité 🛡️	4
3.6	Propriété intellectuelle ©	4
3.7	Financement d'activités politiques, mécénat, et parrainage 🗳️	5
4	RESPONSABILITE ENVIRONNEMENTALE 🌍	5
4.1	Politique environnementale 🌱	5
4.2	Réduction des émissions de gaz à effet de serre 🏭	5
4.3	Gestion des déchets et économie circulaire ♻️	5
4.4	Préservation de la biodiversité 🐾	5
4.5	Utilisation durable des ressources 💧	5
5	RESPONSABILITE SOCIALE ET DROITS DE L'HOMME 👥	5
5.1	Respect des droits de l'homme 🗳️	5
5.2	Diversité et inclusion 🌈	6
5.3	Santé et sécurité au travail 🏢	6
5.4	Dialogue social et négociation collective 🗣️	6
5.5	Prévention du travail forcé et du travail des enfants 🚫	6
5.6	Développement des compétences et formation 🎓	6
6	GOVERNANCE ET TRANSPARENCE 🏛️	7
6.1	Structure de gouvernance 🏢	7
6.2	Comité d'éthique indépendant 👥	7
6.3	Processus de due diligence 🔍	7
6.4	Indicateurs de performance éthique et de durabilité 🇫🇷	7
6.5	Système de lanceur d'alerte 🚨	7
7	RELATIONS AVEC LES PARTIES PRENANTES 🤝	7
7.1	Relations avec les clients 🖨️	7
7.2	Relations avec les fournisseurs 🚚	7
7.3	Relations avec la communauté 🏘️	8
8	MISE EN ŒUVRE ET CONFORMITE ✅	8
8.1	Formation et sensibilisation des employés 📺	8
8.2	Procédures de signalement des violations 🚩	8
8.3	Mesures disciplinaires ⚠️	9
8.4	Révision et mise à jour du code 🔄	9

**1 DECLARATION DE LA DIRECTION 🏢**

La confiance, socle de nos relations entre nos clients, fournisseurs, collaborateurs et autres partenaires ne se décrète pas, elle ne s'acquiert que dans la durée.

La réputation, outre la reconnaissance de nos compétences métiers, doit être considérée dans le sens le plus large englobant les comportements individuels et collectifs tant au sein de notre entreprise que dans nos relations avec nos partenaires.

L'intégrité conjuguée à ces 2 valeurs participe à notre culture d'entreprise et toute réflexion ou action engagée est cadrée par la loyauté de nos équipes.

Le respect de notre environnement à long terme dans nos engagements et responsabilités pour sa préservation.

La croissance de notre entreprise s'appuie année après année sur l'adaptabilité, et la technicité de ses activités.

Le respect tant individuel que collectif de nos valeurs : confiance, réputation, intégrité, respect de l'environnement sont les garants de notre éthique et de ce fait de notre avenir.

**Olivier CHAPUIS**  
Directeur Usine

### 1.1 Objectifs du code éthique 🎯

En tant que collaborateur de PRECIJURA, vous devez montrer l'exemple d'une conduite éthique, respectueuse des règles.

Vous êtes tenu de :

- Connaître et comprendre les sujets abordés dans le Code Ethique et les recommandations associées.
- Contacter votre hiérarchie en cas de question relative au Code Ethique.
- Savoir comment signaler un problème, conformément aux lois et réglementations en vigueur.

Des manquements au Code Ethique peuvent vous exposer en tant que collaborateur, à des sanctions.

### 1.2 Champ d'application 🌐

Notre Code Éthique s'applique à tous les employés de PRECIJURA (désignés sous le terme "collaborateurs" dans le présent document).

Il est de la responsabilité personnelle de chaque collaborateur de PRECIJURA de conduire ses activités avec loyauté et intégrité, de bien comprendre notre Code Éthique et de s'y référer régulièrement, afin d'être parfaitement au fait des dispositions spécifiques qui le concernent directement. En cas de doute, il doit en référer à son responsable.

La responsabilité des managers va au-delà de celle des autres collaborateurs : il leur appartient de promouvoir activement le Code Éthique sur le lieu de travail et de démontrer par l'exemple leur adhésion à ces règles.

Chaque manager doit en outre empêcher et détecter toute violation du Code Éthique et agir en conséquence, tout en protégeant les collaborateurs signalant le non-respect d'une règle.

### Vos responsabilités en tant que manager de PRECIJURA

Une conduite éthique et respectueuse des règles commence par le haut de la hiérarchie.

En tant que manager de PRECIJURA, vous devez définir des exigences strictes en manière d'éthique et tenir vos engagements.

Votre rôle comprend plusieurs aspects :

- Connaître de manière approfondie les sujets abordés dans le Code Ethique, ainsi que les recommandations associées.
- Donner des informations sur le Code Ethique, les instructions et les lois et réglementations en vigueur aux collaborateurs.
- Veiller à ce que vos équipes soient informées sur le Code Ethique et les politiques de PRECIJURA.
- Identifier et réduire de manière proactive les risques liés à votre activité.
- S'assurer de la bonne compréhension du Code Ethique de PRECIJURA au sein de votre équipe.
- Communiquer sans délai tout problème que l'on vous aurait signalé conformément au § Procédures de signalement des violations.
- Décider des mesures correctives à prendre pour résoudre les problèmes et les mettre en œuvre, en collaboration avec les personnes compétentes.

Des manquements au Code Ethique peuvent vous exposer en tant que manager, à des sanctions.

### Prendre des décisions éthiques

- Suivez rigoureusement les règles et les instructions de PRECIJURA.
- Faites appel à votre bon sens.
- Ne placez pas PRECIJURA dans une position illicite ou contraire à l'éthique.
- Évitez toute conduite inadéquate, même en apparence.
- Ne vous placez pas dans une situation pouvant entraîner un conflit d'intérêts, réel ou apparent, par exemple un conflit entre vos intérêts personnels et vos obligations professionnelles.
- Ne prenez aucune décision que vous ne pourriez expliquer sans gêne à vos collègues ou à vos proches.
- Ne prenez aucune décision pouvant nuire à la réputation de PRECIJURA.

## 2. NOS VALEURS FONDAMENTALES 🏠

Des activités peuvent ne pas être soumises à des lois, des réglementations ou des obligations. Dans ce cas, les principes d'équité et d'honnêteté doivent gouverner notre conduite.

Il incombe à chaque collaborateur de PRECIJURA d'observer scrupuleusement ces principes.

Aucun objectif de performance ne peut être imposé ni accepté si sa réalisation implique de déroger aux principes éthiques de l'entreprise.

### 2.1 Intégrité 🤝

- Nous agissons avec honnêteté et transparence dans toutes nos activités.(publication des résultats, présentations régulières, ...)
- Nous respectons nos engagements envers nos clients, partenaires et collaborateurs.(Suivi des objectifs vs indicateurs partagés)
- Nous prenons des décisions éthiques en suivant rigoureusement les règles de PRECIJURA et en faisant appel à notre bon sens.(décisions Codir)
- Nous évitons toute conduite inadéquate, même en apparence, et nous ne nous plaçons pas dans des situations de conflit d'intérêts.(Fiche d'écart systématique si besoin)

### 2.2 Respect 🙏

- Nous traitons chaque individu avec dignité et considération, qu'il s'agisse de collègues, clients, fournisseurs ou autres parties prenantes.(entretiens individuels, ...)
- Nous valorisons la diversité et l'inclusion au sein de notre entreprise à condition que les personnes respectent nos valeurs.
- Nous respectons les droits de l'homme et les normes du travail dans toutes nos opérations.
- Nous écoutons activement et communiquons de manière ouverte et constructive.(Codir, top5, top15, réunions au personnel, points fixes clients,...)

### 2.3 Excellence 🏆

- Nous visons constamment la plus haute qualité dans nos produits et services.
- Nous encourageons le développement professionnel continu de nos employés.(formations managériales et techniques)

- Nous cherchons à dépasser les attentes de nos clients et à établir de nouvelles normes dans notre industrie.
- Nous mesurons et évaluons régulièrement nos performances pour nous améliorer continuellement.(suivis d'indicateurs mensuels)

#### 2.4 Innovation

- Nous encourageons la créativité et les idées nouvelles à tous les niveaux de l'organisation (groupes de travail, ...).
- Nous investissons dans la recherche et le développement pour rester à la pointe de notre secteur (projet OXYGENE,...).
- Nous sommes ouverts au changement et nous adaptions rapidement aux nouvelles technologies et tendances du marché.(Projets robotiques, ...)
- Nous favorisons un environnement de travail qui stimule l'innovation et la prise d'initiatives (accès aux données et informations, ...).

#### 2.5 Responsabilité

- Nous assumons la responsabilité de nos actions et de leurs conséquences.
- Nous nous engageons à minimiser notre impact environnemental et à promouvoir le développement durable (FREE COOLING, LED, ...).
- Nous contribuons positivement aux communautés dans lesquelles nous opérons.(propositions techniques, ...)
- Nous gérons nos ressources de manière efficace et responsable.(Suivis par budgets, ...)

Ces valeurs fondamentales guident notre comportement quotidien et nos décisions stratégiques, assurant ainsi la pérennité et l'intégrité de PRECIJURA.

### 3. ÉTHIQUE DES AFFAIRES

#### 3.1 Conformité légale et réglementaire

La réputation d'intégrité de PRECIJURA se construit sur le respect des lois, des réglementations et autres obligations en vigueur. Il est de la responsabilité personnelle des collaborateurs de connaître les lois, réglementations et obligations liées à leurs tâches.

La transgression de ces lois peut être passible de sanctions civiles et pénales.

Toute activité risquant d'entraîner PRECIJURA dans une pratique illicite est rigoureusement proscrite.

PRECIJURA s'attache à appliquer les dispositions légales relatives aux droits de l'homme, au droit du travail, à la santé et la sécurité, à la protection de l'environnement, à la prévention de la corruption, aux pratiques de concurrence loyale, et aux règles fiscales.

#### 3.2 Lutte contre la corruption, les pots-de-vin et le blanchiment d'argent

La politique de PRECIJURA est de bannir les paiements et pratiques illicites.

PRECIJURA est notamment déterminé à éliminer toute forme de corruption dans ses transactions commerciales.

Les collaborateurs de PRECIJURA ne doivent offrir, ni fournir, directement, ou indirectement, un avantage quelconque, pécuniaire ou autre, à un représentant de l'État,

un parti politique, un employé ou agent d'un client public ou privé, d'un organisme de prêt ou d'une banque, en violation des obligations légales ou des principes éthiques de PRECIJURA, dans le seul but d'obtenir ou de maintenir une transaction commerciale ou encore de recevoir une quelconque facilité ou faveur impliquant la transgression d'une réglementation.

Les collaborateurs de PRECIJURA ne doivent pas offrir ou fournir un avantage ni répondre à la sollicitation de toute personne qui, prétendant disposer d'une influence réelle ou supposée auprès d'un agent public ou privé, proposerait d'user de son influence en vue d'obtenir des marchés ou toute décision favorable.

#### Cadeaux et invitations

*Définitions :*

*Cadeaux : en espèce ou en nature, sous forme de produits et/ou services fournis gratuitement ou à un prix en dessous de sa valeur marchande, ou tout autre avantage ou faveur.*

*Invitations : repas, boissons, évènements de divertissement ou sportifs, voyages, visites, séjours, hébergements, séminaires, conventions, autres forces d'hospitalité pour laquelle le bénéficiaire ne paie pas la valeur marchande usuelle.*

PRECIJURA entend que toute décision commerciale prise par ses collaborateurs, clients et fournisseurs le soit uniquement sur des critères d'ordre commercial, essentiellement fondés sur la compétitivité, la performance et la qualité des produits et des technologies proposés, et non sur une forme quelconque d'avantages cachés ou de conflits d'intérêts.

Il est reconnu que, dans certaines cultures, une relation d'affaires de qualité peut occasionner un échange de cadeaux ou d'invitations symboliques. Un collaborateur de PRECIJURA ne peut offrir ou accepter, ou autoriser un membre de sa famille à accepter des cadeaux, de l'argent, des prêts, des invitations ou tout traitement spécial de la part de quiconque engagé dans une relation d'affaires avec PRECIJURA, si l'intention réelle est d'influencer une décision commerciale.

Un collaborateur peut toutefois accepter occasionnellement au nom de PRECIJURA une invitation à déjeuner ou un cadeau symbolique non pécuniaire et de petite valeur (ne dépassant pas 50 € par personne), s'il peut lui-même, à une autre occasion, en faire autant en retour. Si, pour des raisons de protocole, de courtoisie ou autre, un collaborateur doit offrir ou accepter un cadeau ou une invitation de valeur, il doit préalablement en informer la direction.

Nota : La règle est de rapporter tout cadeau de fournisseur, client,... au service RH en vue d'une redistribution via une tombola annuelle à l'ensemble du personnel.

#### Paiements de facilitation

Il s'agit de petits montants non officiels, souvent payés en espèces, aux agents publics pour assurer, faciliter ou accélérer l'exécution de tâches ou de procédures administratives (par exemple, dédouanement de marchandises, obtention de documents administratifs...).

Les paiements de facilitation, qu'ils soient effectués directement ou indirectement par un intermédiaire, sont considérés comme une forme de corruption. Ils sont donc interdits.

### 3.3 Conflits d'intérêts ✂

Les conflits d'intérêts altèrent le jugement.

Les collaborateurs de PRECIJURA doivent éviter toute situation créant ou pouvant créer un conflit entre leurs intérêts personnels (ou ceux des membres de leur famille) et ceux de PRECIJURA.

Pour protéger les collaborateurs de PRECIJURA d'un conflit d'intérêts réel ou apparent, les collaborateurs ne doivent pas détenir d'intérêts ou d'investissements dans l'entreprise d'un fournisseur, client, concurrent ou consultant de PRECIJURA, ni dans une société partenaire, si ces intérêts ou investissements sont de nature à influencer sur les décisions commerciales prises au nom de PRECIJURA.

Un collaborateur ne doit pas traiter directement avec un partenaire commercial – client, fournisseur, agent, consultant ou tout autre tiers – si lui-même ou un membre de sa famille détient des intérêts dans ces entreprises. Si le cas se présente, le collaborateur doit informer la direction de la situation de manière transparente et obtenir de sa part une dérogation spécifique écrite.

Aucun collaborateur ne doit accepter un travail extérieur proposé par un fournisseur, client ou concurrent, ni effectuer une mission extérieure pouvant nuire à ses performances ou à son jugement dans l'exercice de ses fonctions chez PRECIJURA.

Les collaborateurs doivent informer leur responsable de tout emploi exercé à l'extérieur.

### 3.4 Concurrence loyale 🏢

Le droit de la concurrence garantit une concurrence ouverte et loyale entre les entreprises.

La concurrence ouverte et loyale est dans l'intérêt direct de PRECIJURA, ainsi que de celui de ses clients, et de l'ensemble de la société.

Ces lois doivent être scrupuleusement respectées. Les entreprises et les personnes qui enfreignent ces législations encourent des peines civiles et pénales sévères.

Aucun collaborateur de PRECIJURA ne doit s'associer à des ententes avec les concurrents ayant pour intention ou résultat de fixer des prix, de fausser un processus d'appel d'offres, de se partager un marché, de limiter la production ou de boycotter un client ou un fournisseur.

Il est interdit aux collaborateurs de PRECIJURA d'échanger des informations sensibles avec les concurrents, car cela constitue une violation du droit de la concurrence.

### 3.5 Protection des données et confidentialité 🗝

"Respecter le droit des personnes"

PRECIJURA et chacun de ses collaborateurs s'attachent tout particulièrement à respecter les lois et réglementations en matière de confidentialité et de protection des informations concernant les personnes, les collaborateurs ou les tiers. Seuls ont accès à des données personnelles les collaborateurs dont les fonctions et responsabilités prévoient explicitement le traitement de telles informations.

"Respecter l'intérêt collectif"

"Diffuser l'information avec précaution"

"Pour un environnement de travail sûr"

Les droits d'accès sont accordés en fonction de la nature et du périmètre du poste, et des responsabilités de chaque collaborateur. PRECIJURA ne communique pas d'informations personnelles à des tiers, sauf si nécessaire et si la loi et les réglementations en vigueur le permettent.

Seuls ont accès à des informations confidentielles relatives aux activités de l'entreprise et dont PRECIJURA est propriétaire, notamment celles concernant les clients et les fournisseurs, les collaborateurs dont les fonctions et responsabilités prévoient explicitement le traitement, l'utilisation et la communication de telles informations. Les droits d'accès sont accordés en fonction de la nature et du périmètre du poste, et des responsabilités de chaque collaborateur. Par ailleurs, tout collaborateur de PRECIJURA se voyant confier des informations confidentielles ou dont PRECIJURA est propriétaire doit veiller à ce qu'elles restent confidentielles et à ne les utiliser qu'à des fins autorisées. Les informations confidentielles incluent par exemple, et sans que cette liste soit exhaustive, les résultats, prévisions et autres données financières, les informations sur les ressources humaines et les données personnelles, celles relatives aux acquisitions ou cessions, aux nouveaux produits ou aux commandes. Les informations dont PRECIJURA est propriétaire incluent, sans que cette liste soit exhaustive, les stratégies commerciales, les améliorations de produits, les informations techniques, les systèmes, inventions, secrets de fabrication ou savoir-faire développés ou acquis par PRECIJURA.

Cette définition englobe aussi les éléments faisant l'objet d'accords de non-divulgaration. Un collaborateur qui ne serait pas sûr de pouvoir divulguer ou utiliser des informations en sa possession doit demander conseil à son manager. Les collaborateurs de PRECIJURA restent liés par ces obligations de discrétion après la cessation de leurs fonctions.

### 3.6 Propriété intellectuelle ©

"L'un de nos principaux biens"

Les droits de propriété intellectuelle de PRECIJURA englobent les brevets, savoir-faire, secrets de fabrication, marques déposées, noms de domaine, concepts industriels et droits d'auteur. Ils constituent l'un de nos principaux biens et, à ce titre, sont protégés par la loi, partout où cela est possible.

Il est du devoir de tous les collaborateurs de préserver ces biens.

PRECIJURA s'engage à respecter la propriété intellectuelle des autres et à ce que ses collaborateurs ne portent pas atteinte à leurs droits.

Utilisation des moyens de communication de l'entreprise conformément à la Charte informatique ARDEC Industries.

Les moyens de communication fournis par l'entreprise :

"Diffuser l'information avec précaution"

"Aucun collaborateur ne peut s'approprier les biens de PRECIJURA"

Messagerie électronique, messagerie vocale, internet, téléphone (y compris téléphones mobiles) et autres moyens de communication – sont la propriété de PRECIJURA et doivent être utilisés à des fins professionnelles.

Leur utilisation à des fins personnelles est fondée sur le constat que la vie privée et la vie professionnelle sont étroitement liées et que le juste équilibre entre les deux est bénéfique à la fois pour PRECIJURA et ses collaborateurs. Toutefois, cette utilisation doit rester dans des limites raisonnables et nécessaires dictées par les circonstances. Il est interdit aux collaborateurs d'utiliser le courrier électronique, le réseau internet de l'entreprise ou tout autre moyen de communication à des fins répréhensibles, notamment pour transmettre ou recevoir des messages ou



images pouvant être considérés comme insultants, injurieux ou ne respectant pas la personne humaine.

Le Code d'Éthique ne peut détailler toutes les situations possibles dans lesquelles un collaborateur peut s'exposer à un risque. Chacun d'entre nous doit faire appel à son bon sens pour appliquer ces principes, en se référant aux règles et directives existantes et, si nécessaire, en demandant conseil à la direction de l'entreprise.

### Protection des biens de PRECIJURA

Chaque collaborateur de PRECIJURA doit tout mettre en œuvre pour protéger les biens de l'entreprise.

Les fonds ou biens de l'entreprise ne doivent en aucun cas être utilisés à des fins illicites ou sans rapport avec l'activité de PRECIJURA. Aucun collaborateur ne doit s'approprier un bien quelconque de PRECIJURA pour son utilisation personnelle ou le mettre à la disposition de tiers pour une utilisation en dehors de PRECIJURA. De même, les collaborateurs ne doivent pas utiliser les biens de PRECIJURA pour en retirer des bénéfices personnels, ni en permettre l'utilisation par d'autres personnes non employées ou non autorisées par l'entreprise. Le détournement ou le vol de ces biens constitue une infraction ne peut donner lieu à des sanctions et, en cas d'infraction à la législation en vigueur, à des poursuites civiles ou pénales.

Les biens de PRECIJURA ne sont pas uniquement des éléments physiques ou tangibles (fonds, fournitures, inventions brevetées, réseaux informatiques ou téléphoniques) ; ils englobent aussi les biens incorporels, comme les idées, les concepts ou le savoir-faire que les collaborateurs développent au cours de leur travail au sein de l'entreprise. Les listes de clients et de fournisseurs et autres informations sur les marchés sont également visées, ainsi que toutes les données et informations auxquelles les collaborateurs ont accès dans l'exercice de leurs fonctions.

### 3.7 Financement d'activités politiques, mécénat, et parrainage

Le financement des partis politiques est soumis à une législation qui varie selon le pays. Même lorsqu'elles sont légales, ces contributions peuvent être sources d'abus ou interprétées comme une pratique douteuse. La politique de PRECIJURA est de n'accorder aucune contribution, financière ou en nature, aux organisations ou partis politiques, ou à des personnalités politiques. Si une filiale du groupe ARDEC INDUSTRIES souhaite accorder un don dans le cadre de mécénat ou de parrainage, celle-ci doit au préalable s'assurer du fondement légal et éthique avec les règles en vigueur du pays, de la cohérence avec les règles du code éthique d'ARDEC INDUSTRIES, et obtenir l'autorisation de la direction générale groupe.

PRECIJURA respecte le droit de ses collaborateurs à s'investir à titre individuel dans la vie politique et civique locale. Leur participation doit rester personnelle, sur leur temps libre et à leurs frais, conformément à la législation. Le papier à en-tête, les fonds et autres biens de PRECIJURA ne peuvent servir à des activités politiques personnelles. Les collaborateurs de PRECIJURA doivent séparer clairement leurs activités politiques personnelles de leur mission dans l'entreprise, afin d'éviter tout conflit d'intérêts.

## 4. RESPONSABILITE ENVIRONNEMENTALE

### 4.1 Politique environnementale

PRECIJURA conçoit ses équipements et procédés de fabrication de manière à limiter la consommation d'énergie, éliminer les produits dangereux et favoriser les matériaux recyclables.

PRECIJURA intègre l'impact sur l'environnement dans les critères de ses décisions importantes. Ces impacts sont gérés conformément aux règles établies dans la politique qualité et l'engagement de la direction de notre manuel qualité.

Tous les collaborateurs de PRECIJURA participent à cet effort collectif dans leurs activités quotidiennes.

### 4.2 Réduction des émissions de gaz à effet de serre

PRECIJURA s'engage à réduire son empreinte carbone en optimisant sa consommation énergétique et en privilégiant des sources d'énergie propres. Nous mettons en place des processus de production plus efficaces et encourageons des pratiques de travail durables pour minimiser nos émissions de gaz à effet de serre.

### 4.3 Gestion des déchets et économie circulaire

Notre entreprise met en œuvre une politique de gestion responsable des déchets, privilégiant la réduction, la réutilisation et le recyclage. Nous cherchons à intégrer les principes de l'économie circulaire dans nos processus, en maximisant l'utilisation efficace des ressources et en minimisant les déchets.

### 4.4 Préservation de la biodiversité

PRECIJURA reconnaît l'importance de la biodiversité et s'efforce de minimiser l'impact de ses activités sur les écosystèmes locaux. Nous soutenons des initiatives de conservation et encourageons nos employés à participer à des actions en faveur de la biodiversité.

### 4.5 Utilisation durable des ressources

Nous nous engageons à utiliser les ressources naturelles de manière responsable et efficace. Cela inclut la mise en place de mesures d'économie d'eau, l'utilisation de matériaux durables et la promotion de pratiques d'approvisionnement responsables auprès de nos fournisseurs.

## 5. RESPONSABILITE SOCIALE ET DROITS DE L'HOMME

### 5.1 Respect des droits de l'homme

La politique de PRECIJURA est de se conformer totalement à la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies et aux conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail. Dans l'esprit de ces principes, PRECIJURA applique une politique de ressources humaines fondée sur le traitement équitable et respectueux des personnes, de leur dignité, de leurs droits et de leurs libertés individuelles, et favorisant leur implication dans l'entreprise.

## 5.2 Diversité et inclusion

Les collaborateurs de PRECIJURA sont tenus de respecter les lois et réglementations interdisant toute discrimination liée à l'âge, la race, le sexe, l'origine ethnique, la nationalité, la religion, la santé, le handicap, la situation maritale, les orientations sexuelles, les opinions politiques ou philosophiques, l'appartenance à un syndicat ou autres caractéristiques protégées par le droit applicable.

"Pas de discrimination"

PRECIJURA ne tolère aucune forme de harcèlement sexuel, physique ou moral, de coercition ou de persécution. Si un collaborateur est témoin ou victime d'une forme quelconque d'abus de ce type, il peut en faire part comme prévu dans le § Procédures de signalement des violations. Aucune action ne peut être exercée contre un collaborateur signalant ces faits de bonne foi.

Le processus de recrutement se fonde exclusivement sur les qualifications et les compétences du candidat. La rémunération est déterminée uniquement en fonction de la contribution professionnelle du collaborateur à l'entreprise.

Le recrutement, la formation et le développement professionnel de salariés d'origines différentes sont un atout important pour PRECIJURA. L'entreprise cherche à reconnaître et valoriser ces différences en constituant des équipes qui reflètent les marchés et les communautés au sein desquels il évolue. Gestion de carrière de nos collaborateurs de PRECIJURA s'attache à favoriser le développement de ses collaborateurs, au travers notamment des entretiens individuels réguliers avec leur manager.

Ces entretiens permettent de préciser les compétences requises, les résultats obtenus et les évolutions de carrière en fonction des besoins et aspirations individuels et des exigences de l'entreprise. Les programmes de formation et les méthodes de travail collaboratif viennent en soutien de cette politique. La recherche de solutions adaptées aux compétences des collaborateurs s'exerce tout au long de la vie professionnelle, y compris en cas de réorganisation.

## 5.3 Santé et sécurité au travail

PRECIJURA s'engage à garantir un environnement de travail sûr et sain. Ces exigences sont définies dans la politique et engagement de la direction de notre manuel qualité et s'appliquent aux collaborateurs ainsi qu'aux sous-traitants intervenant sur le site.

La prise en compte des risques liés à la santé et à la sécurité est réalisée en collaboration avec les comités et organismes compétents.

Chaque collaborateur a l'obligation de signaler les situations dangereuses dont il est témoin ou les incidents qui en sont révélateurs, et de contribuer à la mise en œuvre des actions préventives.

Le respect des consignes de sécurité est une obligation stricte.

## 5.4 Dialogue social et négociation collective

"Favoriser l'expression individuelle et collective"

PRECIJURA respecte le droit de ses collaborateurs de former ou rejoindre les syndicats ou organisations de travailleurs de leur choix et de s'organiser pour participer à des négociations collectives.

La politique de relations sociales reconnaît la différence comme une force pour l'entreprise.

PRECIJURA respecte le rôle et les responsabilités des partenaires sociaux et s'engage à communiquer et négocier ouvertement avec eux sur les questions d'intérêt collectif.

L'entreprise encourage toutes les formes de dialogue, individuel ou collectif.

"Pas de promotion d'intérêts politiques particuliers".

## 5.5 Prévention du travail forcé et du travail des enfants

PRECIJURA s'engage fermement à prévenir toute forme de travail forcé et de travail des enfants dans ses activités et sa chaîne d'approvisionnement, dans la mesure de ses capacités.

Notre approche comprend les éléments suivants :

- Politique claire : Nous interdisons le travail forcé et le travail des enfants, conformément aux conventions fondamentales de l'OIT.
- Sélection des fournisseurs : Nous privilégions des fournisseurs reconnus pour leurs pratiques éthiques et leur engagement contre le travail forcé et le travail des enfants (IG-006 EXIGENCES APPLICABLES AUX PRESTATAIRES EXTERNE).
- Veille : Nous restons informés sur les risques potentiels dans notre secteur d'activité et nos zones géographiques d'approvisionnement.
- Mécanisme de signalement : Nous avons mis en place un canal simple pour que nos employés puissent signaler toute suspicion de violation.
- Transparence : Nous sommes ouverts à discuter de nos efforts et défis dans ce domaine avec nos parties prenantes.

PRECIJURA considère la prévention du travail forcé et du travail des enfants comme une priorité, essentielle à notre intégrité et à notre responsabilité sociale d'entreprise.

## 5.6 Développement des compétences et formation

PRECIJURA s'engage à favoriser le développement professionnel continu de ses collaborateurs. Nous considérons la formation comme un investissement essentiel pour l'épanouissement de nos employés et la performance de notre entreprise. Nos engagements :

- Offrir des opportunités de formation variées, incluant des formations en présentiel, en distanciel, et des programmes de mentorat.
- Analyser régulièrement les besoins en formation de chaque département et collaborateur.
- Adapter nos programmes de formation à l'évolution des compétences requises dans notre secteur.
- Encourager les employés à prendre l'initiative de leur développement professionnel.
- Assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veiller au maintien de leur employabilité.

Nos actions :

- Élaboration d'un plan de formation annuel, aligné sur notre stratégie d'entreprise.
- Mise en place de parcours de formation personnalisés pour chaque collaborateur.
- Organisation de sessions de transfert de connaissances entre collègues.
- Suivi et évaluation régulière de l'efficacité des formations dispensées.
- Collaboration avec des organismes de formation reconnus pour garantir la qualité de nos programmes.

PRECIJURA s'engage à consacrer les ressources nécessaires pour que chaque collaborateur puisse

développer ses compétences tout au long de sa carrière au sein de l'entreprise.

## 6. GOUVERNANCE ET TRANSPARENCE

### 6.1 Structure de gouvernance

Le contrôle interne est un dispositif essentiel destiné à fournir aux dirigeants, à tous niveaux, une assurance raisonnable sur la qualité et la fiabilité des informations financières et opérationnelles, ainsi que sur le respect des dispositions légales et des règles internes en vigueur.

### 6.2 Comité d'éthique indépendant

PRECIJURA s'engage à maintenir les plus hauts standards éthiques dans toutes ses activités. Pour cela, nous avons mis en place un Comité d'éthique. Le Comité a pour missions principales :

- Veiller au respect des valeurs et principes éthiques de PRECIJURA.
- Contribuer à la définition et la mise à jour de notre politique éthique.
- Examiner et émettre des avis sur les dilemmes éthiques complexes.
- Proposer des recommandations pour améliorer nos pratiques.
- Superviser la mise en œuvre de notre programme de conformité.

Le Comité se réunit lors des comités RH bi mensuelles et peut être saisi à tout moment par la direction ou les employés sur des questions éthiques sensibles. Le comité d'éthique est composé du Directeur de site, des membres du Comité de direction, de la Technicienne Ressource Humaine.

### 6.3 Processus de due diligence

Le blanchiment d'argent est un délit qui consiste à dissimuler les fonds provenant d'activités illégales.

Conformément aux lois régissant le blanchiment d'argent, PRECIJURA choisit des partenaires commerciaux dont la réputation est avérée.

Chaque collaborateur doit faire preuve de vigilance vis-à-vis des paiements effectués afin de détecter toute irrégularité notamment avec des partenaires dont la conduite dans les affaires peut éveiller des soupçons.

### 6.4 Indicateurs de performance éthique et de durabilité

L'intégrité de nos informations financières et opérationnelles est essentielle pour garantir la conduite de nos activités dans le respect des lois et avec honnêteté et efficacité. Par conséquent, toutes les opérations financières et comptables doivent être correctement enregistrées dans les livres et comptes de PRECIJURA.

Chaque collaborateur est personnellement responsable des dossiers et des rapports qu'il rédige ainsi que des informations qu'il fournit (y compris les informations entrées dans les systèmes informatiques). Les dossiers doivent être conservés conformément aux règles en vigueur. La direction doit également s'assurer que les données saisies dans le système de reporting sont parfaitement en ligne avec les résultats de la période et avec la position financière à la fin de la période.

Aucun élément financier ou opérationnel ne doit faire l'objet d'un traitement frauduleux. La fraude ou tout acte ou tentative de tromperie, dissimulation, duperie ou mensonge est malhonnête et, dans la plupart des cas, passible de sanctions pénales.

Les exemples suivants constituent des cas de fraude : soumettre des notes de frais falsifiées, contrefaire ou altérer des chèques, détourner ou utiliser abusivement les biens de PRECIJURA, conduire des transactions non autorisées, passer des écritures ou enregistrer des informations financières non conformes aux normes comptables applicables.

### 6.5 Système de lanceur d'alerte

Qu'est-ce qu'un lanceur d'alerte ?

"une personne physique qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi (c'est-à-dire sans intention de nuire par exemple à l'employeur)" :

- Un crime ou un délit.
- Une violation grave et manifeste de la loi ou d'un règlement, d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France.
- Des faits présentant des risques ou causant des préjudices graves pour l'intérêt général (environnement, santé, sécurité publique...) dont elle a eu personnellement connaissance.
- Des faits de harcèlement ou de discrimination.

Exemples : Faits de corruption, abus de biens sociaux, pollutions, scandales sanitaires / sécuritaires, détournements de fonds, ...

Le lanceur d'alerte doit, pour être protégé contre les représailles sur le plan professionnel, agir de bonne foi et de manière désintéressée.

Sous cette double condition et celle de respecter la procédure de signalement, l'auteur d'une alerte ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir révélé ou signalé les faits en cause.

## 7. RELATIONS AVEC LES PARTIES PRENANTES

### 7.1 Relations avec les clients

PRECIJURA doit traiter honnêtement et équitablement tous ses clients, quelle que soit la taille de leur entreprise. PRECIJURA s'engage à fournir à ses clients des produits et services de qualité répondant à leurs exigences. Les collaborateurs qui négocient les contrats doivent s'assurer que toutes les déclarations, communications et présentations aux clients sont exactes et dignes de confiance.

Les informations confidentielles, sensibles ou privées relatives aux clients ne doivent en aucun cas être communiquées à autrui par un collaborateur de PRECIJURA, sauf lorsque exigé ou autorisé dans le cadre d'un projet ou d'un contrat.

### 7.2 Relations avec les fournisseurs

L'action des fournisseurs et sous-traitants intervient pour une grande part dans la valeur des produits et services de PRECIJURA et joue un rôle important dans la satisfaction du client.

Les décisions d'achat reposent sur une évaluation objective de la fiabilité et de l'intégrité du fournisseur ou sous-traitant

dans une politique d'achat responsable. Afin de préserver les intérêts de PRECIJURA, les achats de biens et services se fondent sur des critères de prix, qualité, performance, livraison et adéquation aux besoins. Les acheteurs s'efforcent de ne pas créer de situation de dépendance vis-à-vis des fournisseurs et sous-traitants, en mettant si possible en place des solutions alternatives adaptées. Tout doit être mis en œuvre pour éviter les conflits d'intérêts et soupçons de partialité. Ainsi, les commissions occultes sont interdites.

Les acheteurs doivent s'assurer le respect de l'égalité de traitement entre les fournisseurs et sous-traitants.

PRECIJURA exige de ses fournisseurs et sous-traitants qu'ils respectent strictement toutes les dispositions légales relatives à leurs activités et leur environnement professionnel. PRECIJURA demande à ses fournisseurs et sous-traitants d'adopter des règles éthiques. PRECIJURA met en place des dispositifs pour s'assurer du respect de ces engagements, lors de la sélection et durant la réalisation des contrats.

### 7.3 Relations avec la communauté 🏘️

PRECIJURA prend en compte les aspirations des communautés locales sur le plan social, économique et environnemental. Il encourage l'implication de ses collaborateurs, notamment dans les relations avec les universités, les écoles et les institutions locales.

## 8. MISE EN ŒUVRE ET CONFORMITE ☑️

### 8.1 Formation et sensibilisation des employés 🗣️

Le Code d'Éthique est accessible à tous les collaborateurs sur l'intranet PRECIJURA et il est également disponible pour tous les partenaires sur le site internet de l'entreprise.

Les valeurs et principes éthiques de PRECIJURA sont présentés lors du programme d'accueil des nouveaux embauchés.

#### **Exemples de signaux d'alerte ou de vigilance :**

- Modes de paiement inhabituels comme des demandes de virements à une tierce personne, ou dans un pays tiers, ou des modifications de modalités de paiement sans confirmation écrite.
- Réputation douteuse du tiers avec qui le collaborateur traite.
- Manque de transparence des transactions, des dépenses, des relevés d'opérations, demande de prise en charge des coûts en espèce ou insuffisamment documentée, paiement sans facture.
- Votre interlocuteur vous propose de recourir sans explication à des intermédiaires.
- Agissement seul du collaborateur en dehors des règles de PRECIJURA.
  - Un tiers propose un cadeau ou un avantage en espèce ou en nature.
  - Un tiers suggère le versement d'espèces pour remporter une commande.
  - Un tiers demande des commissions sans raison objective.
  - Un tiers demande un avantage pour un membre de sa famille (par exemple un emploi...).

#### **Cadeaux et invitations**

*Ce qui est habituellement autorisé :*

- Cadeaux ou invitations d'une valeur < 50 €.

*Ce qui n'est pas autorisé :*

- Cadeaux en espèce.
- Cadeaux et invitations pendant des appels d'offres ou toute autre négociation, sauf repas et boissons visés ci-dessus.
- Cadeaux et invitations contraires aux lois et usages des pays.
- Cadeaux et invitations dans le but d'obtenir un avantage en retour.
- Cadeaux et invitations faits aux agents publics.
- Hébergements.
- Cadeaux et invitations de "prestige" : restaurant / hébergement de luxe, visites touristiques, déplacements France ou étranger sans lien direct avec l'activité.

*Conduite à tenir :*

- Si on me propose un cadeau ou une invitation d'une valeur significative : le refuser poliment en faisant valoir le code éthique de PRECIJURA.

Si je dois accepter un cadeau pour éviter une impolitesse :

- L'accepter pour le compte de PRECIJURA et indiquer qu'il ne sera pas possible d'accepter à l'avenir de tels cadeaux.
- Déclarer le cadeau / invitation auprès de ma hiérarchie.
- Eviter d'intervenir dans le processus de décision en expliquant les raisons de son retrait.
- Partager le cadeau avec les collaborateurs quand c'est possible.

Si je souhaite proposer un cadeau ou une invitation : s'assurer que cela est compatible avec les règles de PRECIJURA et celles de l'interlocuteur.

### 8.2 Procédures de signalement des violations ▶

Tout collaborateur, toute personne ou tiers, peut communiquer sans délai tout problème dans le respect des lois et réglementations en vigueur, s'il suspecte une violation du Code Ethique ou des règles et politiques de PRECIJURA.

Tout sera mis en œuvre afin de respecter le désir de confidentialité émis par les collaborateurs.

PRECIJURA s'engage à ce qu'aucun collaborateur ne subisse aucune forme de discrimination, changement de statut, harcèlement ou autre, du fait du fait de ce signalement et de la fourniture d'informations de bonne foi.

#### **Comment procéder au signalement ?**

- Le signalement peut se faire au choix :
  - En contactant l'une des personnes suivantes :
    - o le Directeur de site.
    - o la technicienne RH (référente).
    - o le président du groupe.
  - Adressant un courrier (remis en main propre contre signature ou envoyé en recommandé avec accusé de réception) à l'attention de la technicienne RH qui sera en charge de recueillir les alertes.
- Fournir les faits, les informations ou les documents quel que soit leur forme de nature à étayer son signalement.
- Fournir les éléments permettant le cas échéant un échange avec le destinataire du signalement.
- A défaut de réponse satisfaisante, transmettre l'information à l'autorité judiciaire, à l'autorité administrative ou aux ordres professionnels compétents ; à défaut de traitement dans les 3 mois suivants, le signalement peut être rendu public.



En cas de danger grave et imminent ou en présence d'un risque de dommages irréversibles, le signalement peut être transmis directement à l'autorité judiciaire, à l'autorité administrative ou aux ordres professionnels (<https://www.defenseurdesdroits.fr/>).

#### **Comment est traité un signalement ?**

- Le Référént garantit la stricte confidentialité du lanceur d'alerte. Tout élément de nature à identifier celui-ci ne peut être divulgué, sauf à l'autorité judiciaire et avec le consentement de l'intéressé.
- Un accusé de réception du signalement sera remis au lanceur d'alerte par le Référént.
- Le signalement entrainera une enquête dans un délai raisonnable (maximum 2 mois) et en fonction de la nature du signalement.
- Le lanceur d'alerte sera informé par courrier recommandé avec accusé de réception des suites données à son signalement.
- L'ensemble des éléments du dossier concernant un signalement sera automatique détruit dans un délai de 2 mois après la clôture de l'enquête ; la date de destruction des éléments du dossier sera communiquée aux personnes concernées par cette enquête.

#### **8.3 Mesures disciplinaires ⚠**

Il incombe à chaque collaborateur de veiller à ce que sa conduite et celle de ses équipes soient conformes en tout point au Code d'Éthique et à toutes les instructions de l'entreprise applicables.

Certaines infractions à ces règles peuvent avoir des conséquences graves et durables sur l'image, les relations d'affaires et la situation financière de PRECIJURA. Toute infraction est passible de sanctions conformément aux dispositions du règlement intérieur. Lorsque les circonstances le justifient, PRECIJURA pourra entamer des poursuites civiles ou pénales et prendre les mesures internes adaptées.

#### **8.4 Révision et mise à jour du code 🔄**

PRECIJURA s'engage à revoir et mettre à jour régulièrement son code éthique pour s'assurer qu'il reste pertinent et efficace. Ce processus de révision comprend les éléments suivants :

- Une révision annuelle du code éthique par le Comité d'éthique.
- La prise en compte des retours des employés et des parties prenantes.
- L'intégration des changements législatifs et réglementaires affectant nos activités.
- L'adaptation aux évolutions des meilleures pratiques en matière d'éthique des affaires.

Les employés seront informés de toute mise à jour significative et recevront une formation si nécessaire pour comprendre et appliquer les nouvelles dispositions.

PRECIJURA encourage tous ses collaborateurs à contribuer à l'amélioration continue du code éthique en partageant leurs observations et suggestions.