



# CODE D'ETHIQUE

## GROUPE CGR

Chaque salarié et dirigeant du groupe CGR s'engage à :

## **RESPECTER LA PERSONNE ET SON ENVIRONNEMENT**

### **AVOIR UNE CONDUITE PROFESSIONNELLE ETHIQUEMENT IRREPROCHABLE**

### **AVOIR DES RELATIONS DIGNES DE CONFIANCE ENVERS SES PARTENAIRES COMMERCIAUX**

#### **PREAMBULE**

D'une manière générale et en toutes circonstances, tous les collaborateurs du groupe CGR doivent observer les réglementations internationales, nationales, locales ainsi que les règles de déontologie professionnelle relatives à leurs activités.

Ce code d'éthique a pour but de définir les principes de conduites qui doivent s'appliquer au quotidien dans nos relations, internes comme externes.

Les principes détaillés dans ce code d'éthique ne sont pas exhaustifs.

Chaque salarié et dirigeant du groupe CGR s'engage à :

#### **1) RESPECTER LA PERSONNE ET SON ENVIRONNEMENT**

##### **a) Respecter les droits humains fondamentaux**

La politique du Groupe CGR 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.

Chaque salarié s'engage notamment à ne pas faire travailler des enfants, à ne recourir à aucune forme de travail forcé, à ne pas tolérer le trafic d'êtres humains et à autoriser la liberté d'expression ou de représentation. Il veille à assurer le respect de ces droits dans son domaine de responsabilités et demande à ses partenaires ou fournisseurs d'avoir le même niveau d'exigence.

## **b) Lutter contre le travail des enfants**

Le Groupe CGR s'interdit d'employer des enfants en violation des conventions de l'Organisation Internationale du Travail (Conventions n°138 et n°182 de l'OIT). L'âge minimum d'emploi sera conforme à l'âge minimum légal dans le pays respectif, ou à l'âge de fin de scolarité obligatoire (le plus élevé des deux étant retenu).

CGR s'engage à respecter les dispositions des conventions n°155 et 187 de l'OIT concernant la santé, la sécurité et les normes morales pour l'ensemble de ses salariés (par exemple, mais sans s'y limiter, CGR s'assure que les travailleurs de moins de 18ans ne dépassent pas les heures de travail désignées conformément aux réglementations des pays où ils opèrent.

*NOTE, en cas de violation identifiée :*

*-Plan de remédiation possible pour le travail des enfants : l'entreprise permet de retrouver et de contacter les tuteurs de l'enfant travailleur, de les réunir, et par la suite de poursuivre l'éducation de l'enfant jusqu'à la fin de ses études.*

*-Plan de remédiation possible pour l'esclavage moderne/le travail forcé/la traite des êtres humains : extraire le travailleur de son travail, contacter l'ONG/agence de réglementation locale qui soutient les victimes dans leur réhabilitation, maintenir le contact avec l'ONG pour surveiller le bien-être de l'individu (et si cela est possible, aider le travailleur à trouver un autre emploi).*

## **c) Lutter contre le travail forcé**

Le Groupe CGR s'engage à ne se livrer à aucune forme de travail forcé ou obligatoire. Le travail forcé englobe le travail ou les services imposés aux individus sous la menace de sanctions, contre leur volonté. Cela inclut des pratiques telles que restreindre les mouvements, retenir les salaires ou les documents d'identité pour contraindre la personne à continuer de travailler, piéger les individus dans des dettes ingérables ou des déductions salariales, favoriser la dépendance par des paiements en nature, les priver de nécessités de base comme la nourriture ou le logement, imposer des heures supplémentaires, ou entraîner une perte de statut social, entre autres pratiques (en référence aux Conventions n° 29 et 105 de l'OIT).

Le Groupe CGR prendra des mesures pour garantir que les travailleurs comprennent leurs droits concernant le paiement des salaires, la compensation des heures supplémentaires, la conservation des documents d'identification personnelle, et d'autres droits connexes.

Reconnaissant que certains groupes, tels que les travailleurs migrants, les groupes historiquement marginalisés, les jeunes, les travailleurs non qualifiés ou illettrés, peuvent ne pas être pleinement conscients de leurs droits légaux, CGR veillera à un traitement équitable et au respect de leurs droits.

Dans les cas où des travailleurs sont recrutés par des entités tierces, CGR s'assurera d'une surveillance diligente pour garantir que ces principes soient constamment respectés.

## **d) Respecter le choix libre de l'emploi par les personnes**

Nul ne peut être employé contre sa volonté : personne ne peut être forcé, asservi (y compris la servitude par les dettes), ou victime d'esclavage.

La traite des êtres humains est totalement prohibée, et la coercition est interdite en matière de choix d'emploi.

Tous les employés doivent conserver leur liberté, leur dignité, la possibilité de circuler librement, et doivent détenir des contrats compréhensibles dans leur propre langue. Les employés du Groupe CGR doivent avoir la possibilité de quitter leur emploi en respectant le préavis légal prévu à cet effet, sans pénalité ni obstruction.

Le Groupe CGR ne doit retenir ni les documents originaux des employés (migrants ou autre type de travailleurs), ni leurs salaires.

#### **e) Respecter le temps de travail**

La durée du travail, y compris les heures supplémentaires, ainsi que les périodes de pause et les jours de repos programmés, respectent les lois, réglementations, normes locales, conventions collectives et conventions internationales pertinentes.

Le travail en heures supplémentaires est volontaire et rémunéré en conséquence. Aucun travailleur ne sera contraint de travailler ou de fournir des services en dehors des heures régulières sous la menace de sanctions en raison de leur position vulnérable.

#### **f) Proposer un salaire équitable**

Le Groupe CGR se conforme à toutes les lois, réglementations et coutumes locales pertinentes, couvrant des aspects tels que les salaires minimums, les réglementations sur les heures supplémentaires et les avantages légalement obligatoires (selon convention n°100 de l'OIT).

#### **g) Respecter l'égalité des chances et la non-discrimination**

Le groupe CGR ne tolère aucune forme de harcèlement sexuel, physique ou moral (tel que défini dans la convention n°190 de l'OIT (violence et harcèlement)). Si un collaborateur est témoin ou victime d'une forme quelconque d'abus de ce type, il doit lancer une procédure d'alerte (cf paragraphe 5) auprès des personnes habilitées. Aucune action ne peut être exercée contre un collaborateur signalant ces faits de bonne foi.

Les collaborateurs du groupe CGR sont tenus de respecter les lois et réglementations interdisant toute discrimination liée à l'âge, la race, la couleur, 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.

Cela s'applique à tous les aspects des pratiques d'embauche et d'emploi, y compris, mais sans s'y limiter, les candidatures, les promotions, les récompenses, les opportunités de formation, les affectations de postes, la rémunération, les avantages sociaux, les mesures disciplinaires, le licenciement et la retraite (en référence aux conventions n° 100 et 111 de l'OIT).

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 au Groupe.

## **h) Liberté d'association**

Le Groupe CGR respecte les droits des travailleurs à s'associer librement, à créer et à rejoindre des organisations de travailleurs de leur choix, à chercher une représentation et à engager des négociations collectives, comme permis par et conformément aux lois et réglementations. Le Groupe CGR s'assure que les représentants de telles associations ne sont pas victimes de discrimination, qu'ils ont accès au lieu de travail et disposent d'un espace de travail adéquat pour fonctionner efficacement et sans entrave (en référence aux Conventions n° 98 et 87 de l'OIT). Dans les cas où des restrictions légales existent sur la liberté d'association et de négociation collective, Le Groupe CGR devra établir des mécanismes alternatifs pour que les travailleurs puissent communiquer leurs points de vue à la direction et que ces points de vue soient pris en compte.

## **i) Respecter la santé et la sécurité**

Le Groupe CGR doit minimiser les risques pour la santé et la sécurité des employés, des sous-traitants et du public résultant de leurs opérations, autant que possible (convention n°155 de l'OIT).

Chaque poste de travail doit être tenu de manière à respecter des exigences de respect de la santé, de sécurité et d'ergonomie. Tous les collaborateurs doivent obligatoirement porter les équipements de protection individuelle en accord avec les exigences des postes concernés (chaussures de sécurité, protection auditive, lunettes, gants, ...).

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.

## **j) Respecter l'environnement**

Chaque salarié contribue, dans l'exercice de ses fonctions, aux efforts et engagements du groupe CGR en matière d'environnement. Il respecte les règles du Groupe en matière de préservation des ressources naturelles. Il s'assure que les partenaires ou fournisseurs du groupe respectent des exigences équivalentes.

## **2) AVOIR UNE CONDUITE PROFESSIONNELLE ETHIQUEMENT IRREPROCHABLE**

### **a) en protégeant les informations individuelles**

Le groupe CGR 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 et les tiers.

Seuls ont accès à des données personnelles les collaborateurs dont les fonctions et responsabilités prévoient explicitement le traitement 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.

Le groupe CGR ne communique pas d'informations personnelles à des tiers, sauf si nécessaire et si la loi et les réglementations en vigueur le permettent.

### **b) en protégeant les biens du groupe CGR**

Chaque collaborateur du groupe CGR doit tout mettre en œuvre pour protéger les biens du groupe CGR. Les fonds ou biens de l'entreprise ne doivent en aucun cas être utilisés à des fins illicites ou sans rapport avec l'activité du groupe CGR.

Aucun collaborateur ne doit s'approprier un bien quelconque du groupe CGR pour son utilisation personnelle.

De même, les collaborateurs ne doivent pas utiliser les biens du groupe CGR pour en retirer des bénéfices personnels, ni en permettre l'utilisation par d'autres personnes non employées ou non autorisées par le groupe.

Le détournement ou le vol de ces biens constitue une infraction et peut donner lieu à des sanctions et, en cas d'infraction à la législation en vigueur, à des poursuites civiles ou pénales.

### **c) en respectant des règles de confidentialité**

Tout collaborateur du groupe se voyant confier des informations confidentielles ou dont le groupe CGR est propriétaire doit veiller à ce qu'elles restent confidentielles et à ne les utiliser qu'à des fins autorisées.

Un collaborateur qui ne serait pas sûr de pouvoir divulguer ou utiliser des informations en sa possession doit demander conseil à son supérieur.

Les collaborateurs du groupe CGR restent liés par ces obligations de discrétion après la cessation de leurs fonctions.

### **d) en respectant la propriété intellectuelle**

Les droits de propriété intellectuelle du groupe CGR englobent les brevets, savoir-faire, secrets de fabrication, marques déposées, noms de domaine, concepts industriels et droits d'auteur.

Ils constituent l'un des principaux biens du Groupe 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.

Le groupe CGR s'engage à respecter la propriété intellectuelle des tiers et à ce que ses collaborateurs ne portent pas atteinte à leurs droits.

### **e) en respectant les moyens de communication de l'entreprise**

Les moyens de communication fournis par l'entreprise – messagerie électronique, messagerie vocale, internet, téléphone (y compris téléphones mobiles) et autres

moyens de communication – sont la propriété du CGR et doivent être utilisés à des fins professionnelles.

Toutefois, une utilisation personnelle 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.

#### **f) en luttant contre la fraude**

Une activité frauduleuse est définie comme une tromperie, une pratique abusive ou un abus de confiance, perpétrés intentionnellement dans un but lucratif ou pour obtenir un avantage injuste ou malhonnête.

Cela inclut, sans toutefois s'y limiter, la falsification d'informations, l'omission intentionnelle, les faux semblants et l'utilisation abusive délibérée de ressources qualifiées ou de certification/qualification/autorisation.

### **3) AVOIR DES RELATIONS DIGNES DE CONFIANCE ENVERS SES PARTENAIRES COMMERCIAUX**

#### **a) en les basant sur le respect mutuel**

##### **=> *Les clients***

CGR doit traiter équitablement tous ses clients, quelle que soit la taille de leur entreprise. Le Groupe 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 relatives aux clients ne doivent en aucun cas être communiquées à autrui par un collaborateur du groupe CGR, sauf lorsque exigé ou autorisé dans le cadre d'un projet ou d'un contrat.

##### **=> *Les prestataires externes***

L'action des prestataires externes intervient pour une grande part dans la valeur des produits et services du CGR 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 prestataire externe, ainsi que de l'attractivité globale de son offre par rapport à des considérations et objectifs à court et long termes.

Le groupe CGR exige de ses prestataires externes qu'ils respectent strictement toutes les dispositions légales relatives à leurs activités et leur environnement professionnel.

### **b) en s'interdisant les accords et ententes avec ses concurrents**

Le Groupe CGR entend se conformer strictement aux règles et lois du droit de la concurrence applicables dans l'Union Européenne et dans chaque Etat où le Groupe exerce son activité.

La concurrence ouverte et loyale est dans l'intérêt de ses clients. Aucun collaborateur CGR 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 prestataire externe.

### **c) en s'interdisant tout acte de corruption**

La politique CGR est de bannir les paiements et pratiques illicites. Il respecte les lois en vigueur dans les pays où il est présent.

Les collaborateurs du groupe CGR sont tenus de respecter la législation du pays dans lequel ils travaillent. Ils 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 du Groupe, 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.

### **d) en s'interdisant le blanchiment d'argent**

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

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.

### **e) en s'interdisant tout conflit d'intérêts**

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

Pour protéger les collaborateurs et CGR d'un conflit d'intérêts, les collaborateurs ne doivent pas détenir d'intérêts ou d'investissements dans l'entreprise d'un prestataire externe, client, concurrent ou consultant, ni dans une société partenaire. Si le cas se présente, le collaborateur doit informer son supérieur hiérarchique de la situation de manière transparente et obtenir de sa part une dérogation spécifique écrite.

#### **f) en ayant une politique des cadeaux et invitations « responsable »**

Un collaborateur CGR 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 le Groupe, si l'intention réelle est d'influencer une décision commerciale. Un collaborateur peut toutefois accepter occasionnellement au nom du CGR une invitation à déjeuner ou un cadeau symbolique non pécuniaire et de petite valeur, s'il peut lui-même, à une autre occasion, en faire autant en retour.

CGR applique ses politiques et normes dans tous les pays où le Groupe exerce ses activités.

#### **4) CONSEQUENCES DU NON-RESPECT DU CODE D'ETHIQUE DE L'ENTREPRISE**

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 du Groupe applicables.

Certaines infractions à ces règles pouvant entraîner des conséquences graves et durables sur l'image, les relations d'affaires et la situation financière du groupe, CGR pourra entamer des poursuites civiles, pénales, ou disciplinaires et prendre les mesures internes/légales adaptées.

La fraude peut avoir un impact sur la sécurité physique, lié à la défaillance des matériels livrés, mais peut aussi entraîner des sanctions pénales pour l'entreprise et pour les personnes physiques personnellement impliquées (contrefaçon, faux et usage, tromperie, tromperie aggravée, mise en danger de la vie d'autrui, etc.).

#### **5) PROCEDURE DE LANCEMENT D'ALERTE**

##### **a) déclenchement d'une alerte**

Tout salarié du groupe CGR qui aurait connaissance de violation d'une ou plusieurs règles définies au présent code, doit en référer par courriel, courrier ou par téléphone :

- A Mme Sandrine DA ROVARE (mail : [sandrine.darovare@cgr-international.com](mailto:sandrine.darovare@cgr-international.com), Adresse : 2 Rue Henri Poincaré 93270 SEVRAN, téléphone : 01.49.36.58.26)
- A Mr David CABALLOL (mail : [david.caballol@cgr-international.com](mailto:david.caballol@cgr-international.com), Adresse : 2 Rue Henri Poincaré 93270 SEVRAN, téléphone : 06.07.45.67.17)

##### **b) mesures conservatoires**

Les receveurs d'alerte s'engagent à prendre en compte le déclenchement d'une alerte sous 5jours.

### **c) mesures correctives**

Après analyse de la situation d'alerte auprès de tous les protagonistes, toutes les mesures nécessaires seront prises le cas échéant dans un délai raisonnable et adapté.

## **6) PROTECTION DU LANCEUR D'ALERTE**

Le Groupe CGR s'engage à garantir la protection du lanceur d'alerte comme suit (selon la loi Wasserman du 21 mars 2022) :

### **a) Protection générale contre les mesures de rétorsion ou de représailles**

Hors cadre ou dans le cadre du travail, le lanceur d'alerte ne doit pas subir de mesure de rétorsion ou de représailles consécutive à son alerte. Aucune mesure ne peut être prise par l'employeur à son encontre en raison du signalement effectué.

### **b) Protection dans le cadre du travail**

Le lanceur d'alerte ne peut être ni licencié, ni sanctionné, ni discriminé d'aucune manière, directe ou indirecte.

### **c) Irresponsabilité pénale**

En cas de divulgation d'un secret prolongé par la loi (ex : secret professionnel) – à l'exception du secret défense, du secret médical et du secret des relations avocat-client -, le lanceur d'alerte n'est pas pénalement responsable.

### **d) Garantie de confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte**

CGR garantit au lanceur d'alerte la stricte confidentialité de son identité. La divulgation de l'identité du lanceur d'alerte sans son accord, sauf à l'autorité judiciaire, est pénalement sanctionnée.

### **e) Sanctions civiles et pénales pour les auteurs de représailles envers le lanceur d'alerte**

Divulguer l'identité du lanceur d'alerte, l'empêcher de lancer une alerte ou le poursuivre abusivement en diffamation sont pénalement sanctionnés.

## Nos Valeurs

**Équité** : *Donner à chacun la chance de pouvoir évoluer  
Et d'être traité avec la même considération*

**Respect et Écoute des autres** : *Montrer de la considération  
aux collègues et à leurs opinions*

**Honnêteté / Intégrité** : *Respecter les règles, les lois  
et les valeurs CGR*

**Solidarité** : *Agir pour s'entraider mutuellement*

**Responsabilité** : *Utiliser au mieux ses compétences pour  
remplir la mission qui nous est confiée*



[www.cgr-international.com](http://www.cgr-international.com)