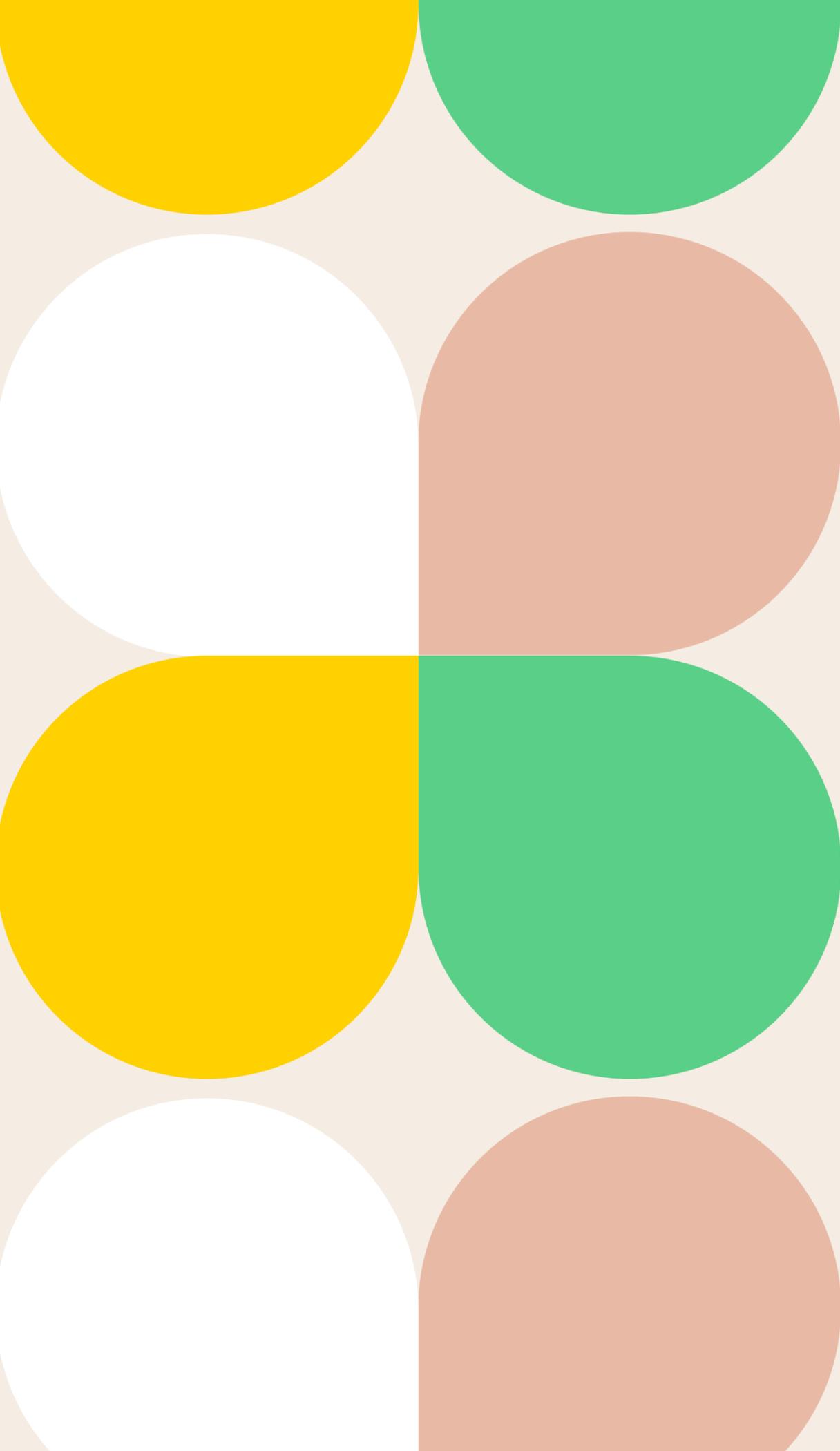




# CODE D'ÉTHIQUE ET DE CONDUITE

**A**vril



## TABLE DES MATIÈRES

<b>MESSAGE DU DIRECTEUR GÉNÉRAL</b>	<b>4</b>
<b>UN MODÈLE UNIQUE AU SERVICE DE LA FILIÈRE</b>	<b>6</b>
<b>SERVIR LA TERRE EST NOTRE RAISON D'ÊTRE</b>	<b>8</b>
<b>TRANSFORMER PAR NOTRE MODÈLE D'ACTION</b>	<b>10</b>
<b>INTRODUCTION</b>	<b>12</b>
Quelles lois s'appliquent ?	13
À qui s'adresse ce code ?	13
Règles et procédures des sociétés d'Avril	14
Les engagements d'Avril	14
<b>LES VALEURS D'AVRIL</b>	<b>19</b>
<b>CODE D'ÉTHIQUE ET DE CONDUITE</b>	<b>20</b>
Environnement de travail	21
Respect des pratiques sociales en matière de conditions de travail	22
Pratiques commerciales	23
<b>GESTION DU CODE</b>	<b>37</b>

# MESSAGE DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

L'originalité de son modèle fait d'Avril un groupe à part, qui se caractérise par un ancrage agricole et territorial fort, et l'engagement de créer durablement de la valeur, partout où il opère.

Inscrit au cœur de sa mission, cet engagement a accompagné le développement du Groupe depuis sa création à l'initiative du monde agricole, répondant à des enjeux économiques et sociétaux étroitement liés. Le réinvestissement systématique de ses résultats dans le développement des filières locales en est l'un des signes forts.

Présent en France et à l'international, Avril est devenu un acteur majeur dans des secteurs aussi diversifiés que l'alimentation humaine, la nutrition et les expertises animales, les énergies et la chimie renouvelables. Pour autant, depuis sa création, le Groupe reste fidèle à sa mission d'origine : nourrir les Hommes et les animaux, et préserver la Planète. Face aux défis actuels de l'urgence climatique et de la croissance démographique qui pèse sur les ressources, Avril a choisi de réaffirmer son pouvoir d'agir, à travers l'expression de sa raison d'être : « Servir la Terre ». Véritable raison d'agir au quotidien pour les femmes et les hommes d'Avril, Servir la Terre et les six engagements qui la soutiennent, porte l'ambition du Groupe, de devenir le leader des solutions issues de la transformation végétale au service des transitions agricole, alimentaire et environnementale.

Cette raison d'être est d'abord celle des collaborateurs d'Avril, qui agissent chaque jour sur le terrain dans le respect de principes et de valeurs fondamentaux. À commencer par les valeurs de Respect, d'Audace et de Performance qui rassemblent l'ensemble du collectif Avril.

Ces principes et valeurs s'étendent aussi à un certain nombre de normes que chaque salarié du Groupe est tenu de respecter dans la conduite quotidienne de ses activités et de ses relations avec autrui.

Dans cette optique, le Code d'Éthique et de Conduite du Groupe propose des lignes directrices qui aideront chacune et chacun à prendre des décisions en accord avec les principes et les valeurs qui régissent notre action et sont les garants de la confiance des collaborateurs, clients, fournisseurs et partenaires du Groupe, condition centrale de notre réussite.

Je sais pouvoir compter sur l'engagement et la responsabilité de chaque collaborateur, quel que soit l'activité ou la région dans laquelle il opère, pour agir en toutes circonstances selon les principes et les valeurs détaillés dans ce Code d'Éthique et de Conduite.



**Jean Philippe PUIG**  
Directeur Général



# UN MODÈLE UNIQUE AU SERVICE DE LA FILIÈRE

Fondé en 1983 à l'initiative du monde agricole pour assurer des débouchés pérennes aux productions françaises, Avril est l'acteur industriel et financier de la filière des huiles et protéines végétales. Il s'appuie sur deux métiers complémentaires, qui font la force de son modèle. D'une part, un métier d'industriel organisé autour de la transformation végétale, depuis la graine jusqu'au produit transformé. Et d'autre part, un métier d'investisseur, porté par sa filiale, Sofiprotéol, à travers la prise de participations minoritaires en soutien aux entreprises des filières agricoles et agroalimentaires françaises.

**Avril s'est construit et fonctionne aujourd'hui encore selon un modèle original : une organisation structurée en filière, de la graine jusqu'aux produits élaborés, dans laquelle chaque métier crée de la valeur pour tous les maillons de la chaîne. Avec l'ensemble de ses partenaires - producteurs agricoles, éleveurs, chercheurs, investisseurs - et fidèle à ce modèle, Avril s'emploie à bâtir des filières d'excellence au service de la ferme France.**

Nos activités industrielles se structurent ainsi autour de quatre domaines correspondant à nos quatre axes de développement, tout en représentant à la fois la spécificité de nos activités et des clients à qui ils s'adressent :



Le domaine **Avril Spécialités**, qui regroupe désormais les activités d'Oleon, notre filiale belge leader de l'Oleochimie, ainsi que celles de Kerfoot, Novastell et Lecico.



Le domaine **Avril Grande Consommation**, qui réunit l'ensemble de nos activités BtoC - huiles de table, condiments, savons et produits d'hygiène, en France (Lesieur et ses filiales) et à l'international (Lesieur Cristal et ses filiales, Costa d'Oro, Vivien Paille et Expur).



Le domaine **Avril Première Transformation & Energies Renouvelables**, qui rassemble les activités de trituration des graines oléagineuses et de production d'énergies nouvelles (Saipol en France et Expur en Roumanie),.



Enfin, le domaine **Avril Solutions pour l'Agriculture**, qui regroupe l'ensemble des produits et services pour accompagner nos partenaires agriculteurs et éleveurs, dans tous les pays du Groupe, à travers les activités de nos filiales Sanders (nutrition animale), Mixscience (spécialités animales), Terrial (fertilisation), Solteam et Feed Alliance (achats matières premières agricoles).



De son côté, **Sofiproteol** intervient auprès des acteurs des filières agricoles et agroalimentaire, dont elle accompagne les entreprises par le biais de prises de participation minoritaire et de prêts. Son objectif : développer des filières nationales fortes et encourager l'innovation.

# SERVIR LA TERRE EST NOTRE RAISON D'ÊTRE

En 2021, Avril a révélé sa raison d'être : Servir la Terre. En ligne avec l'histoire et la mission du Groupe depuis sa création au début des années 1980, cette raison d'être oriente les décisions stratégiques et l'ambition du groupe : parce qu'être le leader des solutions issues de la transformation végétale au service des transitions agricole, alimentaire et environnementale, c'est Servir la Terre.

**Cette raison d'être doit être une raison d'agir pour tous les collaborateurs du Groupe. Elle s'incarne concrètement à travers six engagements qui mettent en mouvement l'organisation afin d'être en mesure de proposer demain des solutions nouvelles pour :**

## ...agir pour une agriculture respectueuse de la Planète.

Parce que nous croyons à une agriculture nourrissant les Hommes et respectueuse de la Planète, **nous nous engageons à être le lien avec les producteurs, qui permet le dialogue et construit des solutions**, pour une alimentation saine et une juste rémunération du travail des agriculteurs.

## ...agir pour la protection des ressources naturelles et la biodiversité.

Parce que nous continuerons d'importer des matières premières agricoles qui ne peuvent être produites localement et qui viennent de pays exposés au risque de déforestation ou de conversion d'écosystèmes menacés, **nous nous engageons à ce que, d'ici 2030, 100 % de nos approvisionnements en palme et en soja soient issus de cultures durables.**

## ...agir pour le développement des filières locales.

Parce que nous sommes attachés au dynamisme des territoires, **nous nous engageons à accélérer le développement des filières d'approvisionnement locales dans tous nos domaines d'activité**, et dès 2025 pour 100% de nos huiles alimentaires quand les matières premières existent localement.

## ...agir pour l'impact de nos investissements.

Parce que nous souhaitons avoir un impact positif sur les territoires et l'environnement, **nous nous engageons à ce que, d'ici 2030, 100 % de nos investissements, industriels ou financiers, soient fondés sur des critères économiques, environnementaux et sociaux.**

## ...agir pour le Climat.

Parce que nous soutenons l'Objectif des Nations Unies de limiter à 2 degrés le réchauffement climatique, intégré aux Accords de Paris, **nous nous engageons à réduire de 30 %, d'ici 2030, toutes nos émissions de gaz à effet de serre, directes et indirectes (vs année de référence 2019).**

## ...agir pour un projet collectif et inclusif.

Parce que nous croyons en la force du collectif, à l'origine de notre modèle et de notre gouvernance, **nous nous engageons à nourrir un dialogue permanent et exigeant avec l'ensemble de nos parties prenantes.**

# TRANSFORMER PAR NOTRE MODÈLE D'ACTION

Notre raison d'être nous éclaire et donne du sens à l'ensemble de nos actions. C'est ce vers quoi nous tendons à long terme, une « étoile du Nord ». Le modèle d'action est la structure, ce sont quatre dimensions qui définissent la singularité d'Avril et décrivent la manière dont nous agissons : connecter en confiance, redistribuer la valeur, prendre soin du vivant et inventer demain.



1

## CONNECTER EN CONFIANCE

Avril, c'est un travail collectif, un fil qui relie l'amont à l'aval, de l'agriculteur à l'assiette, qui rapproche tous les acteurs de la filière pour les faire grandir, gagner en performance, en efficacité et répondre aux attentes de nos clients et de nos consommateurs.

2

## REDISTRIBUER LA VALEUR

Comme l'ont voulu nos fondateurs, nous réinvestissons nos profits au bénéfice de la filière, ce qui nous permet de nous renforcer année après année, offrant ainsi à chacun de multiples opportunités d'évolution. Cette solidarité garantit notre pérennité sur le long terme, c'est un modèle unique au monde.

3

## INVENTER DEMAIN

Cette filière nous donne une responsabilité : préparer l'avenir, mettre en œuvre des solutions au service d'une croissance durable respectueuse du vivant, permettant de faire face aux grands enjeux de la planète. C'est notre ADN, nous avons été pionniers dans le biodiesel, acteur majeur aujourd'hui de l'Oleochimie et de la protéine demain, pour impulser le changement. Avec audace et sans frontière.

4

## PRENDRE SOIN DU VIVANT

Nous sommes au cœur des transitions agricole, énergétique et alimentaire. Nous répondons aux enjeux de demain, climatiques et démographiques. Nous veillons à assurer la santé et la sécurité, et, avec respect, à développer des talents, la qualité de nos produits et de nos services pour tous, de manière sûre et durable.



# INTRODUCTION

Le Code d'Éthique et de Conduite présente les normes que tous les collaborateurs d'Avril sont tenus de respecter dans leurs activités quotidiennes et leurs relations avec autrui. Le Code ne peut prévoir toutes les situations auxquelles nous pouvons être confrontés. Son rôle consiste plutôt à proposer des lignes directrices qui vous aideront à prendre des décisions, en accord avec les valeurs et la réputation d'Avril.

Lorsqu'une entreprise adopte un comportement éthique qui favorise de saines pratiques, tout le monde en bénéficie. Ainsi, faire preuve d'honnêteté, de sincérité et de cohérence dans nos rapports avec autrui contribuent à un milieu de travail positif. En outre, l'entreprise qui agit avec intégrité inspire confiance à ses employés, clients et fournisseurs.



## À qui s'adresse ce code ?

Le présent Code s'adresse, en toute circonstance et sans exception, à tous les collaborateurs d'Avril. Les fournisseurs et partenaires d'Avril sont également tenus de respecter les dispositions du présent Code lorsqu'ils traitent avec une société du Groupe.

## Quelles lois s'appliquent ?

D'envergure internationale, Avril mène ses activités dans plusieurs pays du monde et doit donc se conformer aux lois de divers territoires, pays, provinces ou états, municipalités ou organisations internationales telle que l'Union européenne. Avril et ses employés doivent respecter la réglementation de chaque territoire où une de ses sociétés exerce ses activités.

La Direction Générale de chaque société d'Avril doit prendre toutes les actions nécessaires pour la prévenir ainsi que ses collaborateurs contre des actions volontaires ou involontaires qui sont, ou paraissent être, en violation avec les lois, les statuts et les règlements applicables.

La responsabilité du contrôle du respect des lois et règlements doit être clairement assignée à des personnes compétentes et dûment identifiées, et des procédures appropriées pour la surveillance et le contrôle interne doivent être établies.

Les termes « lois et règlements » incluent chaque loi, statut, règlement, ou plus généralement tout document établi par un « organisme officiel », qui s'applique à la société de par son existence légale, sa situation, ses affaires ou son organisation.

Le terme « règlement » inclut aussi toutes les décisions, directives, procédures et normes internes de chaque société d'Avril.

Le terme « organisme officiel » inclut les autorités

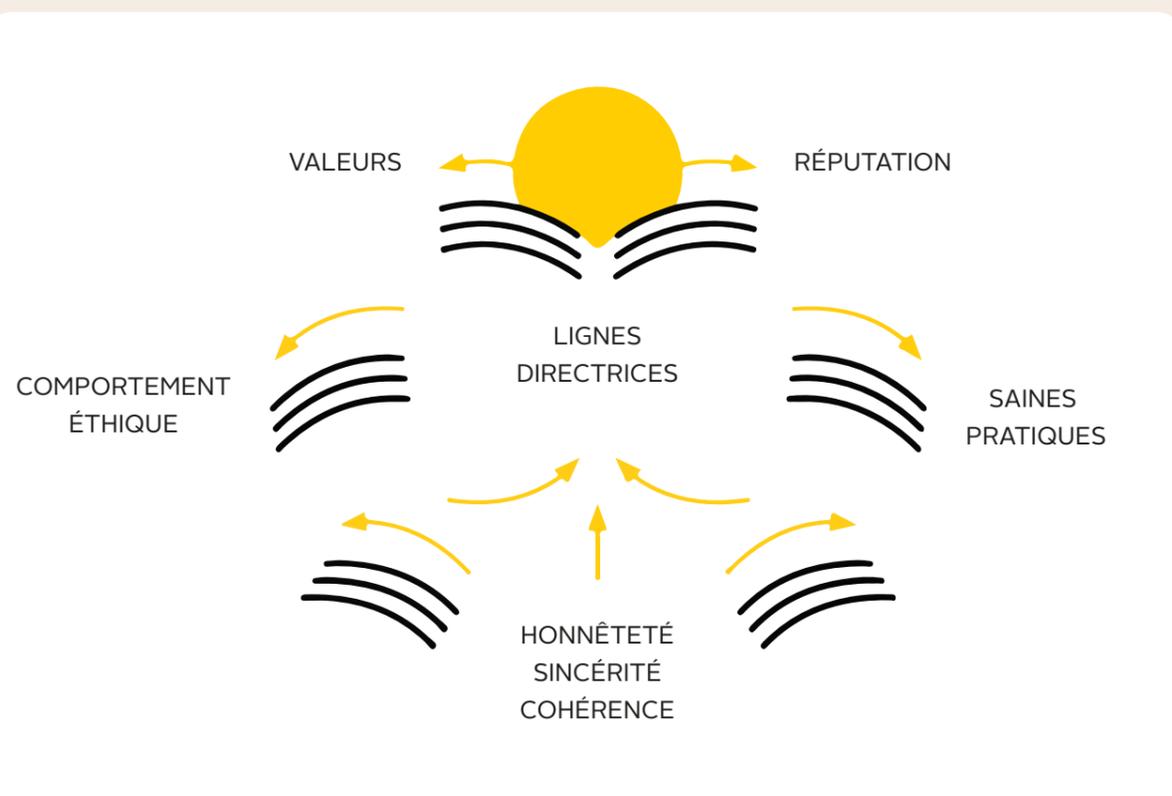
légales et réglementaires des pays dans lesquels la société opère, les administrations légales, les organismes européens et supranationaux, les organismes extra territoriaux, les organismes professionnels et tout autre organisme dont les règles ne doivent pas être ignorées.

Les responsabilités assignées ne doivent pas être limitées et doivent inclure toutes les lois, tous les statuts et règlements applicables.

Ceci inclut le cadre général des lois internes au pays et autres règlements établis et applicables, comprenant mais ne se limitant pas aux lois, règlements et statuts relatifs à la fiscalité, au droit du travail, à l'environnement, aux questions commerciales, à la sécurité, à la concurrence, au dépôt des marques, aux assurances, aux normes internationales, aux accords bilatéraux entre pays, au droit des affaires et du crédit, à la réglementation en matière boursière, etc.

Toute infraction aux lois et règlements ci-dessus définis, qui pourrait mettre une société d'Avril en situation de non-respect d'une règle établie ou d'illégalité, avec des risques de conséquences pénales et / ou financières doit être immédiatement interrompue.

Ces infractions doivent être immédiatement portées à l'attention de la Direction Générale et à la Direction du Contrôle des Risques d'Avril.





## Règles et procédures des sociétés d'Avril

En accord avec les normes émises par Avril, chaque société du groupe établit ses propres règles et procédures.

Les collaborateurs sont tenus de respecter ces règles et procédures en plus de celles qui sont énoncées dans le présent Code.

## Les engagements d'Avril

Avril s'est engagé à exercer ses activités en conformité avec les réglementations internationales ou nationales applicables et avec les principes stipulés dans les standards internationaux, En 2017, Avril a signé le Pacte mondial des Nations Unies, qui constitue la plus importante initiative au monde dans le domaine de la responsabilité sociale

d'entreprise et du développement durable. En tant que signataire, nous sommes engagés à promouvoir activement, par nos stratégies et dans le cadre de nos activités, les dix principes fondamentaux associés au Pacte et touchant les domaines des droits de l'homme, des normes de travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.



### PAR AILLEURS, AVRIL À DÉVELOPPÉ DES POLITIQUES SPÉCIFIQUES

BIEN-ÊTRE DES ANIMAUX D'ÉLEVAGE\*

PALME DURABLE\*

\* Disponible sur le site Avril



**NOTRE CODE  
D'ETHIQUE ET DE  
CONDUITE AIDE LES  
COLLABORATEURS  
À SOUTENIR NOS  
ENGAGEMENTS,  
NOS VALEURS  
FONDAMENTALES  
ET NOS NORMES  
COMPORTEMENTALES  
DANS L'ENSEMBLE DE  
NOS ACTIVITÉS.**

## **Nos responsabilités**

LA COMPRÉHENSION ET LA CONFORMITÉ SONT LES PRINCIPALES RESPONSABILITÉS ASSOCIÉES À CE CODE QUI DÉCRIT DE MANIÈRE CLAIRE ET EXPLICITE CE QUI EST ATTENDU DE LA PART DES COLLABORATEURS.

### **IL EST ATTENDU DES COLLABORATEURS QU'ILS :**

- exécutent leurs tâches avec équité et intégrité ;
- contribuent à l'atteinte des objectifs d'Avril au meilleur de leurs capacités et prennent, sans faire de compromis, des décisions qui soient conformes à la lettre et à l'esprit du Code d'Ethique et de Conduite ;
- connaissent les principes de base du Code et le consultent régulièrement. Chacun doit en outre connaître en détail les dispositions de ce Code applicables à son travail et consulte pour toute question relative au Code, son supérieur immédiat.

### **IL EST ATTENDU DES MANAGERS D'AVRIL :**

En plus d'assumer les responsabilités qui précèdent, ils doivent :

- connaître le Code de manière approfondie et en promouvoir activement l'application dans leur lieu de travail
- donner l'exemple en ayant une conduite inspirée de normes d'éthique élevées et créer un milieu de travail reflétant la lettre et l'esprit du Code ;
- être vigilants afin de prévenir, détecter et traiter adéquatement tout manquement au Code ;
- protéger toute personne signalant un manquement au Code ;
- et travailler en collaboration avec la Direction des Ressources Humaines et de l'Engagement pour la distribution du Code aux collaborateurs.



# LES VALEURS D'AVRIL

**TOUTES LES  
POLITIQUES D'AVRIL, Y  
COMPRIS LE PRÉSENT  
CODE, DÉCOULENT  
DE NOS VALEURS  
FONDAMENTALES.  
TOUTES NOS ACTIONS  
ET DÉCISIONS DOIVENT  
DONC S'INSPIRER DE CES  
VALEURS COMMUNES,  
QUI SERVENT DE  
RÉFÉRENCE À TOUS.**

## **DES VALEURS COMME SOCLE COMMUN**

Pour sceller son acte de naissance, Avril s'est choisi trois valeurs : RESPECT, AUDACE, PERFORMANCE. Simples et facilement mémorisables, elles incarnent nos convictions et se vivent déjà au quotidien sur le terrain. Ces trois valeurs constituent aujourd'hui le socle d'Avril et la base de sa politique managériale.

## **RESPECT**

C'est le fondement de l'identité d'Avril : un modèle bâti sur l'attention portée aux autres, le faire ensemble. C'est-à-dire avoir de l'estime pour ses collègues, ses collaborateurs, ses clients, ses fournisseurs. S'y rattachent des valeurs d'équité et de solidarité. Et pour les managers, d'exemplarité et de reconnaissance.

## **AUDACE**

Elle fait partie de notre histoire. Sans audace, la réussite collective d'Avril n'existerait pas. Oser entreprendre, quelle que soit sa place dans le Groupe, oser s'ouvrir aux approches innovantes, être capable d'anticiper. Une attitude qui permet de répondre aux enjeux de transformation d'Avril.

## **PERFORMANCE**

L'amélioration continue à la recherche de l'excellence est une notion qu'Avril cultive. La performance est déjà au cœur de la vie du Groupe. Elle est à la fois économique, sociale et sociétale. L'objectif est de faire tous ensemble d'Avril un groupe orienté clients et résultats dans le respect de nos trois valeurs.

# CODE D'ÉTHIQUE ET DE CONDUITE

LE CODE D'AVRIL COUVRE  
LA CONDUITE ÉTHIQUE LIÉE  
À L'ENVIRONNEMENT DE  
TRAVAIL, AUX PRATIQUES  
COMMERCIALES ET AUX  
RELATIONS AVEC LES TIERS.



## Environnement de travail



### PRATIQUES EN MATIÈRE D'EMPLOI

Avril traite tous ses collaborateurs avec équité, éthique, respect et dignité. Le Groupe offre des chances égales d'emploi à tous, sans distinction fondée sur l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, le handicap, la race, la religion, la citoyenneté, l'état matrimonial, la situation de famille, le pays d'origine, ou quelque autre facteur que ce soit, conformément aux lois et aux règlements en vigueur dans chaque pays où Avril exerce ses activités.



### HARCÈLEMENT ET SÉCURITÉ DES PERSONNES

Avril protège les collaborateurs contre toute forme de harcèlement, d'intimidation et de victimisation, qu'elle soit de nature sexuelle, physique ou psychologique. **Chaque collaborateur a droit à un milieu de travail positif, harmonieux et professionnel et doit en retour se comporter de façon à maintenir un tel climat de travail.**



### SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT

L'engagement envers la santé et la sécurité au travail et l'environnement est une responsabilité sociale fondamentale et une priorité pour le Groupe. Avril et ses collaborateurs se conforment à toutes les lois et réglementations en vigueur. Avril met en place des normes, procédures, plans de mesure d'urgence et systèmes de gestion nécessaires à l'exercice de ses activités dans le cadre d'une vision fondée sur le développement durable. Afin d'assurer leur propre sécurité, et celles de leurs collègues, les collaborateurs doivent s'engager à ne pas exercer leurs fonctions avec les facultés affaiblies par une substance susceptible d'altérer leur bon jugement ou de nuire à l'exécution efficace et responsable de leurs tâches en toute sécurité. **Avril a développé une culture sécurité impliquant tous ses collaborateurs et fournisseurs**, ainsi le Groupe a pour objectif, pour l'ensemble de ses sites, un taux de fréquence des accidents du travail en constante diminution pour tendre vers le zéro accident.

## Respect des pratiques sociales en matière de conditions de travail

Avril s'engage à respecter la législation nationale applicable et les dispositions conventionnelles exposées ci-après.



### NON-RECOURS AU TRAVAIL FORCÉ OU OBLIGATOIRE

Avril s'engage à ne pas avoir recours au travail forcé ou obligatoire tel que défini dans les conventions C29 et C105 de l'OIT : « tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de son plein gré ».



### ABOLITION DU TRAVAIL DES ENFANTS

Avril s'engage à appliquer les dispositions relatives à l'élimination du travail des enfants et à la protection des enfants et des adolescents définies par les conventions de l'OIT. Ils s'engagent en particulier à ne pas employer de personnes n'ayant pas atteint l'âge minimum requis pour travailler en vertu des conventions C138 et C182 de l'OIT.



### RESPECT DES LOIS ET RÈGLEMENTS APPLICABLES EN MATIÈRE DE SALAIRES ET TEMPS DE TRAVAIL

Avril s'engage à respecter la législation locale en matière de salaire minimum, et s'engage à verser de façon régulière les salaires à ses collaborateurs. Avril s'engage à rémunérer les heures supplémentaires conformément aux taux définis par les législations locales applicables. Avril s'engage à respecter la loi nationale, et en tout état de cause, les règles internationales sur le temps de travail fixé par le Bureau International du Travail pour leur secteur d'activité. Par ailleurs, Avril s'assure que ses collaborateurs bénéficient de temps de repos suffisant.



### NON-RECOURS AU TRAVAIL DISSIMULÉ

Avril s'engage à ne pas avoir recours au travail dissimulé et à s'acquitter de ses obligations en matière de déclarations auprès des autorités administratives, sociales et fiscales telles que prévues par les règles des pays dans lesquels ses filiales interviennent.



### RESPECT DU DROIT SYNDICAL ET D'ASSOCIATION

Avril s'engage à se conformer aux principes de liberté d'association, de protection du droit syndical et de négociation collective de la convention C87 de l'OIT, dans le respect de la législation locale. Le Groupe veille à ce que ses collaborateurs puissent s'exprimer librement, au sein de l'entreprise, sur les questions relatives aux conditions d'exercice de leurs activités.

## Pratiques commerciales



### BIENS D'AVRIL

Les biens d'Avril ne doivent servir qu'à des fins professionnelles légitimes. Avril attend de ses collaborateurs qu'ils prennent soin de ses biens (par exemple, bâtiments, consommables, équipements, articles d'inventaire, véhicules, téléphone, stock de matières premières, etc.) et qu'ils les protègent contre la perte, les dommages, l'utilisation abusive et le vol. Les collaborateurs veillent à la protection et au respect de la propriété intellectuelle et de tous les projets et savoir-faire de toute nature d'Avril. **Chaque collaborateur veille à l'usage approprié des ressources du Groupe** et à la préservation de ses actifs. Il évite tout gaspillage et abus. Il utilise les moyens mis à sa disposition pour le bon exercice de sa mission dans le respect de l'intérêt du Groupe et des règles applicables.

Les exemples de détournement des ressources d'Avril incluent, mais ne sont pas limités à : prendre des produits ou des fournitures pour un usage personnel, faire des dépenses personnelles avec les cartes de crédit de l'entreprise, et le détournement d'actifs par la fraude ou le détournement de fonds.



## COURRIER ÉLECTRONIQUE ET UTILISATION D'INTERNET

Le Groupe a mis en place une charte informatique afin de réglementer l'utilisation des courriers et d'internet, ainsi qu'une charte des réseaux sociaux. Il est important de se rappeler que tout courrier électronique peut être intercepté, crée un dossier permanent, peut être imprimé ou transféré à d'autres personnes par le destinataire, qui peut d'ailleurs le conserver pendant une longue période. Il faut donc accorder le même soin aux courriers électroniques qu'à tout autre type de communication écrite à vocation professionnelle. L'accès Internet et les ordinateurs des sociétés d'Avril ne doivent jamais être utilisés pour consulter, transmettre ou télécharger des contenus inappropriés.



## TECHNOLOGIE DE L'ENTREPRISE

Avril nous fournit une grande variété de ressources technologiques pour mener à bien notre travail quotidien afin de faire progresser l'activité d'Avril. Nous sommes responsables de la sauvegarde de ces ressources et des technologies fournies, telles que les ordinateurs portables, les téléphones mobiles, les tablettes et les logiciels. **Chacun d'entre nous est responsable de la prévention des dommages, de la destruction, de la perte ou de l'accès non autorisé à ces ressources.** L'utilisation des systèmes à des fins illégales, non éthiques ou autrement contraires au présent Code ou à la politique de l'entreprise est strictement interdite.



## RÉSEAUX SOCIAUX

Les réseaux sociaux ont un impact considérable sur la façon dont nous partageons l'information. Ils offrent de nouvelles possibilités de communication et de collaboration, mais ils peuvent aussi nuire à l'entreprise. **Seules les personnes autorisées (par exemple, le département des ressources humaines et de la communication) peuvent publier des messages sur des réseaux sociaux, au nom de l'entreprise, conformément aux politiques et directives applicables à l'échelle d'Avril.**



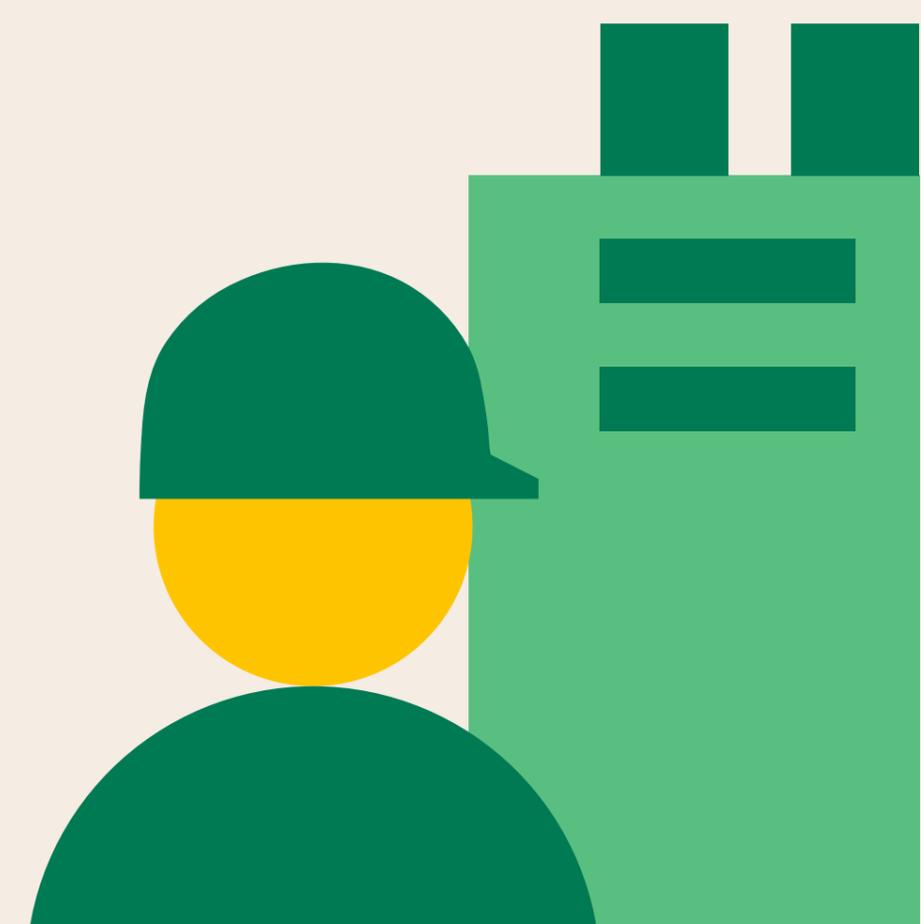
## CADEAUX ET GRATIFICATIONS

Les collaborateurs, fournisseurs, partenaires ou autres tiers représentant Avril doivent éviter d'offrir ou d'accepter des cadeaux ou des gratifications s'il est probable que ceux-ci sont destinés, ou puissent être perçus comme tel, à influencer de manière inappropriée le jugement de la personne qui les reçoit. L'expression « cadeaux » désigne des objets, services, faveurs, prêts, voyages, invitations, hébergement ou usage de biens immobiliers, etc. L'échange de présents peut être acceptable en certaines circonstances, notamment lorsqu'il s'inscrit dans des us et coutumes locaux. Les cadeaux offerts ou reçus dans de tels cas doivent être raisonnables, de bon goût, et leur valeur, symbolique. Les employés ne doivent ni offrir ni accepter des cadeaux qui contreviennent aux lois locales ou qui soient contraires aux politiques en la matière d'Avril ou de l'autre partie.



## INFORMATION CONFIDENTIELLE

Chaque collaborateur ou administrateur s'il a accès, dans le cadre professionnel ou fortuitement, à une information confidentielle, prend les précautions utiles en vue de préserver cette confidentialité. Cette obligation subsiste pour tout collaborateur après son départ du Groupe et tout administrateur après la fin de son mandat.





## DÉLITS D'INITIÉ

Les collaborateurs qui détiennent des informations internes sur une société d'Avril ou sur une autre société, comme un client, un fournisseur, un partenaire dans une co-entreprise ou par un mandat d'administrateur et dont les titres peuvent faire l'objet d'opérations en bourse ou sur un marché organisé, ne sont pas autorisés à réaliser des opérations sur les titres de ces sociétés ou sur leurs instruments financiers, dont le prix dépend directement ou indirectement des titres de ces sociétés (titres d'initiés). **Une information privilégiée est une information spécifique qui n'est pas du domaine public, qui a trait à une société cotée d'Avril ou à un autre émetteur de titres d'initiés et qui, si elle était divulguée au public, exercerait probablement un effet important sur le prix de ces titres.** Une telle probabilité existe si un investisseur raisonnable considèrerait que ces informations sont susceptibles d'avoir un impact sur le prix du titre. Elle existerait aussi si un investisseur raisonnable tenait compte de ces informations pour prendre une décision relative à un investissement. Les informations privilégiées peuvent être obtenues de par la position occupée par un collaborateur et ses responsabilités ou par inadvertance ; elles incluent des informations privées relatives à certains éléments tels que : les résultats financiers, les prévisions ou les budgets financiers, les changements de dividendes, les fusions ou les acquisitions importantes, les cessions, la conclusion de contrats ou de plans stratégiques particulièrement importants, les développements importants dans un litige, les développements techniques ou de produits, les changements significatifs de management, les accords de coentreprise et les contrats commerciaux importants, les relations commerciales, les secrets commerciaux, les listes de clients/fournisseurs, les stratégies de marketing ainsi que les informations sur les prix.

En règle générale et afin d'éviter ne fût-ce que l'apparence d'un délit d'initiés commis par les mandataires sociaux, les dirigeants ou les membres du comité de direction d'une société d'Avril, ceux-ci doivent informer la Direction Juridique et la Direction des Risques du Avril de toute opération sur les titres d'une société cotée d'Avril. Il en va de même pour les collaborateurs d'Avril qui, par le biais de leurs activités ou de leur fonction, ont accès aux résultats financiers ou à d'autres informations matérielles qui ne sont pas encore connues du public. Les informations privilégiées ne peuvent être divulguées ou communiquées à un tiers, si l'on ne dispose pas de l'autorité nécessaire pour le faire. La divulgation d'informations privilégiées est interdite si elle se produit soit en dehors du cadre normal des fonctions ou des tâches professionnelles d'une personne interne à la société, soit en exécutant d'autres tâches au nom de l'émetteur. Cette règle s'applique aussi bien aux informations divulguées au sein d'Avril qu'aux informations communiquées à l'extérieur de la société, notamment à des journalistes, analystes financiers, clients, consultants, parents ou amis. De plus, les

collaborateurs doivent toujours s'assurer que les informations utiles pour les initiés sont en sécurité. Les personnes qui disposent d'informations privilégiées ne sont pas autorisées à inciter d'une quelconque façon, ni à conseiller à un tiers d'acheter ou de vendre des titres pour lesquels ces informations s'avèrent utiles. Les règles supplémentaires ou spéciales et les lois locales en matière de délits d'initiés doivent être respectées lorsqu'elles sont d'application. Ainsi, la société marocaine Lesieur Cristal qui est cotée à la bourse de Casablanca doit se conformer aux règlements en vigueur, en particulier à la circulaire de l'Autorité marocaine du marché des capitaux (AMMC) de janvier 2012 qui spécifie notamment l'obligation d'établir et de mettre à jour la liste des personnes initiées (initiés permanents et occasionnels) et de la communiquer à l'AMMC à l'expiration de chaque semestre. Les autres modalités sont détaillées dans le Code d'éthique et de déontologie de Lesieur Cristal.



## CONFLITS D'INTÉRÊTS

Un collaborateur ne doit pas, directement ou indirectement, participer à des activités ou avoir des intérêts qui créent ou pourraient sembler créer aux yeux de tiers, un conflit entre son intérêt personnel, celui d'un proche ou d'un tiers, et celui de la société qui l'emploie. En d'autres termes, un collaborateur ne peut et ne doit en aucun cas tirer personnellement avantage ou profiter, sous quelque forme que ce soit, de son rôle, de ses fonctions et de son appartenance à la société qui l'emploie, pas plus qu'il ne doit avoir d'intérêts, directs ou indirects chez des tiers (fournisseurs, clients, concurrents,...) si de tels intérêts sont de nature à influencer son comportement professionnel. Bien que ces principes soient clairs, les quelques règles suivantes, basées sur les cas les plus fréquents, aideront les collaborateurs à adopter un comportement adéquat devant certaines situations.

- 1 Les collaborateurs ne doivent pas avoir d'intérêts, directs ou indirects, ni toucher de somme, de commission ou d'avantage en nature dans les transactions de la société, si de tels intérêts peuvent influencer de quelque façon que ce soit la conduite de leur travail pour la société ;
- 2 Les collaborateurs ne doivent pas profiter personnellement, ou divulguer ou faire profiter des tiers, d'informations confidentielles obtenues dans le cadre de leur fonction dans la société ;

**3** Les collaborateurs qui achètent ou vendent des produits ou des matières premières pour le compte de la société, et qui peuvent influencer ces achats ou ventes, ne doivent pas s'engager pour leur propre compte directement ou indirectement dans des opérations sur les marchés à terme ou dans toute activité de négoce relative à ces achats ou ventes ;

**4** Les collaborateurs ne doivent pas utiliser les actifs ou les ressources de la société pour des affaires privées ou autres qui ne sont pas strictement liées à l'activité de la société.

**5** **Intérêt financier** Il est interdit aux employés de la société Avril ou à un membre de leur famille proche de détenir un intérêt financier ou un autre avantage dans une entreprise exerçant des activités commerciales ou qui est un concurrent de la société Avril.

**La Direction Générale d'Avril attend de chaque collaborateur qu'il évite toute situation qui pourrait paraître mener à un conflit d'intérêts et que, si le moindre doute apparaît quant à l'existence ou l'apparence d'un conflit d'intérêt, il le signale immédiatement à son supérieur hiérarchique et/ou au responsable de la déontologie.**



### CONCERNANT LE TRAITEMENT DE DEMANDES D'INFORMATIONS ÉMANANT DE PARTIES-PRENANTES EXTERNES

La communication d'Avril vers ses parties-prenantes, notamment les médias, vise à fournir une information transparente et complète, précise et fidèle de notre Groupe. Seuls les représentants désignés d'Avril sont habilités à prendre la parole, de manière récurrente ou ponctuelle, et à communiquer auprès de ses parties-prenantes des informations et actualités relatives à Avril, ses domaines d'activité (BU), ses filiales ou ses marques. En cas de sollicitation extérieure, par exemple de la part d'un media, celle-ci doit ainsi systématiquement être transmise au service Communication (réfèrent du service auprès de l'entité ou du groupe).



### REGISTRES COMMERCIAUX, COMPTABLES ET FINANCIERS

Tous les livres comptables, registres, comptes et états financiers, y compris les comptes d'achat et de commerce de la Société, doivent être enregistrés et conservés de manière raisonnablement détaillée afin de refléter correctement les transactions des sociétés d'Avril. Ils doivent être conformes aux exigences légales applicables et aux politiques et procédures internes de l'entreprise.



### LOIS ANTICORRUPTION

Avril se conforme à la législation contrant la corruption dans tous les territoires où elle exerce ses activités, notamment la loi française dite Sapin 2 qui s'applique à l'échelle mondiale, le Foreign Corrupt Practices Act aux États-Unis et le Bribery Act au Royaume-Uni. Conformément à ce qui précède, il est interdit aux collaborateurs d'Avril, ainsi qu'à ses fournisseurs et ses partenaires, de verser un paiement illicite ou d'approuver le versement d'un paiement illicite à qui que ce soit, et en quelque circonstance que ce soit. De plus, Il est interdit d'offrir, promettre, accorder ou donner à un employé gouvernemental, une personne privée ou une privée un pot-de-vin ou tout autre versement illicite (ou donnant cette impression). La notion de « pot-de-vin » recouvre toute chose de valeur offerte, promise, faite ou donnée dans le but d'obtenir ou de conserver des affaires ou pour tout autre avantage commercial illicite. Ceci inclut les espèces ou toutes choses monnayables, les cadeaux, les voyages, les divertissements, les services ou les prêts.

La notion de "paiements de facilitation" est interdite et assimilée à de la corruption. Par "paiement de facilitation", on entend un paiement versé à des représentants du gouvernement dans le but d'obtenir ou d'accélérer une action gouvernementale de routine qui relève de leur domaine de responsabilité.

Nous ne devons jamais proposer ou demander une quelconque forme de paiement qui pourrait être perçue comme un pot-de-vin, y compris une rémunération illicite. En outre, nous ne devons jamais demander à un tiers de donner ou d'offrir un pot-de-vin en notre nom.

Une rémunération illicite est une somme versée à titre de prime pour conclure ou favoriser des accords commerciaux.

#### Quelques exemples de signaux d'alerte qui pourraient survenir dans l'exercice de nos activités professionnelles :

- Nous apprenons qu'un partenaire est connu pour payer des pots-de-vin, ou est connu pour avoir une « relation privilégié » avec des agents publics ;
- Un partenaire demande que nous offrions un emploi ou tout autre avantage à un ami ou à un proche
- Nous remarquons qu'une société d'Avril a été facturée pour le paiement d'une commission ou de frais qui sont disproportionnés par rapport au service rendu
- Un fournisseur nous offre un cadeau exceptionnellement généreux ou une invitation somptueuse

**De manière pratique, si un collaborateur est confronté à ces situations ou des situations similaires ou a un doute sur le caractère licite d'une opération potentielle en terme de corruption, il doit en référer au préalable à sa hiérarchie ou à la Direction du Contrôle des Risques du Groupe.**

La Direction Générale d'Avril attend de chaque collaborateur qu'il évite toute situation qui pourrait paraître mener à un conflit d'intérêts et que, si le moindre doute apparaît quant à l'existence ou l'apparence d'un conflit d'intérêt, il le signale immédiatement à son supérieur hiérarchique et/ou au responsable de la déontologie.

Tout employé qui enfreint les dispositions des directives d'Avril en matière de lutte contre la corruption fera l'objet de sanctions disciplinaires conformément aux lois et règlements applicables et aux procédures interne d'Avril.



### PARTICIPATION DES COLLABORATEURS À DES SOCIÉTÉS OU ORGANISATIONS EXTÉRIURES À AVRIL

Lorsque des collaborateurs d'Avril participent ou exercent de quelconques fonctions à titre personnel dans des associations, des sociétés, ou toute autre entité qui sont extérieures à Avril ou y exercent des mandats électifs, ils veillent à ce que cette participation ou cet exercice :

- **n'implique aucune demande de soutien financier auprès d'Avril, et**
- **n'empiète pas sur son activité au sein d'Avril, exception faite des activités syndicales conformément aux législations en vigueur.**

Un collaborateur occupant des fonctions de direction ou d'administration dans une entité extérieure à Avril ne devra :

- **ni se présenter, ni se comporter, comme le représentant d'Avril ;**
- **ni utiliser les fonds, les actifs ou le crédit d'Avril;**
- **ni faire supporter par Avril les frais ou dépenses qu'il engagerait dans ce cadre.**

En outre, les règles relatives aux conflits d'intérêts s'appliquent à tous les cas visés dans le présent paragraphe.



### PARTICIPATION À TITRE PROFESSIONNEL

Des collaborateurs d'Avril peuvent être amenés, au titre de leurs fonctions et à la demande du Groupe, à adhérer ou à participer aux travaux de sociétés, d'organismes ou d'associations de nature professionnelle ou à y détenir des fonctions d'administration ou de direction au nom du Groupe.

Les fonctions d'administration ou de direction qu'un collaborateur peut être amené à remplir à la demande d'Avril dans une société ou entité, qu'elle appartienne ou non à Avril, s'inscrivent dans le cadre de ses responsabilités normales et ne donnent lieu à aucune rémunération supplémentaire. Dès lors, si cette société ou entité verse au collaborateur des sommes au titre de ses fonctions, par exemple des jetons de présence ou un dividende, ce montant devra être remis à disposition d'Avril.



### CLIENTÈLE

Avril a pris l'engagement de satisfaire aux besoins de sa clientèle et s'attache à lui procurer des services et produits de première qualité. Les collaborateurs doivent se comporter d'une manière conforme à l'éthique dans leurs relations avec la clientèle. L'information confidentielle, privée ou délicate concernant la clientèle est protégée conformément aux normes de la Société en la matière, l'accès à ces données étant limité aux personnes ayant besoin de les connaître.



## FOURNISSEURS, PARTENAIRES ET AUTRES TIERS

Les sociétés d'Avril doivent se conformer aux critères de sélection des fournisseurs suivants :

### 1 INDÉPENDANCE

La sélection des fournisseurs doit se faire de façon objective en dehors de toute considération qui ne serait pas directement liée aux intérêts et aux activités de la société.

### 2 TRANSPARENCE

La sélection des fournisseurs doit pouvoir se justifier par des critères éthiques, objectifs, constants et cohérents avec l'activité de la société. Les critères utilisés doivent être aisément vérifiables.

### 3 PERFORMANCE

Doivent être privilégiés les fournisseurs capables de fournir le meilleur produit et le meilleur service, au moindre coût. Ceci s'apprécie sur un ensemble d'éléments tels que la qualité, les délais, la compétitivité des produits et services proposés (prix, conditions, ...), tout en tenant compte de la fiabilité, de la stabilité, et de la réputation des fournisseurs. L'évaluation de la performance doit se faire par le biais de procédures d'appel d'offres. Les sociétés d'Avril qui sont en mesure de fournir les produits et services recherchés devront toujours être contactées : au cas où ces dernières seraient en mesure de proposer des conditions équivalentes (qualité, prix, ...), il faudra les privilégier.

### 4 LÉGALITÉ

Avril s'interdit de traiter avec des fournisseurs qui exercent des pratiques incorrectes, contraires à son éthique ou illégales (irrégularités administratives et fiscales, fraudes, violation des règles environnementales etc.).

Dans tous les cas, les sociétés d'Avril doivent connaître leurs fournisseurs, le cas échéant par la réalisation de due diligence.

Il est de la responsabilité de la Direction Générale de chacune des sociétés d'Avril de définir de manière formelle des procédures qui intègrent ces principes.

Ces procédures devront plus particulièrement définir les critères de sélection et d'autorisation des fournisseurs, les conditions d'appel d'offres (matérialité, produits, régularité des appels d'offres, etc.) et la documentation obligatoire à conserver. Chaque société devra toujours être en mesure de justifier les critères de sélection de ses fournisseurs par une documentation ordonnée et complète (dossier fournisseur, fiche d'évaluation, appels d'offre, comparatifs, autorisation, etc.). De la même manière, le choix de fournisseurs exclusifs doit être exceptionnel, dûment justifié et autorisé par la Direction Générale.

D'autre part, Avril a mis en place une charte d'achats responsables dans une volonté d'encourager, dans le cadre de ses relations avec ses fournisseurs, prestataires ou sous-traitants, l'application et la déclinaison de ses engagements en matière de développement durable et la promotion de valeurs correspondant à son éthique sociale et sociétale.



## CONCURRENCE

Avril, conformément aux règles définies dans son programme de conformité au droit de la concurrence, applique des pratiques de saine gestion axées sur le respect des normes strictes en matière de légalité et de déontologie dans ses transactions commerciales.

Avril opère avec ses différents fournisseurs de façon équitable en soutenant le principe de la juste concurrence, sans discrimination ni tromperie.

Avril commercialise ses produits et fait la promotion de ses services honnêtement sans jamais agir de façon illicite ou en violation avec les lois en vigueur pour tenter de conclure une affaire.

Avril adopte des pratiques concurrentielles strictes. Il n'utilise que des ressources légitimes pour recueillir de l'information sur ses concurrents. Avril entend se conformer strictement aux lois sur la concurrence, applicables dans les pays où il exerce ses activités. En règle générale, celles-ci interdisent les ententes ou manœuvres susceptibles de restreindre ou de fausser la concurrence ou le commerce. Sont notamment prohibés les ententes sur les prix, les manipulations des procédures d'appel d'offres, les répartitions de marchés, territoires ou clients entre concurrents, ainsi que le boycott ou l'inégalité de traitement entre certains clients ou fournisseurs sans justification légale. L'échange ou la divulgation d'informations commerciales sensibles concernant des concurrents, clients ou fournisseurs sont également susceptibles d'enfreindre les lois sur la concurrence applicable.

Tous les collaborateurs doivent veiller à toujours respecter ces lois et règlements.

Sont prohibées même par l'intermédiaire direct ou indirect d'une société du groupe implantée hors de France, lorsqu'elles ont pour objet ou peuvent avoir pour effet d'empêcher, de restreindre ou de fausser le jeu de la concurrence sur un marché, les actions concertées, conventions, ententes expresses ou tacites ou coalitions, notamment lorsqu'elles tendent à :

- Limiter l'accès au marché ou le libre exercice de la concurrence par d'autres entreprises ;
- Faire obstacle à la fixation des prix par le libre jeu du marché en favorisant artificiellement leur hausse ou leur baisse ;
- Limiter ou contrôler la production, les débouchés, les investissements ou le progrès technique
- Répartir les marchés ou les sources d'approvisionnement.



## INTERACTION AVEC LES REPRÉSENTANTS DU GOUVERNEMENT

L'expression " représentant du gouvernement " sera interprétée au sens large et signifiera :

- A** Un fonctionnaire ou un employé de l'État ou de toute agence, ministère, département d'un gouvernement (à tout niveau),
- B** Toute personne agissant à titre officiel pour un État, quel que soit son rang ou sa position,
- C** Un fonctionnaire ou un employé d'une entreprise appartenant entièrement ou partiellement à l'État,
- D** Un parti politique, tout responsable d'un parti politique ou un candidat à un poste politique.

Quelle que soit la manière dont nous interagissons avec les agents publics, qu'il s'agisse de clients ou de régulateurs, nous devons nous assurer que nos interactions reflètent toujours notre engagement en matière d'éthique. Nous devons connaître et respecter toutes les lois anti-corruption qui s'appliquent à nous lorsque nous interagissons avec des agents publics. Les lois relatives aux interactions avec les agents publics sont complexes. De graves sanctions civiles et pénales peuvent être imposées en cas de violation, tant aux entreprises Avril qu'au collaborateur responsable.



## LUTTE CONTRE LE BLANCHIMENT D'ARGENT

Nous respectons toutes les lois où sont implantées les sociétés Avril qui interdisent le blanchiment d'argent ou le financement à des fins illégales ou illégitimes. Cela signifie, entre autres, qu'il est interdit de conclure des transactions impliquant des fonds générés par des activités criminelles, telles que la fraude, le terrorisme ou le trafic de drogue.

Il y a blanchiment d'argent lorsque des individus ou des groupes tentent de dissimuler le produit d'activités illégales ou de faire en sorte que les sources de leurs fonds illicites paraissent légitimes.

Nous devons veiller à ce que toutes les sociétés Avril mènent leurs activités avec des clients ou des partenaires commerciaux dignes de confiance, à des fins légitimes, avec des fonds légitimes. Par conséquent, nous devons être attentifs aux signaux d'alarme, tels que les demandes de paiement en espèces ou d'autres conditions de paiement inhabituelles ou illégales.



## SANCTIONS ÉCONOMIQUES ET BOYCOTTS

Les sanctions économiques sont des restrictions imposées à certains pays et à certaines personnes ou entités par des gouvernements et des organisations internationales. Les activités restreintes comprennent le transfert de marchandises, les paiements en espèces, la prestation de services, les transactions financières, les exportations et importations et les voyages dans certains pays.

En outre, il existe des lois anti-boycott spécifiques qui interdisent aux entreprises de participer ou de collaborer à certains boycotts internationaux. Si vous recevez une demande de boycott, vous devez contacter immédiatement le département de contrôle des risques du groupe pour obtenir des conseils.

Les restrictions prévues par ces lois changent fréquemment et souvent sans préavis. Le non-respect de ces lois peut entraîner des sanctions graves, y compris des sanctions civiles et pénales.



## GESTION DU CODE

**Avril a mis en place une structure de gestion chargée de la saine administration du code et de la promotion de ses principes au sein de l'ensemble du groupe**



**Les managers sont chargés de la prévention des manquements au Code d'Ethique et de Conduite, des irrégularités ou des actes illégaux.** Chaque responsable doit connaître les types de malversations qui peuvent apparaître dans son domaine et être attentif à toute indication ou toute condition qui générerait la possibilité d'irrégularités ou d'actes illégaux. Les termes fraude, usage inapproprié des actifs de la société, détournement, irrégularités ou actes illégaux incluent de manière non exhaustive: actes frauduleux, falsification ou altération de chèques, de traites, de billets à ordre, de cautionnements ou d'autres documents ; détournements de fonds, de cautionnements, de fournitures, de brevets, de logiciels, de procédés industriels, de technologie ou de tout autre actif corporel ou incorporel ; actes de corruptions actives ou passives, irrégularités dans la tenue ou le reporting des transactions monétaires ; irrégularités dans la tenue ou le reporting des transactions de marchandises ; différences d'inventaires anormales ; disparition de mobiliers, de matériels et d'équipements ; accès non autorisés ou tentative d'accès à des informations confidentielles ; destruction volontaire ou vol de documents ; discrimination ou harcèlement sexuel ou moral ; etc. La définition qui précède inclut toute irrégularité ou élément d'irrégularité impliquant les commerciaux, les clients, le personnel, les agents, les intermédiaires ou les biens de la société.



### **SIGNALER UNE INFRACTION**

**Tout collaborateur d'Avril ayant connaissance d'une possible infraction au Code d'Ethique et de Conduite ou d'une infraction à la loi, par une société du Groupe ou l'un de ses collaborateurs, a le devoir de signaler cette infraction (alerte).** Bien qu'il soit normal d'hésiter devant une telle action, les collaborateurs sont néanmoins fortement encouragés à le faire car les conséquences de passer sous silence une telle infraction pourraient s'avérer très sérieuses pour Avril ou une de ses sociétés.

Les intervenants extérieurs et occasionnels peuvent également signaler les faits graves dont ils auraient eu connaissance.



## RECONNAÎTRE UNE ACTION QUI N'EST PAS ÉTHIQUE

S'il y a un doute au sujet d'une décision qui a des implications sur le plan de l'éthique en milieu de travail, il faut se poser les questions suivantes. Cette action est-elle conforme au Code d'Éthique et de Conduite ?

- Cette action est-elle légale ?
- Cette action est-elle juste et honnête ?
- Cette action est-elle réalisée en toute transparence ?

Si la réponse génère un malaise, c'est peut-être que l'action n'est pas appropriée.



## QUE SIGNALER ?

Le salarié dans ce cadre doit :

Fournir les faits, informations ou documents, quel que soit leur forme ou leur support, de nature à étayer son signalement lorsqu'il dispose de tels éléments.

Fournir les éléments permettant le cas échéant un échange avec le destinataire du signalement.



## QUI CONTACTER ?

Toute personne désirant poser une question ou obtenir un conseil, ou ayant des raisons de croire qu'une infraction à une disposition du Code va être ou a été commise, ou ayant elle-même commis une telle infraction, doit le signaler sans tarder soit à l'une des personnes suivantes :

- Son supérieur hiérarchique direct ou indirect ;
- La Direction des Ressources Humaines ou la Direction Juridique
- Le responsable de la déontologie du Groupe

Soit

- **Sur la plateforme de signalement dédié appelé Avril Ethics Line ([www.avrilethicsline.com](http://www.avrilethicsline.com)). Cette ligne peut être utilisée de manière anonyme, si nécessaire.**



## LES COORDONNÉES DU RESPONSABLE DE LA DÉONTOLOGIE DU GROUPE

 Michel Gontard Avril 11, rue de Monceau 75378 Paris cedex 08

 + 33 6 74 01 16 19

 [michel.gontard@groupeavril.com](mailto:michel.gontard@groupeavril.com)



## CONFIDENTIALITÉ ET ANONYMAT

Toute demande sera traitée promptement et avec discrétion. Toute personne signalant un manquement potentiel à la charte de déontologie et aux normes d'éthique a droit à l'anonymat ; la confidentialité et (ou) l'anonymat seront respectés. Il est cependant plus facile, en général, de mener une enquête juste et approfondie si la personne rapportant les faits s'identifie et qu'elle identifie les personnes impliquées dans le manquement. Avril fera le nécessaire pour tenir la personne ayant signalé le manquement, informée des mesures prises pour régler la situation.

**Aucun collaborateur ne sera pénalisé, congédié, rétrogradé ou suspendu ni ne fera l'objet de discrimination pour avoir déclaré un manquement possible à la charte de déontologie et aux normes d'éthique, s'être renseigné sur le sujet ou pour avoir demandé conseil sur la façon de traiter un manquement présumé.** (cf. dispositif de traitement des alertes d'Avril)



## MESURES DISCIPLINAIRES

Tout manquement à l'esprit ou à la lettre du Code d'Éthique et de Conduite ou de la loi pourrait entraîner les mesures disciplinaires qui s'imposent eu égard à l'infraction commise, lesquelles peuvent aller jusqu'au licenciement. Tout employé violant la loi s'expose lui-même, ainsi que le Groupe, à des sanctions pénales (notamment des amendes et peines d'emprisonnement) et à des poursuites au civil (dommages et intérêts).



La version numérique de ce document est conforme aux normes d'accessibilité PDF/UA (ISO 14289-1), WCAG 2.1 niveau AA et RGAA 4.1 à l'exception des critères sur les couleurs. Son ergonomie permet aux personnes handicapées moteurs de naviguer à travers ce PDF à l'aide de commandes clavier. Accessible aux personnes déficientes visuelles, il a été balisé de façon à être retranscrit vocalement par les lecteurs d'écran, dans son intégralité, et ce à partir de n'importe quel support informatique.

Version e-accessible par DocAcess

**Avril**