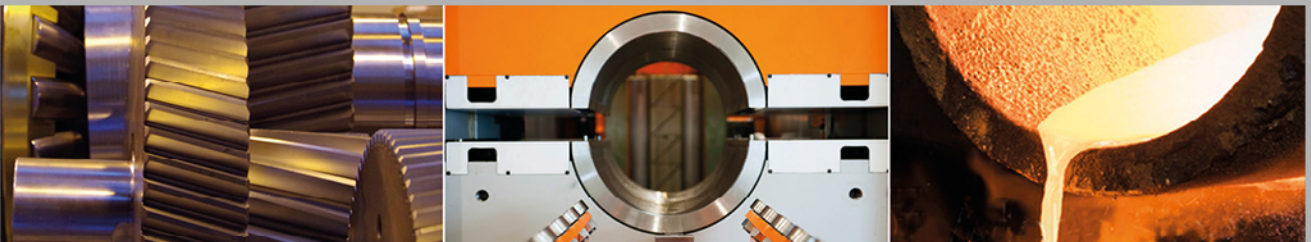




# CHARTRE ÉTHIQUE ET CODE DE BONNE CONDUITE

Groupe CIF | Site internet



# P RÉAMBULE

Le Groupe CIF s'est attaché depuis sa création à commercer dans le respect d'une concurrence loyale, garantissant à nos Partenaires la meilleure transparence. Le respect des lois, réglementations et, même au-delà, de nos valeurs intrinsèques est l'un des fondamentaux du Groupe CIF. Le développement du Groupe CIF à l'international n'a fait que renforcer, tout au long de ces années, ces fondamentaux humains, éthiques et environnementaux.

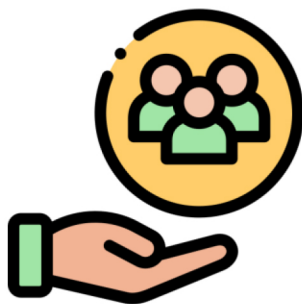
C'est dans la continuité de cette politique qu'aujourd'hui sont retranscrits noir sur blanc les valeurs qui font notre force, au travers d'une Charte éthique.

Outre la prévention et la lutte contre la corruption, naturellement, il nous a semblé important d'y introduire nos principes d'action basés sur les valeurs sociétales que sont les nôtres. Ce guide explique les règles à respecter dans le cadre des relations avec les partenaires et autorités, mais également les principes qui doivent être ceux de nos Collaborateurs Partenaires.

Ce Code représente nos valeurs communes. Il a pour but de toujours nous rappeler la rigueur avec laquelle nous nous devons de refuser la facilité, l'illégalité et l'immoralité dans notre travail au quotidien. Le Groupe CIF s'est toujours engagé en ce sens et nos nombreuses certifications sont là pour en attester. Aujourd'hui, nous souhaitons renforcer encore cet engagement aux côtés de nos Collaborateurs et Partenaires au travers de cette Charte éthique reprenant les valeurs qui doivent être au centre de nos préoccupations.

# 1 EXIGENCES ET RESPONSABILITÉS SOCIALES

---



## Travail forcé

L'utilisation du travail forcé, qu'elle soit obtenue sous la menace de sanctions, d'une rétention des papiers d'identité, d'un quelconque dépôt de garantie de la part des travailleurs, ou de toute autre contrainte, est strictement interdite.

## Travail des enfants

Le travail des enfants de moins de 15 ans est strictement interdit. Dans les pays où la législation locale prévoit un âge supérieur pour travailler ou prolonge la scolarité obligatoire au-delà de 15 ans, c'est l'âge le plus élevé qui s'appliquera.

## Harcèlement et Abus

Nous attendons de nos Collaborateurs et Partenaires qu'ils considèrent leurs employés avec respect et dignité. Nos Partenaires n'admettront, ni ne pratiqueront aucune forme de punition corporelle, de harcèlement moral ou physique et tout autre abus.

## Discrimination

Nous attendons de nos Collaborateurs et Partenaires qu'ils observent à l'égard de tous les employés un traitement égal et honnête. Aucune forme de discrimination ne devra être tolérée, que ce soit en matière d'embauche, d'accès à la formation, de promotion ou encore de licenciement, basé sur des critères de genre, de race, de religion, d'âge, d'handicap, d'orientation sexuelle, d'opinion politique, de nationalité, d'origine sociale ou ethnique.

## Salaires et Avantages

Les Sociétés du Groupe CIF et leurs Partenaires versent au minimum un salaire régulier et payer les heures supplémentaires au taux légal imposé par le pays d'origine de fabrication ou de prestation et font bénéficier les travailleurs des avantages légaux en vigueur. Dans le cas où dans les pays d'origine, il n'existerait pas de minimum légal en matière de salaire et d'heures supplémentaires, nos Partenaires doivent faire en sorte que le salaire soit au moins égal à la moyenne minimum du secteur industriel concerné et que les heures supplémentaires soient au moins égales au taux usuel de la rémunération horaire. Aucune retenue de salaire ne saurait être effectuée pour des raisons disciplinaires.

## Horaires

En matière d'heures de travail et d'heures supplémentaires, nos Sociétés et Partenaires se conforment aux limites imposées par les lois du pays d'activité et aucune heure supplémentaire excessive n'est imposée. Le nombre total d'heures de travail par semaine ne doit pas excéder 60 heures, y compris toutes les heures supplémentaires, et au moins un jour de repos par période de sept jours ou, dans les deux cas, le maximum fixé par les lois en vigueur dans le pays.





## Liberté syndicale

Nous mettons un point d'honneur à ce que les Sociétés du Groupe CIF et nos Partenaires respectent et reconnaissent le droit à chaque employé à négocier collectivement, à créer ou à participer à une organisation syndicale de leur choix sans pénibilité, discrimination ou harcèlement.

## Hygiène et sécurité

Nos Sociétés et leurs Partenaires, conscients des risques spécifiques qui prévalent dans leur secteur industriel, procurent un environnement de travail sûr et sain afin d'éviter les accidents ou dommages corporels qui pourraient être provoqués par, associés à, ou être produits durant le travail ou durant la manipulation d'un équipement. Ils mettent en place les systèmes en vue de détecter, d'éviter ou de neutraliser toute menace sur l'hygiène et la sécurité du personnel et se conformeront aux règlements et lois locales et internationales en vigueur. Les mêmes principes s'appliquent à nos Sociétés et leurs Partenaires qui mettent à disposition des logements pour leurs employés.

## La planète/ Politique environnementale et énergétique

Le Groupe CIF et les Sociétés qui le composent s'engagent depuis plusieurs années à protéger les ressources naturelles, réduire la production de déchets et les rejets atmosphériques, à utiliser l'énergie de façon rationnelle en veillant en permanence à améliorer sa performance environnementale. Le Groupe CIF est engagé au-delà à agir de façon éco énergétique et écoresponsable dans tous les secteurs opérationnels de l'entreprise.

Pour atteindre ces objectifs environnementaux, nous demandons à nos Sociétés et leurs Partenaires de s'engager à nos côtés à mettre en place un système de management environnemental efficace et économique conforme aux exigences des normes environnementales en vigueur et de veiller, au moyen d'une vérification périodique interne ainsi que par une instance de contrôle indépendante, à maintenir constantes l'efficacité et la conformité de leur système de gestion environnementale.

Par le choix des matériaux, des consommables, des processus de fabrication, des installations de production, des Partenaires et des collaborateurs répondant à cette politique, nous nous engageons aux côtés de nos Partenaires à veiller à ce que tous les domaines opérationnels de leur entreprise contribuent à la réalisation de ses objectifs environnementaux.

# 2 **CONDUITES RESPONSABLES DES AFFAIRES**

---



## Conditions légales

Nous attendons de nos Partenaires qu'ils agissent en toute légalité. Nos Sociétés et leurs Partenaires se conforment à toutes les lois et à tous les règlements nationaux, locaux et internationaux concernant la conduite de leur entreprise.

## Anti-Corruption

La réputation d'honnêteté et d'intégrité du Groupe CIF ne doit pas être mise en danger par une offre de paiement inappropriée. Lors des transactions, les Sociétés du Groupe et leurs Partenaires ne doivent jamais proposer, promettre ou octroyer un quelconque avantage pécuniaire – ou autre – indu, que ce soit directement ou indirectement, afin d'obtenir ou de conserver un contrat ou tout autre avantage inopportun.

Les Sociétés du Groupe CIF ne tolèrent aucune pratique corruptrice ou trafic d'influence ni de ses salariés ni de ses partenaires commerciaux. Toute entrave aux règles de cette directive sera légalement sanctionnée par la sanction disciplinaire appropriée ou une résiliation des marchés en cours avec le Partenaire contrevenant, nonobstant toute dénonciation auprès des autorités compétentes. Les Sociétés du Groupe CIF interdisent la pratique ou la tolérance de toute forme de corruption quelle qu'elle soit. Les Sociétés du Groupe CIF attendent de leurs Collaborateurs et Partenaires qu'ils fassent preuve de discernement pour lutter contre la corruption et la démasquer dans le milieu des affaires. Les Sociétés du Groupe CIF s'engagent aux côtés de leurs Partenaires à condamner et à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

## Politique des cadeaux

Faire ou accepter des cadeaux d'entreprise et des propositions de divertissement représente souvent un moyen approprié de faire preuve de courtoisie et de respect mutuel, à condition que la valeur de ceux-ci soit raisonnable et qu'ils n'aient pas pour but d'influencer indûment une transaction ou une procédure officielle.

Les cadeaux et divertissements doivent uniquement être offerts ou acceptés :

- S'ils sont raisonnables et appropriés ;
- Occasionnels ;
- D'un montant modéré (estimation d'une valeur inférieure à 60 euros) ; et
- Lorsqu'ils sont reçus, transmis à la personne en charge des cadeaux afin d'être consignés par elle et faire l'objet en fin d'année de lots dans le cadre d'une tombola bénéficiant à l'intégralité des salariés de la Société.

Les cadeaux raisonnables reçus par les Collaborateurs des Sociétés du Groupe CIF doivent être remis à la personne désignée comme étant en charge des cadeaux reçus, qui contrôlera le caractère raisonnable du cadeau, le consignera et assurera un suivi des cadeaux reçus. Nos collaborateurs ne sont pas autorisés à conserver pour son compte personnel les cadeaux reçus, sauf avis contraire de la personne en charge des cadeaux. En fin d'année une tombola bénéficiant à l'intégralité des salariés de la Société sera organisée avec les cadeaux reçus dans l'année.



Les invitations professionnelles (repas, billets de théâtre ou d'événement sportif) peuvent jouer un rôle important dans le renforcement des relations professionnelles des partenaires commerciaux. De ce fait, nos Collaborateurs sont autorisés à accepter, dans le cadre d'échanges commerciaux légitimes, des invitations qui viennent améliorer la bonne volonté et consolider les relations avec les clients ou les fournisseurs, à conditions qu'elles soient en conformité avec ces directives. Ces invitations ne sont autorisées que dans les cas suivants :

- lorsqu'elles ont été déclarées préalablement à la personne en charge des cadeaux ou à défaut les RH pour enregistrement et validation;
- lorsqu'elles ne sont qu'occasionnelles ;
- lorsqu'elles sont en rapport raisonnable avec une démarche professionnelle légitime (accompagner un client ou un fournisseur à un événement culturel/ sportif/ professionnel ou un repas d'affaires) ;
- lorsqu'elles ne représentent pas un pot-de-vin ou un dessous de table (afin, par exemple, d'obtenir ou de renouveler un contrat, ou des avantages illicites) ;
- lorsqu'elles ne donnent pas l'impression (ou l'obligation implicite) que le donneur obtienne en retour un traitement de faveur, un contrat, des prix ou des conditions de ventes préférentielles ;
- lorsqu'elles sont de bon goût et qu'elles restent dans le cadre d'un événement professionnel approprié ;
- lorsqu'elles sont raisonnables et appropriées au contexte de l'activité professionnelle ;
- lorsqu'elles ne risquent pas d'influencer, ou de donner l'impression d'influencer l'aptitude de nos collaborateurs à agir dans le meilleur intérêt des Sociétés du Groupe ;
- lorsqu'elles sont déclarées dans le cadre de la Procédure de notification des cadeaux et invitations, et
- lorsqu'elles sont en conformité avec les limites spécifiques établies par la direction locale.

Les invitations suivantes ne sont jamais des cas acceptables :

- lorsqu'elles peuvent être considérées comme excessives dans le contexte de l'activité professionnelle ;
- lorsqu'elles sont classées dans la catégorie "adultes" ou autres sortes de spectacles autour de la nudité ou comportement obscène ;
- lorsque le bénéficiaire sait que celui qui offre l'invitation n'est pas habilité à le faire.

### Conflits d'intérêts

Les conflits d'intérêts peuvent surgir lorsque des intérêts personnels, la famille ou d'autres allégeances, vont à l'encontre des intérêts de l'une des Sociétés du Groupe. Aucune négociation commerciale effectuée au nom de l'une des Sociétés du Groupe ne doit être influencée par des considérations ou des relations personnelles. Nous demandons à nos Partenaires d'y veiller également. Ainsi, toute personne, physique ou morale, qui pense être en conflit d'intérêt, il doit immédiatement en informer le Comité d'Ethique (ci-après défini) par écrit. Une réponse et des directives écrites seront fournies par le Comité d'Ethique.

### Rétro commission

Une rétro commission est le fait de verser un prix plus important dans le but de récupérer ensuite, de façon occulte, la partie de la somme superflue après la transaction initiale.

Les Sociétés et Partenaires du Groupe CIF s'engagent à ne pas verser ou promettre de verser une rétro commission, ni à en demander ou en recevoir.



## Respect des règles de concurrence

Le droit de la concurrence national et européen, tout comme le droit « antitrust » aux Etats-Unis garantit une concurrence loyale entre les entreprises sur un même marché. Il est dans l'intérêt du Groupe CIF et des Sociétés qui le composent de veiller au respect de l'ensemble des lois relatives à la concurrence afin de pouvoir continuer à évoluer sur des marchés où la concurrence est ouverte. Le respect de ces règles garantit notamment aux clients une transparence sur le marché, le maintien de l'innovation et la fabrication de produits de haute qualité.

Aucune de nos Sociétés ou de leurs Partenaires ne doit s'associer à des ententes avec des concurrents ayant pour objectif ou effet de fixer des prix, fausser un processus d'appel d'offres, de partager les marchés ou clients, boycotter des clients ou fournisseur, limiter la production, ou même échanger des informations sensibles. En particulier, les Collaborateurs et Partenaires participant à des associations professionnelles doivent se montrer particulièrement vigilants.

## Réglementations et sanctions sur les importations/exportations

En tant que Groupe international, les Sociétés du Groupe achètent et vendent des biens et des services à des fournisseurs et clients dans le monde entier. Le Groupe CIF met donc un point d'honneur au respect de toutes réglementations applicables qui régissent les activités d'importation et d'exportation, ainsi qu'aux régimes de sanction applicables. Nous attendons de nos Partenaires la même rigueur dans la conduite de leurs affaires.

# 3 CONFIDENTIALITÉS ET PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

---





## Confidentialité

Les informations remises aux Collaborateurs et Partenaires dans le cadre de nos relations sont confidentielles. Toute information, donnée, plan ou savoir-faire, de toute nature, notamment industrielle, technique, financière ou commerciale, que les Sociétés du Groupe CIF communiqueront ou mettront à disposition de ses Collaborateurs ou Partenaires ou dont ces derniers pourraient avoir connaissance même fortuitement, directement ou indirectement, que cette communication se fasse sous forme écrite, orale ou par tout autre moyen, et ce quel qu'en soit le support (comprenant sans être limitatif : les supports papiers, magnétiques et sous forme électronique), devra être également considérée comme confidentielle.

A ce titre, les Collaborateurs et Partenaires des Sociétés du Groupe CIF s'engagent à ne pas à utiliser ces informations, ni à en autoriser l'utilisation, pour toute autre fin que l'étude de nos demandes de prix ou l'exécution de ses obligations. Ils devront assurer la protection des informations, avec un soin au moins égal à celui qu'il emploie pour la protection de ses propres informations confidentielles de même nature, et ne pas copier ou reproduire une Information Confidentielle par un moyen de reproduction ou de diffusion quel qu'il soit, en dehors de ce qui est strictement nécessaire à la bonne exécution des obligations prévues. Les Sociétés du Groupe CIF pourront exiger, à première demande, la destruction des documents contenant des Informations Confidentielles et la preuve de celle-ci.

## Protection des données personnelles

Les Sociétés du Groupe CIF et leurs Partenaires s'engagent à prendre toutes précautions utiles afin de préserver la sécurité des données à caractère personnel tel que défini par le Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et notamment d'empêcher qu'elles ne soient déformées, endommagées ou communiquées à des personnes non autorisées.

Les Collaborateurs du Groupe CIF et les Partenaires s'engagent donc à respecter, de façon absolue, les obligations suivantes et à les faire respecter par leurs personnels, c'est-à-dire notamment :

- ne prendre aucune copie des documents et supports d'informations confiés, à l'exception de celles nécessaires pour les besoins de l'exécution de leurs prestations,
- communiquer les mentions légales aux personnes auprès desquelles sont recueillies des données à caractère personnel les concernant (identité du responsable du traitement, objectif de la collecte d'informations, caractère facultatif des réponses, destinataires des informations, droits reconnus à la personne),
- garantir dès que possible une anonymisation immédiate des données de manière à assurer l'impossibilité totale d'identifier les personnes interrogées,
- ne pas utiliser les documents et informations traités à des fins autres que celles spécifiées dans le cadre des relations contractuelles avec les Sociétés du Groupe CIF,
- ne pas divulguer les fichiers et données collectés à d'autres personnes, qu'il s'agisse de personnes privées ou publiques, physiques ou morales ;
- prendre toutes mesures permettant d'éviter toute utilisation détournée ou frauduleuse des fichiers informatiques en cours d'exécution des commandes/durée des relations commerciales ;
- prendre toutes mesures, notamment de sécurité matérielle, pour assurer la conservation des questionnaires, fichiers et données collectées tout au long de la durée des relations commerciales.

# 4

## DISPOSITIF D'ALERTE

---



Le dispositif d'alerte vise à conforter la démarche Ethique et Responsabilité d'Entreprise du Groupe CIF et à garantir à tout salarié et tiers au Groupe CIF un droit d'expression afin d'œuvrer ensemble vers une meilleure prévention des risques.

Ce dispositif suppose une forte responsabilisation de chacun ; ce dispositif ne peut fonctionner que si les informations communiquées l'ont été de « bonne foi », sans intention nuisible.

Le dispositif d'alerte permet aux collaborateurs du Groupe CIF :

- D'apporter aux collaborateurs et tout tiers des informations et des conseils, en cas de mauvaise compréhension, sur l'application ou l'interprétation des règles du Code d'Éthique ;
- De signaler des faits relevant du crime ou délit, d'une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, de la loi ou du règlement, ou une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général, dont elle a eu personnellement connaissance, quel que soit le domaine.

Le dispositif d'alerte garantit la confidentialité et le respect des droits de toute personne dans le traitement des démarches engagées. Le Comité d'Éthique assure la responsabilité de ce dispositif.

Le lanceur d'alerte devra, en premier lieu, informer le Comité d'éthique à travers les moyens mis à sa disposition via le site internet de l'entreprise.

Ce n'est qu'en l'absence de diligences du Comité destinataire de l'alerte dans un délai raisonnable que l'auteur du signalement peut s'adresser à l'autorité judiciaire, à l'autorité administrative ou aux ordres professionnels. En dernier ressort, à défaut de traitement par l'une de ces autorités dans un délai de trois mois, le signalement peut être rendu public.

Faute de se conformer strictement à cette procédure graduée, l'auteur du signalement perdra le statut de lanceur d'alerte et la protection qui y est attachée.

### Traitement de l'alerte

L'alerte sera reçue par les membres du Comité d'Éthique qui instruiront le dossier. A réception de l'alerte, le Comité d'Éthique sera chargé d'accuser réception et enregistrement auprès du lanceur d'alerte dans un délai raisonnable.

Si l'un des membres peut être directement mis en cause par l'alerte émise, il sera de facto écarté de la procédure d'instruction. L'alerte est réalisée par son auteur de manière identifiée, dans la mesure où la procédure appliquée par le Comité d'Éthique pour le recueil des signalements garantit une stricte confidentialité de l'identité de l'auteur de la dénonciation, des personnes visées par l'alerte et des informations recueillies par le Comité.

Le Comité est en mesure de prendre toutes mesures conservatoires visant à prévenir d'un danger immédiat ou à garantir la sécurisation d'éléments de preuve.

Toute alerte qui sort manifestement du champ d'application de la procédure, ou dont le caractère sérieux est écarté, qui relève de la mauvaise foi de son auteur ou constitue une dénonciation abusive ou calomnieuse, sera détruite sans délai. Le Comité en informera son auteur et décidera des conséquences de toute alerte qui serait lancée de mauvaise foi ou avec des intentions nuisibles.

Tout lancement d'alerte manifestement abusif ou de mauvaise foi entrainera pour son auteur la perte du statut de lanceur d'alerte protégé. L'auteur pourra dès lors faire l'objet d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement et de poursuites pénales.

Si les faits signalés entrent dans le champ de la procédure d'alerte le salarié ou tiers concerné sera informé dès l'enregistrement de l'invitation d'une enquête. Le Comité d'Éthique s'assurera que les données collectées sont adéquates, pertinentes et non excessives au regard des finalités pour lesquelles elles sont collectées.

Dès lors le Comité d'Éthique ou ses membres pourront vérifier auprès du lanceur d'alerte son point de vue sur les faits signalés.

Les données relatives aux alertes seront détruites, conservées ou archivées conformément aux dispositions en vigueur.

Ainsi, dès leur recueil par le Comité d'Éthique, les données relatives à une alerte sortant du cadre de la procédure seront détruites. Dans le cas contraire, le Comité d'Éthique est en droit de conserver les données pendant la durée de la procédure et des suites données au résultat d'enquête, notamment éventuelles actions judiciaires contre la ou les personnes dénoncées.

Tout lanceur d'alerte autorise le Comité d'Éthique à un traitement automatisé des alertes et une conservation des données jusqu'à clôture du dossier et de ses suites.

CIF Compliance Communication :

Le Comité d'Éthique mis en place au niveau groupe peut être joint par email à l'adresse suivante : [comiteethique@cifbussy.net](mailto:comiteethique@cifbussy.net)

Tout salarié, tiers, ou partenaires a la possibilité de lancer une alerte via le lien internet de chaque société du Groupe CIF ou sur le site du Groupe CIF.





## Compagnie Industrielle et Financière de Bussy

Usines de Bussy - 52300 VECQUEVILLE

Tél. : +33 (0)3 25 94 04 24

[www.legroupecif.com](http://www.legroupecif.com)



### FERRY-CAPITAIN

Bussy  
52300 VECQUEVILLE  
Tél. : +33 (0)3 25 94 04 24  
[www.ferrycaptain.fr](http://www.ferrycaptain.fr)



### CMD

36, Avenue de l'Europe  
Immeuble Étendard BP43  
F-78142 VELIZY-VILLACOUBLAY  
Tél. : +33 (0)1 34 63 12 24  
[www.cmdgears.com](http://www.cmdgears.com)



### FCMD

Schmiedestrasse 5  
D - 45527 HATTINGEN  
Tel. : +49 (0) 2324 686 520  
[www.fcmbd-gmbh.de](http://www.fcmbd-gmbh.de)



### FAD

17, Rue Pierre Bériot  
BP 329  
F-59723 DENAIN CEDEX  
Tél. : +33 (0)3 27 21 44 00  
[www.fad-denain.com](http://www.fad-denain.com)



### ATELIERS ROCHE

15, Boulevard Marcelin  
Berthelot - BP50  
F-51052 REIMS CEDEX  
Tél. : +33 (0)3 26 07 17 65  
[www.ateliersroche.fr](http://www.ateliersroche.fr)



### AHD

11, av du Général Sarrail  
F-52100 SAINT DIZIER  
Tél. : +33 (0)3 25 56 75 00  
[www.ahd.fr](http://www.ahd.fr)



### Ferincub

Bussy  
52300 VECQUEVILLE  
Tél. : +33 (0)3 25 94 04 24  
[www.ferincub.com](http://www.ferincub.com)

