CLAYENS

Code Ethique

Dernière mise à jour - Juillet 2025

Le mot de la Direction

Le chemin parcouru par CLAYENS depuis sa création en 1930 témoigne des valeurs qui nous animent chaque jour et sur lesquelles repose notre croissance.

CONFIANCE. Nous construisons la confiance par nos actions et notre état d'esprit. Nous agissons en partenariat, en respectant nos engagements et en encourageant la prise d'initiative à tous les niveaux de l'entreprise.

RÉPUTATION. Notre réputation est l'un des piliers essentiels de notre succès et repose sur l'engagement de chacun. Bâtie sur des comportements exemplaires et une éthique constante qui guident nos décisions et inspirent notre ambition de croissance durable.

INTÉGRITÉ. Nous ne faisons aucun compromis sur nos principes et cultivons l'exemplarité. Animés par une volonté permanente de montrer l'exemple et d'être proches de nos clients, nous mettons en œuvre et défendons au quotidien une politique d'entreprise honnête et transparente.

PROGRÈS. Ouverts sur le monde et tournés vers l'avenir, nous voulons progresser chaque jour, au bénéfice de nos clients, de nos collaborateurs et de nos actionnaires, par des méthodes socialement responsables et durables.

Nous sommes convaincus que la réussite durable repose sur des pratiques éthiques et responsables, intégrées dans chaque aspect de notre activité.

Ce Code incarne notre engagement à respecter des standards élevés en matière d'éthique, de transparence et d'intégrité. Il nous guide au quotidien pour agir de manière cohérente, avec professionnalisme et responsabilité.

Il nous invite également à la vigilance face aux risques éthiques et à promouvoir une culture d'intégrité partagée. L'éthique collective repose sur l'implication de chaque collaborateur, dont l'engagement personnel est indispensable à la préservation de la réputation et de la pérennité de l'entreprise.

En adhérant à ces principes, nous aspirons à contribuer activement à un avenir plus équitable, durable et respectueux pour tous.

Eric PISANI

P.D.G du Groupe CLAYENS

Le cadre éthique de CLAYENS : principes et responsabilités

CLAYENS est présente en Europe, en Amérique du Nord et en Afrique du Nord. Sa maison mère, localisée en France, lui impose des **objectifs éthiques ambitieux**, ce qui conduit l'entreprise à appliquer parfois des normes plus strictes que les lois locales.

CLAYENS s'engage à respecter strictement les lois relatives aux droits humains, au droit du travail, à la santé et sécurité, à l'environnement, à la prévention du harcèlement, aux discriminations, à la fraude, au blanchiment d'argent, à la corruption, à la concurrence loyale, aux obligations fiscales et à la fiabilité des informations financières.

Elle adhère notamment aux **principes de l'OCDE,** à la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, au Pacte Mondial et aux standards de la Chambre de Commerce Internationale.
Notre **Code Éthique** et les **Instructions du Groupe** s'appliquent à tous les collaborateurs, managers et parties prenantes externes (prestataires, consultants, fournisseurs, clients, agents, représentants, ainsi que toute tierce partie engagée directement ou indirectement avec CLAYENS).

Toutes les parties prenantes sont tenues de respecter **les mêmes principes d'éthique et de conformité** que nos collaborateurs, afin d'assurer une conduite alignée sur les valeurs et les exigences du Groupe.

Le respect du présent Code est indispensable pour préserver la réputation, l'intégrité et la pérennité de CLAYENS.

Contenu

Le mot de la direction p.2

Le cadre éthique de CLAYENS : principes et responsabilités p.3

L'ÉTHIQUE EST L'AFFAIRE DE TOUS : UNE RESPONSABILITÉ INDIVIDUELLE ET COLLECTIVE p.5

Vos responsabilités en tant que collaborateur CLAYENS p.5

Vos responsabilités en tant que manager CLAYENS p.6

Management bienveillant et tolérance 0 à la toxicité p.7

Partenaires commerciaux : un socle d'exigences partagées p.8

Cultiver la confiance avec nos clients p.8

S'engager auprès de fournisseurs et sous-traitants responsables p.8

Contrôle Interne et Externe p.10

RESPECT DES LOIS ET RÉGLEMENTATIONS p.11

Accords et ententes avec les concurrents p.11

Prévention de la corruption et de la fraude p.11

Prévention du blanchiment d'argent p.13

Prévention des conflits d'intérêts p.14

Diversité et égalité des chances p.14

Politique sur les cadeaux et invitations p.16

Protection des données personnelles p.18

PROCÉDURE DE LANCEMENT D'ALERTES CLAYENS p.19

Qui peut signaler un manquement ? p.19

Quels types d'actes peuvent être signalés ? p.19

Signaler un incident p.20

Traitement de l'alerte p.20

Protection des lanceurs d'alerte p.21

Protection des données à caractère personnel p.21

CONCLUSION p.22

Sensibilisation et Accessibilité p.22

Conséquences du non-respect p.22

L'éthique est l'affaire de tous : une responsabilité individuelle et collective

L'éthique constitue un pilier fondamental qui structure notre manière de travailler et d'interagir. Elle incarne un engagement collectif à agir avec responsabilité, transparence et respect, afin de construire un environnement professionnel sain et durable. Cette exigence partagée guide nos actions au quotidien, bien au-delà des simples obligations réglementaires.

L'éthique désigne l'ensemble des principes moraux et des valeurs qui guident nos actions, même en l'absence de règles écrites. Elle repose sur **l'intégrité, l'honnêteté, le respect d'autrui et la bonne conduite.**

Toute violation expose le collaborateur à des sanctions disciplinaires, conformément aux règlements intérieurs des filiales de l'entreprise et aux lois locales en vigueur.

Vos responsabilités en tant que collaborateur CLAYENS

Chaque collaborateur **doit prendre connaissance du Code Éthique,** en comprendre les enjeux et appliquer les consignes qui y sont définies. Il doit également **connaître et savoir utiliser la procédure d'alerte CLAYENS,** ainsi que tout autre dispositif de signalement, dans le respect des lois et réglementations en vigueur dans son pays.

Vos responsabilités en tant que collaborateur incluent de :

- Respecter scrupuleusement les règles internes de CLAYENS ainsi que les lois et normes applicables.
- Agir avec intégrité et bon sens dans toutes vos décisions et actions.
- Ne jamais placer CLAYENS dans une situation illégale, illicite ou contraire à l'éthique, en évitant notamment harcèlement, fraude, corruption ou blanchiment d'argent.
- Éviter toute conduite, même en apparence, pouvant nuire à l'image ou à la réputation de l'entreprise.

- Éviter tout conflit d'intérêts, réel, apparent ou perçu, entre vos intérêts personnels et vos obligations professionnelles.

- Ne prendre aucune décision que vous ne pourriez expliquer ouvertement à vos collègues, à votre hiérarchie ou à vos proches.

- Signaler sans délai toute situation suspecte ou non conforme aux procédures internes aux personnes compétentes.

- Ne prendre aucune décision susceptible de nuire à la réputation ou à la conformité de CLAYENS.

Toute violation du présent Code Éthique peut entraîner des sanctions, tant pour vous en tant que collaborateur que pour CLAYENS.

En cas de doutes ou pour toutes questions, vous pouvez vous référer à votre manager ou votre responsable des Ressources Humaines.

Vos responsabilités en tant que manager CLAYENS

En tant que manager chez CLAYENS, **vous avez un rôle clé** qui va au-delà de vos responsabilités individuelles. Vous devez **incarner et faire vivre les valeurs de l'entreprise** en veillant à la bonne compréhension et au respect du Code Éthique par vos équipes.

Vos responsabilités principales en tant manager incluent :

- Maîtriser en profondeur les sujets abordés dans le Code Éthique ainsi que les recommandations associées.

- Informer vos collaborateurs et, si besoin, les partenaires agissant au nom de CLAYENS, des principes du Code, des consignes internes, ainsi que des lois et réglementations applicables.

- Veiller à ce que vos équipes soient pleinement informées du Code Éthique et des politiques de l'entreprise.

- Identifier de manière proactive les risques liés à la fraude, la corruption, le blanchiment d'argent, le harcèlement, et autres non-conformités dans vos services et activités, puis mettre en œuvre les actions nécessaires pour les prévenir et les corriger.

- S'assurer que les processus de gestion des risques soient clairement communiqués, compris et appliqués dans votre organisation.

- Encourager et promouvoir l'utilisation de la procédure d'alerte CLAYENS au sein de votre équipe.

- Signaler sans délai toute situation problématique ou non conforme aux personnes compétentes, telles que la Direction Générale ou la Direction des Ressources Humaines.

- Définir et mettre en œuvre, en coordination avec les parties concernées, les mesures correctives nécessaires pour résoudre les problèmes identifiés.

Management bienveillant et tolérance zéro face à la toxicité

CLAYENS ne tolère aucun comportement toxique tel que harcèlement, intimidation ou management abusif. En tant que manager, vous avez la responsabilité d'encourager un management fondé sur le respect, l'écoute et l'équité.

EXEMPLE

> Un manager qui menace injustement un collaborateur ou l'humilie devant ses collègues adopte un comportement toxique. Ce type de comportement doit être signalé et sanctionné.
>
> **À l'inverse, un manager qui organise régulièrement des entretiens individuels pour comprendre les difficultés de ses collaborateurs et proposer des solutions adaptées, comme une formation ou une réorganisation du travail, incarne un management bienveillant.**

Tout collaborateur victime ou témoin de comportements toxiques peut utiliser la procédure d'alerte NAVEX décrite ci-après, en toute confidentialité, sans craindre de représailles.

CLAYENS s'engage à former tous ses responsables au management bienveillant.

Partenaires commerciaux : un socle d'exigences partagées

Cultiver la confiance avec nos clients

CLAYENS s'engage à traiter tous ses clients avec **honnêteté et équité,** quelle que soit leur taille ou leur secteur d'activité. Le Groupe fournit des **produits et services de qualité,** adaptés aux besoins spécifiques de chacun.

Une relation de confiance repose sur une responsabilité partagée : CLAYENS veille à tenir ses engagements, tout en attendant de ses clients qu'ils adoptent un **comportement éthique,** fournissent des **informations fiables** et **respectent leurs obligations.** Cette réciprocité est essentielle à la construction de **partenariats durables et équilibrés.**

Les informations confidentielles ou sensibles doivent être **strictement protégées** et ne peuvent être partagées que si cela est expressément autorisé, dans le respect des lois en vigueur.

EXEMPLE

> Un collaborateur ne doit jamais partager les données d'un client avec un tiers non autorisé, même en interne, sauf si cela est nécessaire pour la réalisation d'une mission et que les règles de confidentialité sont respectées.

S'engager aux côtés de fournisseurs et sous-traitants responsables

Les fournisseurs et sous-traitants sont essentiels à la **qualité des produits et services** que CLAYENS offre à ses clients. Leur fiabilité impacte directement la satisfaction client et la réputation du Groupe.

CLAYENS s'engage à bâtir des relations durables, **fondées sur le respect mutuel, la transparence et des pratiques commerciales éthiques.** Les collaborateurs doivent sélectionner et gérer ces partenaires en respectant les principes d'équité, de concurrence loyale et de conformité aux normes légales et éthiques du Groupe.

Les décisions d'achat reposent sur une évaluation objective, fondée sur des critères précis : **prix, qualité, performance, délais et adéquation aux besoins**. Il faut éviter de créer une dépendance excessive envers un seul fournisseur, afin de préserver l'équilibre et la sécurité de la chaîne d'approvisionnement.

EXEMPLE

> En cas de réception d'un cadeau ou d'une invitation de la part d'un fournisseur, le collaborateur doit respecter les règles internes afin de prévenir tout risque d'influence indue.

Les rétrocommissions ou paiements illégaux sont strictement interdits.

CLAYENS exige que ses fournisseurs et sous-traitants respectent toutes les lois applicables ainsi que le **Code de conduite fournisseur Clayens (Charte achats responsables),** qui inclut notamment :

- Le respect des droits humains et des conditions de travail sécurisées,
- La lutte contre la corruption et le respect du droit de la concurrence,
- La protection de l'environnement,
- Le respect de toutes les réglementations en vigueur.

Se référer au Code de conduite fournisseur Clayens (Charte achats responsables) pour de plus amples informations.

Lors de la sélection d'un nouveau fournisseur, CLAYENS peut demander une évaluation de ses pratiques en matière de **santé et sécurité au travail** ainsi qu'un **engagement écrit à respecter notre Code de conduite fournisseur et notre Code Ethique.**

Le Groupe met en place des **contrôles réguliers,** notamment par le biais du Comité Contrôle Interne, pour assurer le respect de ces engagements tout au long de la relation contractuelle.

Contrôle Interne & Externe

Le contrôle interne est un dispositif essentiel qui permet à la direction et à tous les niveaux de l'entreprise de **garantir la fiabilité des informations financières et opérationnelles,** ainsi que le respect des lois et des règles internes. Chaque entité est responsable de mettre en place ce contrôle et d'en assurer le suivi.

Pour superviser l'efficacité de ce dispositif, CLAYENS a mis en place un **comité de contrôle interne.** Ce comité joue un rôle central en évaluant les procédures, en identifiant les risques, en recommandant des améliorations et en s'assurant que les bonnes pratiques sont appliquées dans toutes les entités. Il assure également le lien entre la direction, les équipes opérationnelles et les auditeurs externes.

Le contrôle externe, réalisé par des auditeurs indépendants, complète ce dispositif en vérifiant la conformité et la transparence des comptes et processus.

Chaque collaborateur est personnellement **responsable de la qualité et de l'exactitude des documents et données** qu'il prépare ou saisit, et doit les conserver conformément aux règles en vigueur. Tous doivent veiller à ce que les informations transmises soient **complètes, justes et communiquées dans les délais impartis.**

Toute manipulation frauduleuse est strictement interdite. La fraude, telle que la falsification de documents, le détournement de fonds ou les transactions non autorisées, constitue une violation grave de l'éthique et peut entraîner des sanctions sévères.

Respect des lois et réglementations

La réputation d'intégrité de CLAYENS repose sur le respect des lois, réglementations et autres obligations applicables, quel que soit le pays dans lequel notre entreprise est implantée. Cet engagement fondamental se traduit par des règles claires et indispensables, qui encadrent nos pratiques et garantissent une conduite irréprochable. La liste suivante n'est pas exhaustive.

Accords et ententes avec les concurrents

La concurrence consiste en une rivalité libre et loyale entre entreprises pour offrir les meilleurs produits ou services. Le droit de la concurrence garantit cette équité, bénéfique pour CLAYENS, ses clients et la société. Le respect strict de ces lois est obligatoire, sous peine de sanctions civiles et pénales.

Aucun collaborateur de CLAYENS ne doit participer à des accords avec des concurrents visant à fixer les prix, fausser un appel d'offres, se répartir un marché, limiter la production ou boycotter un client ou un fournisseur. Il est également interdit d'échanger des informations sensibles avec des concurrents, car cela constitue une violation du droit de la concurrence.

EXEMPLE

> Échange d'informations sensibles : Il est interdit de partager des données confidentielles telles que les marges commerciales, les coûts de production ou les stratégies commerciales avec des concurrents.

CLAYENS interdit strictement ces pratiques et encourage la vigilance ainsi que la formation régulière pour reconnaître et prévenir ces risques.

Prévention de la corruption et de la fraude

La corruption consiste à offrir, promettre ou recevoir, directement ou indirectement, un avantage indu pour influencer une décision ou obtenir un traitement préférentiel. La fraude est une tromperie délibérée visant à tirer un bénéfice illégal ou injuste.

CLAYENS interdit strictement toute pratique illégale. Les collaborateurs ne doivent en aucun cas, directement ou indirectement, donner, promettre, autoriser ou accepter des avantages, qu'ils soient financiers, matériels ou de toute autre nature, à des agents publics, représentants politiques, clients, prospects ou toute autre personne, dans le but d'obtenir un avantage commercial ou un traitement préférentiel. Cette interdiction couvre toutes les formes d'avantages, y compris via des intermédiaires, des tiers ou des membres de la famille, pour éviter toute forme de contournement des règles.

Le Groupe respecte pleinement les lois internationales, notamment le Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) des États-Unis et la Convention de l'OCDE. Chaque filiale doit également respecter les législations locales en vigueur. Aucun avantage ne doit être offert ou accepté pour obtenir ou maintenir une transaction, ni en réponse à des sollicitations d'influence, qu'elles soient réelles ou supposées, auprès d'agents publics ou privés.

Les services les plus exposés (achats, ventes, finance, gestion des contrats) doivent faire preuve d'une vigilance accrue face à ces risques.

EXEMPLES DE FRAUDE

- Un collaborateur soumet une note de frais pour un repas professionnel en y incluant des dépenses personnelles non justifiées.
- Modifier intentionnellement des chiffres dans un rapport financier pour masquer une perte ou améliorer artificiellement les résultats.
- Utiliser des fonds de l'entreprise pour des achats personnels sans autorisation.
- Saisir des heures de travail fictives sur les relevés de temps pour augmenter indûment la rémunération.

Dans chacun de ces cas, il est impératif de respecter l'exactitude et la transparence des informations communiquées et de signaler tout comportement suspect via la procédure d'alerte.

EXEMPLES DE CORRUPTION

- Proposer un paiement ou un cadeau important à un agent public pour obtenir un contrat plus rapidement ou faciliter une démarche administrative.
- Offrir des billets pour un événement sportif ou culturel à un dirigeant d'un client dans l'espoir d'influencer une décision commerciale.
- Accepter des avantages personnels (cadeaux, voyages, services) de la part d'un fournisseur en échange d'un traitement préférentiel lors d'appels d'offres.
- Collaborer avec un intermédiaire qui promet d'utiliser ses contacts pour obtenir des contrats, sans vérifier la légalité ou la transparence de ses actions.

CLAYENS interdit strictement ces pratiques et encourage la vigilance ainsi que la formation régulière pour reconnaître et prévenir ces risques.

En cas de doutes ou pour toutes questions, vous pouvez vous référer à votre manager ou votre responsable des Ressources Humaines.

Prévention du blanchiment d'argent

Les collaborateurs de CLAYENS ne doivent en aucun cas participer, directement ou indirectement, à des opérations visant à dissimuler l'origine illégale de fonds, ou à faciliter l'introduction de capitaux issus d'activités criminelles dans le circuit financier légal. Cela inclut notamment le transfert, la conversion ou l'utilisation de sommes d'argent provenant d'activités illicites, en violation des lois en vigueur.

Les services les plus exposés à ces risques comprennent la finance, la comptabilité, les achats, les ventes, ainsi que les relations avec les clients et partenaires externes. Une vigilance accrue est requise pour détecter toute opération suspecte ou irrégulière.

CLAYENS interdit strictement toute forme de blanchiment d'argent et s'engage à mettre en place des contrôles rigoureux pour prévenir ce risque.

Enfin, le Groupe s'engage à former régulièrement tous ses collaborateurs afin de renforcer leur compréhension des mécanismes de blanchiment d'argent, des signaux d'alerte à surveiller, et des obligations légales à respecter.

EXEMPLES DE BLANCHIMENT D'ARGENT

- Accepter un paiement en espèces d'un client sans vérifier l'origine des fonds, surtout si la somme est inhabituelle ou disproportionnée par rapport au contrat.
- Effectuer des opérations financières complexes ou inhabituelles sans justification claire, par exemple des transferts internationaux vers des pays à haut risque sans motif commercial évident.
- Utiliser plusieurs comptes bancaires pour dissimuler la source réelle des fonds reçus.
- Ignorer les signaux d'alerte comme des documents contractuels falsifiés ou des clients refusant de fournir des informations légitimes sur leur identité ou leur activité.

Il est essentiel que les collaborateurs des services financiers, achats et ventes restent vigilants, signalent toute opération suspecte et suivent les formations mises en place par CLAYENS.

En cas de doutes ou pour toutes questions, vous pouvez vous référer à votre manager ou votre responsable des Ressources Humaines.

Prévention des conflits d'intérêts

Les conflits d'intérêts peuvent compromettre l'objectivité et la qualité des décisions. Chez CLAYENS, chaque collaborateur doit éviter toute situation qui pourrait créer, ou sembler créer, un conflit entre ses intérêts personnels (ou ceux de ses proches) et ceux du Groupe.
De même, un collaborateur ne doit pas traiter directement avec un client, fournisseur, agent, consultant ou autre tiers si lui-même ou un membre de sa famille détient un intérêt dans cette entreprise. Dans ce cas, la transparence est essentielle : le collaborateur doit déclarer la situation à son manager et obtenir une dérogation écrite.

Enfin, il est interdit d'accepter un emploi ou une activité extérieure proposée par un fournisseur, un client ou un concurrent qui pourrait nuire à la performance ou à l'impartialité dans l'exercice des fonctions chez CLAYENS. Toute activité professionnelle extérieure doit être communiquée à son manager pour évaluation.

EXEMPLE

Si un collaborateur souhaite travailler en freelance pour un fournisseur en dehors de ses heures de travail, il doit d'abord en informer son responsable afin de vérifier qu'il n'y a pas de conflit d'intérêts ou d'impact sur son travail chez CLAYENS.

Les services les plus exposés (achats, ventes, finance, gestion des contrats) doivent faire preuve d'une vigilance accrue face à ces risques.

Diversité et Égalité des Chances

Les collaborateurs de CLAYENS doivent respecter strictement les lois et réglementations qui interdisent toute discrimination fondée sur l'âge, la race, le sexe, l'origine ethnique, la nationalité, la religion, la santé, le handicap, la situation familiale, l'orientation sexuelle, les opinions politiques ou philosophiques, l'appartenance syndicale ou toute autre caractéristique protégée.

EXEMPLE

Lors d'un entretien d'embauche, un recruteur doit se concentrer uniquement sur les compétences et l'expérience du candidat, en évitant les questions sur sa vie privée, son âge ou ses convictions. De même, il est interdit de refuser une candidature en raison d'un handicap, et des aménagements raisonnables doivent être proposés.

CLAYENS s'engage à favoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

EXEMPLE

> Un collaborateur souffrant d'un handicap moteur peut demander un poste au rez-de-chaussée ou l'aménagement de son espace de travail. L'entreprise s'engage à étudier et mettre en œuvre ces adaptations.

CLAYENS ne tolère aucune forme de harcèlement sexuel, physique ou moral, d'intimidation, de coercition ou de persécution à l'encontre de ses collaborateurs. Tout collaborateur témoin ou victime de tels agissements doit en informer immédiatement le service des Ressources Humaines. Aucune mesure de représailles ne sera tolérée à l'encontre d'un collaborateur ayant signalé de bonne foi un abus.

EXEMPLE

> Si un collaborateur est victime de commentaires déplacés ou d'insultes répétées de la part d'un collègue, il doit le signaler aux Ressources Humaines qui ouvriront une enquête confidentielle.

Le recrutement, la rémunération et les promotions doivent être fondés uniquement sur les compétences et la performance.

EXEMPLE

> Une promotion ne peut être accordée sur la base de préférences personnelles, comme la proximité familiale ou amicale, mais sur des critères objectifs clairement établis.

CLAYENS valorise la diversité et organise régulièrement des formations de sensibilisation aux biais inconscients.

En cas de doutes ou pour toutes questions, vous pouvez vous référer à votre manager ou votre responsable des Ressources Humaines.

Se référer à la politique Ressources Humaines pour de plus amples informations.

Politique sur les cadeaux et invitations

Chez CLAYENS, les collaborateurs ne sont pas autorisés à accepter :

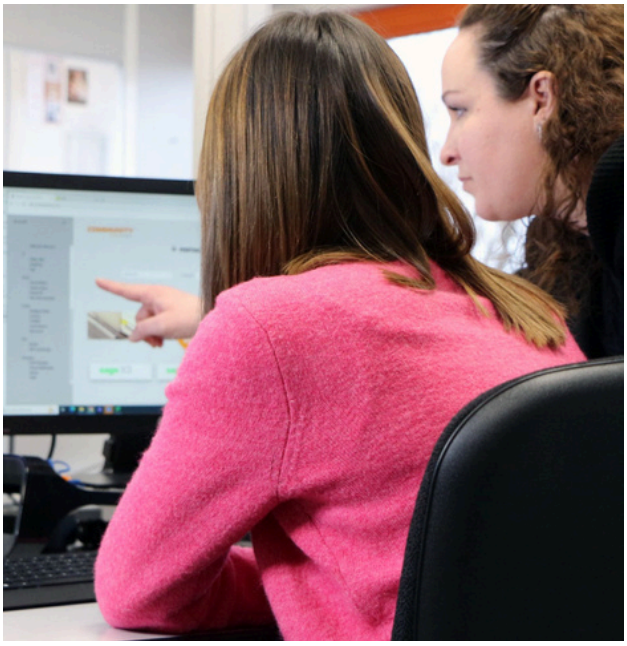
- Des cadeaux, qu'ils soient en espèces ou en nature, incluant des produits, services gratuits ou à prix réduit, ainsi que tout autre avantage ou faveur.

- Des invitations, telles que repas, boissons, divertissements, événements sportifs, voyages, visites, séjours, séminaires, conventions ou toute autre forme d'hospitalité pour laquelle le bénéficiaire ne paie pas la valeur marchande habituelle.

CLAYENS insiste pour que toutes les décisions commerciales soient fondées uniquement sur des critères objectifs, comme la compétitivité, la performance et la qualité des produits ou services, sans aucune influence due à des avantages cachés ou conflits d'intérêts.

Cela dit, CLAYENS reconnaît que, dans certaines cultures, l'échange de cadeaux symboliques est courant. Ainsi, un collaborateur peut exceptionnellement accepter un cadeau ou une invitation symbolique d'une valeur modérée ne dépassant pas 50 € par personne (ou équivalent local), à condition de pouvoir rendre un geste équivalent ultérieurement.

Il est formellement interdit d'accepter ou d'offrir, directement ou via un proche, tout cadeau, argent, prêt ou invitation dans le but d'influencer une décision commerciale.
Si, pour des raisons de protocole, de courtoisie ou autres, un collaborateur doit offrir ou accepter un cadeau ou une invitation de valeur supérieure, il doit impérativement en informer au préalable le responsable de son unité.



EXEMPLES ACCEPTABLES

- Un fournisseur offre un stylo ou un porte-clés à l'occasion d'un salon professionnel. Ce cadeau, de faible valeur symbolique, peut être accepté sans problème.
- Un client invite un collaborateur à un déjeuner d'affaires, dont la valeur ne dépasse pas 50€ par personne, pour discuter d'un projet en cours. Le collaborateur peut accepter cette invitation, à condition de pouvoir offrir un repas similaire en retour ultérieurement.

EXEMPLE À SIGNALER ET DEMANDER L'AUTORISATION

Un fournisseur propose d'inviter un collaborateur à un événement sportif VIP dont le billet coûte plus de 100 €. Le collaborateur doit informer son manager et obtenir une autorisation avant d'accepter.

EXEMPLES INTERDIT

- Un collaborateur reçoit une invitation à un voyage tout compris de la part d'un prospect, dans le but évident d'influencer une décision d'achat. L'acceptation de cette invitation est proscrite et doit être refusée.
- Un fournisseur offre de l'argent liquide ou un prêt personnel à un collaborateur. Ce type de cadeau est strictement interdit et doit être signalé immédiatement.

Comportement à adopter

Si un cadeau ou une invitation de valeur significative vous est proposé(e) : refusez poliment en invoquant le Code Éthique de CLAYENS.

Si l'acceptation est nécessaire pour éviter un comportement perçu comme impoli :

- Acceptez au nom de CLAYENS, informez que vous en ferez rapport à la hiérarchie, et précisez qu'il ne sera pas possible d'accepter de tels cadeaux à l'avenir.
- Déclarez le cadeau/l'invitation à votre responsable des Ressources Humaines, votre manager ou à un membre de la direction
- Évitez de participer au processus décisionnel en expliquant les raisons de votre retrait.
- Partagez le cadeau avec les collaborateurs si possible ou remettez le à la direction pour une distribution équitable (ex. : tirage au sort).
- Si vous êtes autorisé à offrir un cadeau ou une invitation et souhaitez le faire, assurez-vous qu'il est conforme aux règles de CLAYENS et de votre interlocuteur, et qu'il est approuvé par votre manager ou un membre de la direction.

En cas de doutes ou pour toutes questions, vous pouvez vous référer à votre manager ou votre responsable des Ressources Humaines.

Protection des Données Personnelles

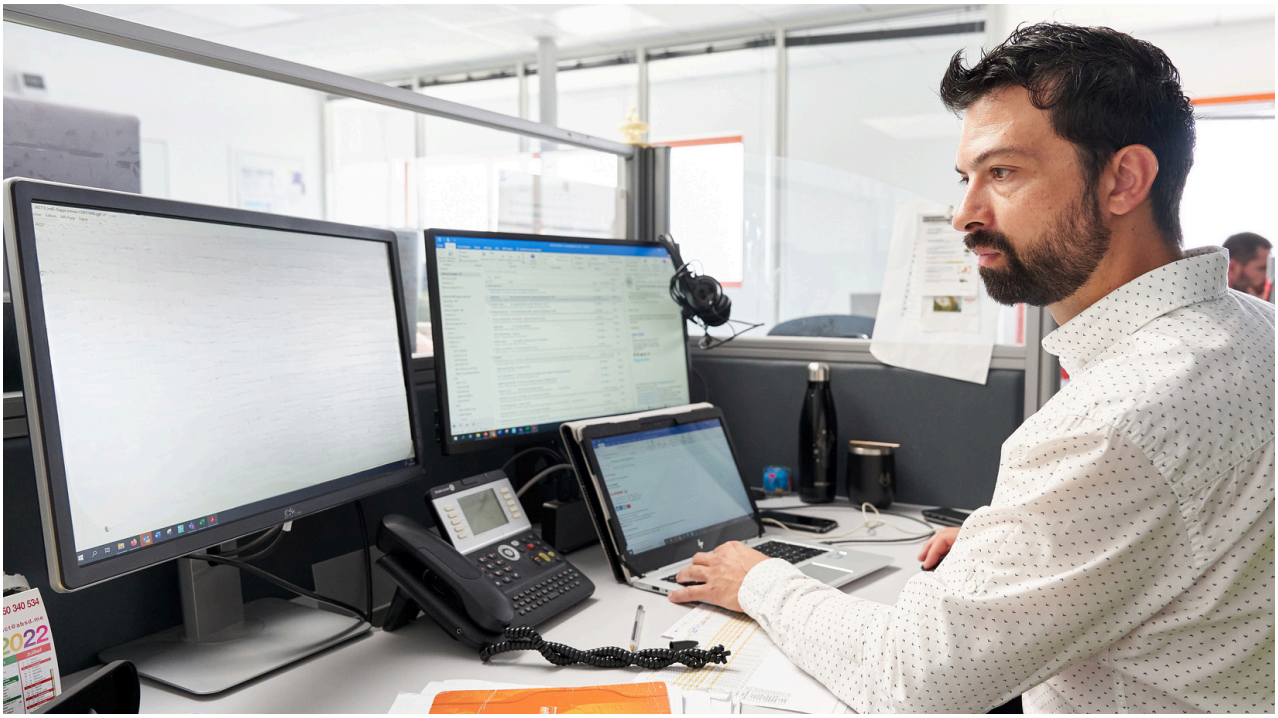
CLAYENS et chacun de ses collaborateurs s'engagent à respecter strictement le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) ainsi que toutes les lois et réglementations applicables relatives à la confidentialité et à la protection des données personnelles. Ces règles concernent aussi bien les données des collaborateurs que celles des tiers (clients, fournisseurs, partenaires).

L'accès aux données personnelles est limité aux collaborateurs dont les fonctions l'exigent expressément, en accord avec les principes de nécessité et de proportionnalité. Les droits d'accès sont attribués en fonction des responsabilités et du besoin réel de traitement de ces données.

CLAYENS veille à ne communiquer des données personnelles à des tiers qu'en cas de nécessité absolue, et toujours dans le respect des obligations légales, notamment en s'assurant que ces tiers garantissent un niveau de protection conforme au RGPD.

EXEMPLE

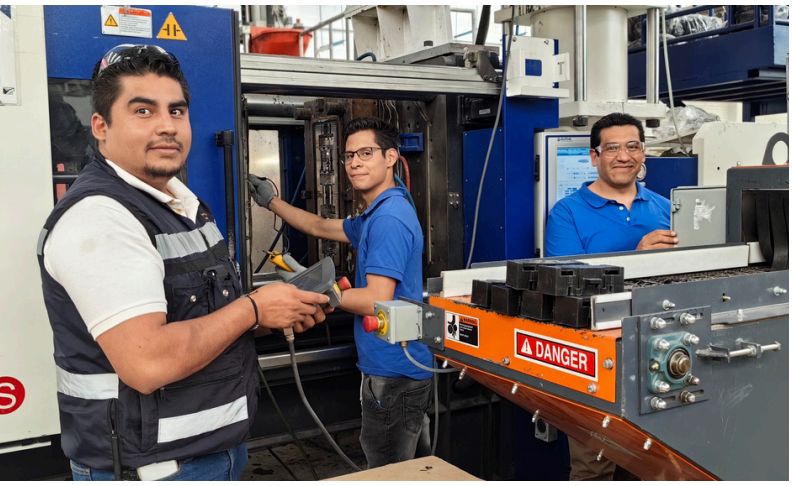
- Ne pas partager les informations d'un client ou d'un collaborateur par email non sécurisé ou avec des personnes non autorisées.
- Protéger les documents contenant des données sensibles par des mots de passe ou accès restreints.
- Ne collecter que les données nécessaires à l'exécution d'une mission précise, en informant les personnes concernées de leurs droits (accès, rectification, suppression).
- Signaler immédiatement toute suspicion de violation de données personnelles via la plateforme NAVEX ou au service RH.



Procédure de lancement d'alertes CLAYENS

CLAYENS a mis à disposition un dispositif de lancement d'alertes accessible à toutes les personnes liées à ses activités. Ce dispositif garantit la confidentialité, l'anonymat, la protection des données, et le traitement équitable de chaque signalement, dans le respect de la loi Sapin II, de la directive européenne 2019/1937, ainsi que de la législation locale et internationale applicable dans chacune de nos filiales.

Qui peut signaler un manquement ?



Le système d'alerte du Groupe s'adresse à :

- Tous les salariés permanents ou temporaires (intérimaires, alternants) ainsi que les stagiaires
- Les prestataires de services, sous-traitants, fournisseurs, clients, populations locales, ONG, partenaires, ou toute partie prenante externe, sans distinction de pays ou de fonction

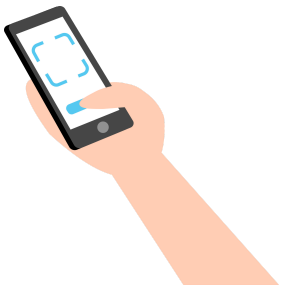
Quels types d'actes ou de comportements peuvent être signalés ?

- Toute violation du Code Éthique
- Tout manquement à la loi ou à un règlement
- Et plus particulièrement les faits relevant :
  - des droits humains, du travail des enfants
  - de la fraude, de la corruption, du blanchiment d'argent
  - du harcèlement moral ou sexuel
  - de la santé, sécurité au travail
  - de la discrimination
  - de la protection des données personnelles
  - des embargos et sanctions internationales
  - ou encore de tout crime ou délit constaté ou suspecté

Signaler un incident

Les alertes peuvent être transmises :

- Anonymement ou nominativement, selon le choix du lanceur d'alerte
- Dans toutes les langues utilisées au sein du Groupe
- Par le biais de notre plateforme sécurisée gérée par un prestataire externe indépendant, accessible via le lien suivant : Signaler un incident
- ou en scannant le QR code ci-dessous :



La confidentialité garantit strictement l'identité du lanceur d'alerte, des personnes concernées et des documents transmis.

Traitement de l'alerte

Dépôt de l'alerte

Réception confidentielle par le partenaire externe

Transmission immédiate à :
- Direction Générale du Groupe
- Direction Compliance

Accusé de réception au lanceur d'alerte
⏱ (sous 7 jours)

Evaluation de la recevabilité de l'alerte
⏱(sous 30 jours)

Echanges possibles via une plateforme confidentielle (chat)

Enquête et traitement par les équipes internes désignées

Retour au lanceur d'alerte sur les suites données
⏱(sous 3 mois)

Clôture du dossier + notification au lanceur d'alerte

Protection des lanceurs d'alerte

CLAYENS garantit une **protection totale** à toute personne signalant un fait de bonne foi et dans l'intérêt général, **même si les faits dénoncés ne sont pas avérés après enquête.** Aucune **sanction, intimidation, discrimination, rétorsion ou licenciement abusif** ne sera toléré à l'encontre d'un lanceur d'alerte.

Toute dénonciation **malveillante, mensongère ou faite de mauvaise foi** pourra toutefois faire l'objet de **sanctions disciplinaires ou de poursuites judiciaires.**

Protection des données à caractère personnel

Les signalements sont traités dans le respect du **Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).** Les durées de conservation dépendent de la nature de l'alerte :

SITUATION	DURÉE DE CONSERVATION	MOTIF
Alerte irrecevable ou sans suite	Jusqu'à 2 mois après l'évaluation	Respect du principe de minimisation
Alerte donnant lieu à enquête	Jusqu'à 6 à 12 mois après clôture	Suivi et actions correctives
Alerte entraînant des sanctions ou procédures	Jusqu'à 5 ans (ou plus selon la loi)	Conformité juridique et archivage

En cas de doutes ou pour toutes questions, vous pouvez vous référer à votre manager ou votre responsable des Ressources Humaines.

Conclusion

Sensibilisation et accessibilité

Le Code Éthique de CLAYENS est facilement accessible à tous les collaborateurs via l'intranet et affiché dans nos filiales. Il est également disponible sur le site internet du Groupe et traduit dans toutes les langues des filiales.

Les valeurs et principes éthiques sont déclinés en règles, politiques, processus, procédures et directives claires. Ils font l'objet de formations spécifiques pour garantir leur compréhension et leur application.

Dès l'intégration, les nouveaux collaborateurs sont informés et formés à ces principes lors de leur parcours d'accueil. Une communication régulière est également assurée pour maintenir l'engagement de l'ensemble des équipes.

Conséquences du non-respect

Chaque collaborateur a la responsabilité de s'assurer que lui-même et ses collègues respectent pleinement le Code Éthique et les directives du Groupe. Le non-respect de ces règles peut avoir des conséquences lourdes, tant pour les personnes impliquées que pour la réputation, les relations commerciales et la santé financière de CLAYENS.

Toute infraction expose le collaborateur à des sanctions disciplinaires, conformément au règlement intérieur et aux lois locales.

En fonction de la gravité des faits, CLAYENS se réserve également le droit d'engager des poursuites civiles ou pénales, et de prendre toutes les mesures internes nécessaires pour protéger ses intérêts et garantir le respect de ses principes.

Dans une volonté d'amélioration continue, le présent code éthique a été mis à jour de la dernière cartographie des risques de l'entreprise datant d'octobre 2024.