

Nom : Charte éthique	Responsabilités : Direction générale
Type : Politique	Fréquence de révision : Mise à jour de la charte annuellement.
Date de création : 01 juin 2025	Périmètre d'application : Collaborateurs de Publidécor <u>dans les bureaux</u> , clients, fournisseurs et partenaires
Date de dernière révision :	
Historique de révision : xxx Janvier 2025 Mars 2026	

CHARTE ETHIQUE



PREAMBULE

La responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE) fait partie intégrante de notre stratégie et elle irrigue tous nos métiers. Qu'il s'agisse de notre engagement pour la sécurité et la santé de nos salariés, ou de nos efforts renforcés en matière de diversité et d'égalité... Être et rester un employeur responsable, telle est notre détermination !

Nous sommes, sur ces sujets comme sur tant d'autres, engagés dans une démarche de transparence vis-à-vis de toutes nos parties prenantes et de nos clients. L'intégrité, l'éthique, la responsabilité sociétale, la loyauté, le respect de la personne, la transparence, la lutte contre la corruption et contre la concurrence déloyale constituent des valeurs fondamentales du Groupe dans la conduite des affaires.

Ces principes et engagements nous donnent le cap pour apporter les meilleures conditions de travail à nos collaborateurs, et faire en sorte que chacun puisse s'épanouir dans ses fonctions.

Nous renforçons par ailleurs nos actions en matière de comportements éthiques, de lutte contre la corruption, de protection des données personnelles, afin de promouvoir des standards toujours plus élevés. Les collaborateurs ne respectant pas les lois ou réglementations applicables, ou les principes de la charte, s'exposent à des mesures disciplinaires. De cela, dépend une croissance saine et la prospérité de notre entreprise.

A cet effet, nous avons définis des objectifs que nous suivons chaque année.

- ✓ Part des collaborateurs signataires de la charte
- ✓ Nombre d'incidents relevés via la procédure de signalement interne
- ✓ Nombre d'incidents liés à la sécurité de l'information
- ✓ Nombre de plaintes pour corruption

Ces chiffres sont consultables en page 19

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Berluteau', with a long horizontal stroke extending to the left.

Nicolas Berluteau – PDG de CCI PLV

POURQUOI UNE CHARTE ETHIQUE ?

CCI PLV repose en grande partie sur la confiance que lui témoignent ses parties prenantes internes et externes. Cette confiance est fortement liée à la façon dont nous nous comportons avec nos différents partenaires. La charte éthique de CCI PLV formalise les principales règles de conduite qui garantissent le respect de ses principes éthiques en ligne avec ses valeurs.

COMMENT UTILISER CETTE CHARTE ?

Au-delà du respect des lois nationales et internationales (code du travail, convention collective de la sérigraphie), nous pouvons être confrontés dans certaines situations à des questions ou doutes. Cette charte éthique a été conçue afin de nous aider à les résoudre et est destinée ainsi plus aux collaborateurs des bureaux. Pour chaque thématique, elle précise la ou les règles fondamentales que nous devons suivre et indique les documents de référence internes ou externes auxquels nous pouvons nous reporter pour des indications plus précises.

VOUS AVEZ UN DOUTE ?

La charte éthique de CCI PLV a pour but de donner des repères clairs. En revanche, elle ne peut aborder tous les cas de figure ou questionnements potentiels.

Tout collaborateur qui, de bonne foi, demande conseil, soulève une question ou fait état d'une conduite qui lui paraît contraire à l'éthique, agit en conformité avec l'esprit de cette charte. Il peut le faire en toute confiance, CCI PLV ne tolérera aucun acte de représailles à son encontre.

Face à une problématique éthique, vous devez vous poser les questions suivantes :

- La loi est-elle respectée ?
- La situation est-elle conforme aux valeurs et à la Charte éthique de CCI PLV ?
- Suis-je à l'aise pour en parler à ma famille, mes amis, mes collègues ?

Si votre réponse est négative à l'une de ces questions ou si vous avez le moindre doute sur l'attitude à adopter, vous devez en parler avec l'un de vos trois référents éthiques, à savoir :

- Votre supérieur hiérarchique (contact à privilégier autant que possible)
- Le responsable des Ressources Humaines
- Le référent harcèlement depuis peu (1^{er} juin 2026) si la situation concerne un harcèlement

ENGAGEMENTS DES COLLABORATEURS

Le Groupe s'engage à respecter les lois et réglementations dans chaque pays où il exerce son activité.

Le respect de la Loi constitue une valeur incontournable. Il est de la responsabilité de tous les Collaborateurs de connaître et respecter pleinement les lois et réglementations applicables, ainsi que les diverses politiques et directives établies par l'Entreprise dans ses divers domaines d'activité.

Tous les Collaborateurs sont tenus de s'informer des dispositions en vigueur dans l'Entreprise concernant leur domaine de responsabilité, de les observer et de consulter, en cas de doute et de besoin, les services compétents pour obtenir des informations complémentaires et des conseils.

ENTREE EN VIGUEUR ET MODIFICATION DE LA CHARTE ÉTHIQUE

La présente Charte éthique constitue une adjonction au règlement intérieur et est donc opposable aux Collaborateurs du Groupe. Elle est susceptible d'être modifiée afin de s'adapter aux évolutions notamment réglementaires.

Elle entre en vigueur le 1er Juin 2026.

.

Voici les 10 engagements éthiques sur lesquels nous devons, tous nous montrer exemplaires :

1 | Promouvoir l'équité et favoriser la diversité

Définition de diversité : Au travail, la diversité désigne la variété de profils humains qui peuvent exister au sein d'une entreprise (jeune employé, sénior, travailleur handicapé etc). Ces différentes personnes doivent apprendre à travailler et à évoluer ensemble au sein de l'entreprise.

Définition d'équité : L'équité consiste à comparer la situation de chaque salarié (salaire, avantage, charge de travail etc) avec celle des autres salariés au sein de l'entreprise ou en dehors de celle-ci. Cette comparaison peut conduire à un constat de non-équité qui va pousser le salarié et l'entreprise à agir pour rétablir l'équité.

COMMENT LES ENCOURAGER ?

- En considérant la diversité comme une richesse pour l'entreprise

En favorisant les initiatives qui permettent de développer la diversité des équipes dans toutes les composantes : égalité hommes/femmes, mixité des origines ethniques et sociales, place accordée aux jeunes et aux séniors, intégration des personnes handicapées. CCI PLV a toujours fait de l'égalité des chances une de ses priorités : seules les compétences et le savoir-faire sont déterminants (tant pour la sélection de nos futures recrues que sur la rémunération allouée à chaque salarié).

2 | Lutter contre la discrimination et le harcèlement

Définition de discrimination : Dans le cadre du travail, la discrimination consiste à défavoriser un salarié, un stagiaire ou un candidat à l'embauche, en raison de certains critères non-objectifs. Cette pratique est interdite.

Définition de harcèlement : Le harcèlement, qu'il soit moral ou sexuel, se définit comme une violence répétée qui peut être verbale, physique ou psychologique. Toute pression, poursuite ou harcèlement à caractère moral ou sexuel est interdit(e).

La gestion des ressources humaines, l'animation des Collaborateurs, ainsi que les relations entre les Collaborateurs, sont fondées sur les principes de confiance et de respect mutuels, avec le souci de traiter chacun avec dignité.

COMMENT LUTTER ?

- Assurer à tous les collaborateurs une égalité de traitement et de chances.
- Garantir aucune distinction entre les personnes en fonction de leur(s) : origine sociale ou ethnique, sexe, âge, situation familiale, orientation sexuelle, nationalité, patronyme, opinion politique, activité syndicale, conviction religieuse, apparence physique, santé, handicap ou état de grossesse.
- Mettre en œuvre une politique de rémunération équitable et transparente, grâce au plan de développement des compétences rédigé par les managers et le responsable Ressources Humaines.
- Favoriser l'évolution professionnelle des collaborateurs à partir d'entretiens individuels et annuels qui s'appuient, pour les managers, sur un guide unique pour tous les services de l'entreprise.
- Veiller à ce que les offres d'emploi soient diffusées en interne afin de faciliter l'évolution professionnelle et les carrières passerelles (mobilité entre 2 services de l'entreprise).

QUEL COMPORTEMENT ADOPTER ?

Si un collaborateur CCI PLV est témoin d'actes qui lui semblent entrer en violation avec la présente Charte éthique, il est tenu de mettre en application la procédure de signalement en annexe de cette charte.

Ce signalement permettra au collaborateur de dénoncer sans crainte sa situation personnelle ou professionnelle. CCI PLV s'engage à conserver la confidentialité de chaque signalement.

Les référents éthique de CCI PLV (Supérieur hiérarchique, le responsable Ressources Humaines ou référent harcèlement) seront automatiquement informés et pourront prendre les mesures nécessaires. En cas de non-réponse sous 48H, il est possible de solliciter les membres du Comité éthique en direct, par mail ou téléphone.

3 | Eviter les conflits d'intérêts

Définition de conflits d'intérêts : Une situation de conflits d'intérêts intervient quand on doit faire face à plusieurs liens d'intérêts qui s'opposent et dont au moins l'un d'eux pourrait nuire à ceux de l'entreprise.

Il y a conflit d'intérêts lorsque, par exemple, un Collaborateur est en position d'influer sur une décision de l'entreprise susceptible de lui conférer un avantage personnel ou de favoriser un parent ou un proche.

Les décisions commerciales de CCI PLV sont prises de manière objective, sans aucune considération personnelle.

Toute activité ou mission des Collaborateurs et des organes de gouvernance (comité de direction, comité stratégique, conseil d'administration, conseil de surveillance...) allant à l'encontre des intérêts de l'Entreprise sont proscrites.

De nombreuses situations peuvent donner lieu à ce genre de conflit, notamment lorsqu'un Collaborateur ou l'un de ses proches détient des intérêts directs ou indirects chez un concurrent, un fournisseur ou un client de CCI PLV. Les activités annexes pour le compte d'entreprises d'un concurrent, d'un client, d'un partenaire ou d'un fournisseur ainsi que les participations financières dans de telles entreprises doivent être communiquées au supérieur hiérarchique qui en informera les référents éthiques; elles ne sont permises qu'après autorisation écrite expresse de la Direction. Les participations financières de membres de la famille proche doivent être communiquées à la Direction. Il en sera de même lorsqu'un membre de la famille proche est salarié d'une entreprise concurrente, d'un client ou d'un fournisseur.

Les Collaborateurs de CCI PLV doivent identifier les risques de conflit d'intérêts, les révéler auprès de leur supérieur hiérarchique ou aux ressources humaines et agir, en toutes circonstances, au mieux des intérêts de CCI PLV. Dans un souci d'intégrité, ils doivent également se garder de toute action de nature à provoquer un conflit d'intérêts, réel ou potentiel. Il convient de ne pas utiliser sa fonction au sein de CCI PLV en vue d'en tirer un bénéfice personnel direct ou indirect. Face à un conflit d'intérêts, le Collaborateur ne doit pas prendre part à la décision concernée.

COMMENT LES EVITER ?

- Refuser toute prise d'intérêt chez un concurrent, un client ou un fournisseur.
- Exercer aucune activité professionnelle en dehors de CCI PLV, sans autorisation préalable de la direction (notamment en cas de travail à plein temps).
- S'assurer que les activités et les intérêts personnels, directs ou indirects, n'entrent pas en conflit avec ceux de CCI PLV. Ainsi, il faut prendre chaque décision de façon objective, dans le meilleur intérêt de l'entreprise.
- Signaler impérativement tout conflit d'intérêts potentiel, qu'il soit basé sur des doutes ou des preuves. A signaler, directement auprès de votre supérieur hiérarchique ou au responsable Ressources Humaines pour connaître l'attitude à adopter.

Quelques exemples de situations de conflits d'intérêts potentiels :

- Un travail à l'extérieur de CCI PLV pouvant affecter nos performances ou notre jugement dans l'exercice de nos fonctions au sein de l'entreprise.
- Une relation d'affaires nouée à titre personnel avec un fournisseur, un client ou un concurrent de CCI PLV.
- Le fait d'avoir à gérer, au nom de CCI PLV, des relations commerciales avec des personnes proches (parents, amis etc) ou avec une société contrôlée par des proches.

4 | Lutter contre la corruption

Définition de corruption : *La corruption consiste à proposer, sans droit, à tout moment, directement ou indirectement (par l'intermédiaire d'un agent, d'un consultant, d'un sous-traitant ou tout autre personne agissant en son nom), à une personne du secteur public ou privé, des offres, des promesses, des dons, des présents ou même des avantages quelconques, pour elle-même ou pour autrui, afin qu'elle accomplisse ou s'abstienne d'accomplir un acte de sa fonction.*

CCI PLV s'attache à lutter contre les faits de corruption, de trafic d'influence, de concussion, de prise illégale d'intérêt, de détournement de fonds publics, de favoritisme ou de tout autre manquement à la probité dans les pays dans lesquels il exerce ses activités.

Il applique les lois nationales et internationales relatives à la lutte contre la corruption dans tous les pays où le Groupe intervient.

CCI Group a élaboré un code de conduite anti-corruption en vue de répondre aux exigences de la loi française dite « Sapin II » du 9 décembre 2016. Ce code anti-corruption a vocation à guider les actions et comportements des Collaborateurs au quotidien en ce qui concerne notamment :

- Les cadeaux et invitations,
- Les relations avec les agents publics,
- Les relations avec les fournisseurs, clients,
- Le mécénat et le sponsoring,
- Les relations avec les consultants,
- Les paiements de facilitation...

Ces dispositions sont décrites plus amplement dans le Code de conduite anti-corruption auquel il convient de se référer.

COMMENT LES IDENTIFIER ?

CCI PLV vise à réguler les émissions et réceptions de cadeaux, invitations, avantages qui seraient proposés aux collaborateurs, clients, partenaires.

- **Cadeau** : objet / matériel offert par une personne à une autre.
- **Invitation** : Déplacement, repas, billet ou entrée pour un événement.
- **Avantage** : Action fournie par une personne et qui bénéficie à une autre.

CCI PLV a pour ambition de mettre en place un dispositif permettant de cartographier les risques de corruption pour les différents postes en lien avec les clients et les fournisseurs.

PROCEDURE D'APPROBATION (*interne à CCI PLV*) :

Pour aider les collaborateurs à adopter un comportement juste par rapport aux cadeaux, invitations et avantages, trois niveaux d'approbation ont été créés.

<i>La transaction peut être validée individuellement lorsque l'avantage :</i>	<i>La transaction doit passer par l'approbation du supérieur hiérarchique lorsque l'avantage :</i>	<i>La transaction ne doit en aucun cas être mise en œuvre lorsque l'avantage :</i>
Est d'une valeur inférieure à 50€ et ne se produit pas plus d'une fois par an et correspond à une pratique tolérée dans le milieu des affaires. Est un article promotionnel d'une valeur inférieure à 50€. Est une invitation à un repas ou autre événement occasionnel dont la valeur par personne ne dépasse pas 50€.	Est d'une valeur comprise entre 50€ et 150€ et ne se produit pas plus d'une fois par an et correspond à une pratique tolérée dans le milieu des affaires. Est un article promotionnel d'une valeur entre 50€ et 150€. Est une invitation à un repas ou autre événement occasionnel dont la valeur par personne est comprise entre 50€ et 150€.	Dépasse les montants fixés ou est récurrent. Est liquide ou facilement rendu liquide (espèces, numéraire, cryptomonnaies, titres restaurant ou autre). Porte sur un bien ou un service illicite ou illégal. Crée pour l'une des parties au moins présente, un conflit d'intérêt ou une situation propice à la suspicion de corruption.

QUEL COMPORTEMENT ADOPTER ?

Lorsqu'un collaborateur de CCI PLV est témoin d'actes qui lui semblent entrer en violation avec cette Charte éthique ou présente des doutes, il est tenu d'avertir un responsable hiérarchique. Chaque collaborateur pourra dénoncer sans crainte sa situation personnelle et/ou professionnelle car CCI PLV s'engage à conserver la confidentialité de chaque signalement.

Les référents éthiques de CCI PLV seront automatiquement informés et pourront prendre les mesures nécessaires. En cas de non-réponse sous 48H, il est possible de solliciter les membres du Comité éthique en direct, par mail ou téléphone.

5 | Lutter contre les pratiques anti-concurrentielles

Définition de pratique anti-concurrentielle : Une pratique anti-concurrentielle est un comportement émanant d'une entreprise, d'un groupe d'entreprises ou d'un commerçant, et qui fausse, entrave ou annihile la concurrence entre entreprises ou entre commerçants.

CCI plv veille au respect des règles de la concurrence afin que celle-ci soit loyale et équitable. Aucune action du Groupe ne doit empêcher, restreindre ou fausser la concurrence.

CCI plv refuse toutes les pratiques concurrentielles et commerciales déloyales, notamment toute entente avec les concurrents ou toute pratique concertée concernant notamment les conditions financières, la répartition des prestations, des marchés ou des clients.

Sont prescrits non seulement tout accord formalisé mais aussi toute pratique concertée et tout entretien informel ayant pour effet ou visant une restriction de la libre concurrence ou concurrence loyale.

Ainsi, les conditions financières sont fixées en toute indépendance, nos concurrents et clients doivent prendre leurs décisions en toute liberté.

COMMENT LUTTER ?

En interdisant les ententes expresses ou tacites, les conventions, les actions concertées et les coalitions, notamment quand elles tendent à :

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

6 | Lutter contre la fraude et le blanchiment d'argent

Définition de fraude : La fraude est un acte de tromperie délibérée dans le but d'obtenir un bénéfice illégitime ou pour se soustraire à une obligation légale.

Définition de blanchiment d'argent : Le blanchiment d'argent constitue un délit qui consiste à dissimuler ou à convertir les fonds provenant d'activités légales.

COMMENT LUTTER ?

- S'interdire et sanctionner l'ensemble des tentatives de fraude au sein de CCI PLV selon les règles internes de CCI PLV et les lois du pays.
- Redoubler de vigilance et adopter toutes les mesures nécessaires lors de transactions commerciales pour éviter d'éventuelles pratiques illégales.
- S'acquitter de l'ensemble des impôts, taxes et charges dues dans notre pays.
- Refuser toute opération suspectée de relever du blanchiment d'argent et alerter les autorités compétentes si le cas se présente.
- Veiller à ce que les déclarations comptables et fiscales que nous transmettons aux autorités soient exhaustives et reflètent la réalité de notre société.

7 | Respecter les droits de propriété intellectuelle

Définition de propriété intellectuelle : La propriété intellectuelle est le domaine comportant l'ensemble des droits exclusifs accordés sur des créations intellectuelles, artistiques et industrielles.

QUELS ENGAGEMENTS ?

CCI PLV s'engage en toutes circonstances :

- A respecter le droit de la propriété intellectuelle et industrielle de tous ses collaborateurs.
- A respecter plus spécifiquement cet engagement avec un client dans le cadre de ses négociations.

Chaque salarié doit s'engager en toutes circonstances. Même à la suite d'un départ éventuel de CCI PLV :

- A respecter le droit de la propriété intellectuelle et industrielle de l'entreprise.
- A ne communiquer aucune information confidentielle par voie orale, écrite ou électronique.

8 | Respecter la confidentialité des données

Définition de confidentialité des données : La confidentialité a été définie par l'Organisation internationale de normalisation comme « le fait de s'assurer que l'information n'est accessible qu'à ceux dont l'accès est autorisé », et est une des pierres angulaires de la sécurité de l'information.

CCI PLV s'efforce de faire respecter dans l'exécution de ses contrats, la confidentialité dans l'usage des données, des informations, du savoir-faire, des droits de propriété intellectuelle et industrielle et des secrets d'affaires, en lien avec ses activités. Tous les Collaborateurs sont tenus de conserver pour eux seuls les informations confidentielles relatives, ses clients, ses fournisseurs et ses Collaborateurs; Cette obligation subsiste même après leur départ de l'entreprise.

Toutes les informations confidentielles doivent être gardées et rester confidentielles, sauf si elles ont fait l'objet d'une diffusion publique autorisée, leur divulgation non autorisée pouvant porter préjudice à CCI PLV.

Chaque collaborateur doit s'assurer que toute information, qui ne serait pas publique, reste strictement confidentielle. Cette obligation de confidentialité couvre non seulement les informations relatives à la Société.

Chaque Collaborateur doit :

- limiter la divulgation d'informations confidentielles aux seules personnes ayant un besoin légitime d'en avoir connaissance;
- conserver en toute sécurité, quel que soit leur format (papier ou électronique), toutes les données confidentielles qui ont trait aux activités de l'Entreprise et des sociétés avec lesquelles elle entretient des relations d'affaires ;
- empêcher toute divulgation d'informations confidentielles à des personnes externes à CCI PLV (y compris les membres de leurs familles).

QUELS ENGAGEMENTS ?

CCI PLV s'engage en toute circonstances :

- A respecter les lois et réglementations nationales qui régissent la collecte et l'utilisation de données personnelles afin de garantir le respect de la vie privée.
- A informer les personnes concernées de la finalité de cette collecte et de la possibilité qu'elles ont d'accéder aux informations recueillies et de les modifier.

Chaque salarié doit s'engager en toutes circonstances. Même à la suite d'un départ éventuel de CCI PLV :

- A garantir la confidentialité des données non-publiques de CCI PLV (renseignement technique sur les produits, liste de fournisseurs et/ou de clients, prix d'achat ou de vente, données financières etc).
- A ne pas divulguer des informations personnelles ou sensibles, même dans le cadre de ses fonctions.

Le site internet accessible à l'adresse suivante www.CCI6PLV.fr est édité par la société CCI PLV, ci-après dénommée « CCI PLV » ou « nous ».

CCI PLV attache la plus grande importance au respect des règles relatives à la protection des données à caractère personnel. Son site internet a été développé en conformité avec le Règlement (UE) 2016/679 du Parlement et du Conseil 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 (ci-après le « RGPD ») ainsi que de la loi n°78-17 du 6 Janvier 1978 modifiée, relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

CCI PLV en sa qualité de responsable de traitement, met en œuvre les mesures nécessaires pour assurer la protection, la confidentialité et la sécurité des données à caractère personnel qu'elle est amenée à traiter dans le cadre de leur activité, ainsi que l'exercice des droits des personnes concernées. À cet effet, CCI PLV a désigné un délégué à la protection des données (DPO) et en a fait déclaration à la CNIL.

Cette politique de protection des données à caractère personnel a pour objectif d'informer les tiers sur les catégories de données à caractère personnel que nous traitons, la façon dont

nous les utilisons, les catégories de destinataires auxquels nous les communiquons, ainsi que sur les droits dont dispose les tiers. Cette politique peut être amenée à évoluer en même temps que la réglementation ou notre activité.

Par ailleurs, nous encourageons vivement nos clients, fournisseurs et partenaires à être particulièrement attentifs à la conformité de leur propre organisation avec le RGPD.

Les données à caractère personnel collectées sont destinées à notre usage exclusif, nos services internes habilités ainsi que nos prestataires, partenaires et sous-traitants dans le cadre strict des missions qui leur sont confiées.

Elles ne sont pas communiquées à des tiers sauf demande exigée par la loi ou toute autorité judiciaire.

Les données des tiers ne sont en aucun cas revendues à des partenaires ou à d'autres sociétés. Elles ne sont pas hébergées en dehors de l'Union européenne.

Les données personnelles faisant l'objet d'un traitement sont conservées durant une durée n'excédant pas celle nécessaire aux finalités pour lesquelles elles sont traitées. Elles sont archivées pour respecter les obligations légales de CCI PLV et tenir compte des périodes de prescriptions applicables.

En vertu de la législation en vigueur, vous disposez d'un droit d'accès, de rectification ou d'effacement de vos données à caractère personnel, d'un droit à la limitation du traitement ainsi que du droit de vous opposer au traitement et du droit à la portabilité de vos données. Vous disposez également du droit de définir des directives relatives au sort des données en cas de décès. Ces droits s'exercent selon les conditions et modalités prévues par la réglementation.

Vous pouvez exercer vos droits en justifiant de votre identité auprès du DPO de CCI PLV : pgauvrit@cameleongroup.com, soit par courrier postal à l'adresse de son siège social.

Également, lorsqu'un tiers se connecte pour la première fois sur le site internet de CCI PLV, il se voit proposer la mention suivante : « En poursuivant votre navigation, vous acceptez l'utilisation des cookies pour vous proposer des services et offres adaptées à vos centres d'intérêts et mesurer la fréquentation de nos services », lui laissant, ainsi, le choix d'accepter ou non.

9 | Garantir la sécurité informatique

Définition de la sécurité informatique : La sécurité informatique (SI) aussi appelée sécurité des systèmes d'information (SSI), est l'ensemble des moyens techniques, organisationnels, juridiques et humains nécessaires à la mise en place de moyens visant à empêcher l'utilisation non autorisée, le mauvais usage, la modification ou le détournement du système d'information.

QUELS ENGAGEMENTS ?

CCI PLV s'engage en toutes circonstances :

- A mettre en œuvre une gestion responsable de l'information.
- A protéger les données de l'entreprise.

QUEL COMPORTEMENT ADOPTER ?

Pour les différents documents issus de nos clients, nous appliquons une procédure précise expliquée sous la forme du Timeline ci-dessous.

PROJET/OF EN COURS	STOCKAGE	ARCHIVE CHAUDE (lecture seule)	ARCHIVE FROIDE (SI)	ELIMINATION
DATE DE FACTURE DE L'OF	+ 6 MOIS	+ 7 MOIS	+ 6 MOIS	
SERVEUR DATA		REPertoire "ARCHIVE"		
FICHIER CLIENT (PDF/AI/EPS)				
FICHIER NORMALISE (PDF)				
MONTAGE (AI) IMAGE CLIENT SUR TRACE DE DECOUPE				
FICHIER D'IMPRESSION (PDF) DEFINITIF				
FICHIER DE DECOUPE (PDF) DEFINITIF				
PDF DE VALIDATION CLIENT (PDF BASSE DEFINITION)				

L'accès aux données (boîtes mail, serveurs) est également protégé par un mot de passe ainsi qu'une double authentification lorsque que la connexion a lieu en dehors des locaux de CCI PLV (lors du télétravail par exemple).

A horizon 2027, CCI PLV a prévu :

- De recourir à un prestataire cybersécurité pour l'évaluation des vulnérabilités liées à la SI ;
- De mettre en place une procédure de signalement informatique via la plateforme informatique avec un système de ticket (ITOP) qui permet de suivre les signalements jusqu'à résolution ;
- De réaliser un audit concernant la sécurité de l'information via un prestataire cybersécurité.

10 | Lutter contre le travail des enfants

Définition de travail des enfants : Le terme « travail des enfants » est souvent défini comme un travail qui prive les enfants de leur enfance, de leur potentiel et de leur dignité, et qui nuit à leur développement physique et psychologique.

QUELS ENGAGEMENTS ?

CCI PLV refuse les formes de travail et conditions d'emploi illégales et s'engage à respecter les points suivants :

- Prohiber tout travail forcé ou obligatoire ainsi que tout travail non déclaré.
- Interdire le travail des enfants. Quel que soit le pays, et même si la limite légale est fixée à un âge inférieur, nous n'embauchons pas de collaborateur de moins de 16 ans.
- Respecter la réglementation locale et ne pas confier à des jeunes de moins de 18 ans des travaux susceptibles de compromettre leur santé ou leur sécurité.

CCI PLV vise à garantir à chaque collaborateur un environnement de travail sûr et sain. Chacun de nous doit intégrer cette dimension « santé et sécurité » dans son comportement en respectant les consignes et en alertant sur tout risque éventuel qu'il aurait repéré :

- S'engager à maintenir un milieu de travail dans lequel la sécurité et la dignité des personnes sont respectées.
- Privilégier une approche préventive des accidents et des risques pour la santé, avec une implication forte des managers à chaque niveau hiérarchique.

PROCEDURE DE SIGNALEMENT ET DE PRISE EN CHARGE INTERNE CONCERNANT LA CORRUPTION, LE HARCELEMENT ET LA SECURITE INFORMATIQUE

Nous devons être garants du respect de ces dispositions et plus particulièrement des dispositions relatives à l'obligation d'intégrité, et au respect des principes éthiques défendus par CCI PLV. CCI PLV attend ainsi de l'ensemble de ces collaborateurs et autres parties prenantes, l'engagement :

- De ne pas rester impassible devant une situation contraire à cette charte.
- De signaler tous les faits dont ils auraient pu être témoin.

Pour autant, CCI PLV ne pourrait reprocher à chacun de ces collaborateurs et autres parties prenantes de ne pas avoir mis en œuvre la présente procédure de signalement. Pour évoquer de telles préoccupations, les collaborateurs et autres parties prenantes de CCI PLV peuvent se rapprocher de leur responsable hiérarchique ou de la direction. Ils peuvent également contacter un Comité éthique par courrier à l'adresse suivante :

CCI PLV (à l'attention du Comité éthique) -2 chemin du roy, 27400 Louviers

Ce comité éthique peut être aussi être contacté par tous ceux ayant besoin d'aide ou de conseil sur le contenu de la Charte éthique et ses modalités de mise en œuvre, et qui n'auraient pas obtenu les réponses voulues auprès de leur hiérarchie ou de service Ressources Humaines.

La composition du Comité éthique :

- Responsable des Ressources Humaines ;
- Le responsable harcèlement

La phase de réception du signalement :

A réception d'un signalement, le Comité éthique sera chargé de traiter le signalement dans les meilleurs délais (maximum 48H pour la prise en charge et 1 mois pour le traitement) et dans le respect des principes de confidentialité, d'impartialité et de présomption d'innocence.

Une fois le signalement réceptionné, le Comité éthique se charge de qualifier ce dernier :

- En s'assurant que les faits signalés relèvent bien de l'application de la présente Charte éthique.
- En confiant les investigations à réaliser à la direction la plus apte à identifier, caractériser et traiter les faits signalés.

L'enquête se déroulera dans le respect de la législation

La phase d'investigation :

Chacun est tenu d'apporter son entière collaboration et de fournir toutes informations et documents utiles.

- La première personne mise en cause sera informée de la nature des allégations portées à son égard.
- L'information pourra ne pas être immédiate s'il s'avère nécessaire, par exemple, de vérifier des faits, de préserver des preuves ou de saisir les autorités compétentes.
- Les informations ne seront partagées qu'avec les seules personnes qui en auront un besoin légitime dans le cadre des investigations et pour garantir le traitement du signalement et/ou la prise de mesure appropriées.

La délibération et la prise de décision :

La direction chargée des investigations communique un compte-rendu au Comité éthique, lequel est chargé de statuer sur la ou les décisions à prendre pour faire cesser le trouble, sanctionner les faits et prévenir le risque. Dans la mesure du possible, la personne ayant mis en œuvre la présente procédure d'alerte, est informée des résultats de l'enquête.

Il est à noter que toute personne de « bonne foi » ne sera pas ou ne pourra pas être sanctionnée ou faire l'objet de représailles pour avoir signalé des faits avérés ou potentiels de corruption, de trafic d'influence, de non-équité, de conflit d'intérêt ou encore de discrimination, dans le respect de la présente procédure de signalement.

De « bonne foi » signifie ici qu'au moment de mettre en œuvre la présente procédure, des informations complètes et honnêtes sont communiquées, même si elles s'avèrent ultérieurement erronées.

Quiconque considérant faire l'objet de représailles doit le signaler immédiatement et par les mêmes voies que celles décrites ci-dessus. En revanche, tout signalement mensonger et diffamatoire poursuivant un objectif contraire à nos enjeux de neutralité, d'équité et de respect, pourra être, quant à lui, tout autant sanctionné.

Au-delà du règlement de la situation de harcèlement et des sanctions si besoin données, le comité éthique veillera aussi à éviter que la situation se reproduise en faisant évoluer les éléments de sensibilisation et de formation et en communiquant auprès des managers sur la situation traitée.

SUIVI DES OBJECTIFS CHIFFRES VS LA CHARTE ETHIQUE

A cet effet, nous avons définis des objectifs que nous suivons chaque année :

- ✓ Part des collaborateurs signataires de la charte
- ✓ Nombre d'incidents relevés via la procédure de signalement interne
- ✓ Nombre d'incidents liés à la sécurité de l'information
- ✓ Nombre de plaintes pour corruption

Thématique	Enjeux	KPI	Unité	Objectif 2025	Réalisé 2025
Ethique	Engagement	Part des collaborateurs signataires de la charte éthique	Pourcentage	100%	100%
		Incidents relevés via la procédure de signalement interne	Nombre	0	0
	Sécurité Informatique	Incidents liés à la sécurité de l'information	Nombre	0	0
	Corruption	Incidents confirmés liés à la corruption	Nombre	0	0
		Plaintes pour corruption	Nombre	0	0