

CODE *Ethique*



Sébastien Bossard
PRÉSIDENT

Notre mission – *Inventer un monde alimentaire sûr* – répond à un défi auquel nous nous consacrons sans réserve, la sécurité des aliments étant aujourd’hui la préoccupation numéro 1 sur l’ensemble des étapes de la chaîne alimentaire. Cette mission et nos quatre valeurs fondamentales – *Transparence (Transparency)*, *Partage (Sharing)*, *Compétence (Proficiency)*, *Anticipation (Foresight)* – définissent qui nous sommes dans un monde où autorités et consommateurs exigent à la fois transparence et confiance. Elles nous guident dans nos actes quotidiens et dans les décisions prises dans le cadre de nos responsabilités individuelles et collectives. Elles doivent inspirer nos comportements avec nos collègues, nos clients et partenaires, et plus généralement dans nos interactions avec la société toute entière. Elles traduisent l’éthique professionnelle de notre Groupe.

De ces valeurs fondamentales découle notre attachement à la démarche de Responsabilité Sociétale d'Entreprise (RSE) que nous nous engageons à soutenir et à promouvoir. Cette démarche va au-delà du respect des lois et règlements en vigueur qui ne doit, en tout état de cause, jamais être compromis.

Rédigé dans le cadre de cette démarche, **je vous invite à découvrir le Code éthique de Kersia. Il fixe les principes de base et règles minimales à respecter, ainsi que les normes de conduite professionnelle auxquelles nous devons adhérer dans l'exercice de notre activité dans le monde entier.** Ce code s'inscrit dans la logique de notre mission et des valeurs qui nous guident.

Ce document de référence s'adresse à tous les salariés de Kersia, sur tous les marchés où nous exerçons dans le monde. Collaborateur, manager, dirigeant... chacun d'entre nous doit l'intégrer dans ses comportements professionnels et s'y référer autant que de besoin. Il s'adresse également à tous les partenaires avec qui le groupe noue des relations quelles qu'elles soient. Je vous demande donc d'y apporter la plus grande attention.

Ce code donne ainsi un cadre de référence et des lignes directrices pour agir avec intégrité. S'il ne peut naturellement évoquer l'ensemble des situations susceptibles de se présenter à chacun d'entre nous, il couvre un large éventail de questions.

En outre, le Code éthique de Kersia traduit l'importance que moi-même et le Comex attachons à la protection des droits de l'Homme, au respect de l'environnement, ainsi qu'à la lutte contre la corruption, le trafic d'influence, les conflits d'intérêts et les pratiques de concurrence déloyale. Le groupe cherche continuellement à renforcer ses actions sur ces trois thématiques : aucun comportement qui viendrait s'y heurter ne saurait être toléré au sein de notre groupe. En ce sens, Kersia s'engage dans une démarche de prévention et de détection aussi bien des faits contraires aux droits de l'Homme, des atteintes à l'environnement, que des faits de corruption. Le Code éthique formalise nos engagements dans cette perspective.

Le non-respect de ce code et de ses dispositions par les collaborateurs est susceptible de sanctions, indépendamment des risques légaux encourus.

Je compte sur chacun d'entre vous pour adhérer à ce code et le mettre en pratique. Il vous protège individuellement en vous aidant à adopter une conduite exemplaire.

Le respect de ce code est une condition indispensable pour atteindre notre objectif : être le partenaire de confiance assurant ensemble, la sécurité des aliments de la fourche à la fourchette.

Sébastien Bossard

PRÉSIDENT

OCTOBRE 2023

Table des matières

À qui s'adresse ce code ?

Respect des Hommes

- Droit de l'Homme
- Egalité, diversité, non-discrimination et absence de harcèlement
- Santé – sécurité des personnes
- Sûreté des collaborateurs
- Droits de propriété intellectuelle et industrielle
- Protection de la vie privée et des données personnelles
- Confidentialité et protection des données de l'entreprise
- Epanouissement des collaborateurs

Respect de l'environnement

- Réduction de l'impact des activités du groupe et de ses clients
- Réduction des risques industriels et environnementaux des sites
- Lutte contre le changement climatique

Comportement intègre

- Prévention de la corruption et du trafic d'influence
- Aide à la réflexion
- Prévention des conflits d'intérêts
- Concurrence loyale
- Prévention des atteintes à l'image et à la réputation

En pratique

- Application du Code éthique
- Sanction en cas de non-respect du Code éthique
- Dispositif d'alerte
- Aide à la décision en cas de doute

À qui s'adresse ce code ?

CE CODE S'ADRESSE :

- à tous les collaborateurs et dirigeants des entités du groupe dans le monde, quel que soit leur statut, permanents ou occasionnels (mandataire social, salarié, personnel intérimaire, stagiaire...);
- à toutes les entités du groupe et pour l'ensemble de ses activités, dans les relations avec des tiers (sous-traitants, fournisseurs, prestataires extérieurs, pouvoirs publics, associations professionnelles...) et entre les différentes entités du groupe ;
- à tous les tiers avec lesquels les entités du groupe ont une relation d'affaires. L'application effective des principes de ce code par les partenaires du groupe doit guider les entités du groupe dans leur choix et le maintien de ces relations. En ce sens le groupe attend de ses partenaires une démarche similaire garantissant que l'ensemble de ses activités seront conduites de manière responsable, respectueuse et en toute sécurité.

Respect des Hommes

DROITS DE L'HOMME

Le groupe respecte et promeut, auprès de ses collaborateurs, et de toutes personnes avec lesquelles il est en relation (clients, fournisseurs, partenaires...), les droits de l'Homme tels que définis notamment dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de l'Organisation des Nations Unies, et conformément aux Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme. Toute activité doit être conduite dans le respect de l'être humain et de sa dignité.

Le groupe est particulièrement attentif à interdire le travail des enfants sous toutes ses formes ainsi que le travail forcé, conformément à la réglementation locale applicable et a minima conformément aux normes adoptées par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) telles que précisées dans la Convention n° 138 de l'OIT sur l'âge minimum d'admission à l'emploi, à la Convention n° 182 sur les pires formes du travail des enfants, et la Convention n° 29 sur le travail forcé.

Tous les employés ont un devoir de respecter les droits de l'Homme et de veiller à ce que leurs actions ne portent pas atteinte aux droits d'autrui. Nos engagements en matière de droit de l'Homme s'étendent à l'ensemble de nos activités et de notre chaîne de valeur. Toute personne, aussi bien les collaborateurs du groupe que les tiers, sont invités à signaler toute violation de ces droits dont ils auraient connaissance.

EGALITÉ, DIVERSITÉ, NON-DISCRIMINATION ET ABSENCE DE HARCÈLEMENT

Le groupe est soucieux de fournir à ses collaborateurs un environnement professionnel favorisant :

- l'égalité à toutes les étapes de la vie professionnelle (recrutement, rémunération, accès à la formation, déroulement de carrière, départ de l'entreprise...);
- la diversité à tous les niveaux d'emploi, sans aucune discrimination notamment liée au sexe, à l'âge, à la maternité, à l'état de santé, à la situation familiale, à l'orientation sexuelle, au handicap, à l'ethnie, à la couleur de peau, à la religion, ni à aucune autre forme de discrimination. L'attachement du groupe Kersia à la diversité et à l'égalité des chances pour tous se traduit notamment par la mise en place d'une Charte de non-discrimination ;
- l'absence de tout comportement volontairement malveillant ou insultant ou tout comportement considéré comme une forme de harcèlement moral ou sexuel ;
- des relations professionnelles solidaires et respectueuses en toutes circonstances, en favorisant l'écoute et la prise en considération de l'avis et des contributions de chacun ;
- un dialogue social participatif, en permettant la concertation, la négociation, la consultation ou l'échange entre les collaborateurs ou avec leurs représentants et l'entreprise.



SANTÉ – SÉCURITÉ DES PERSONNES

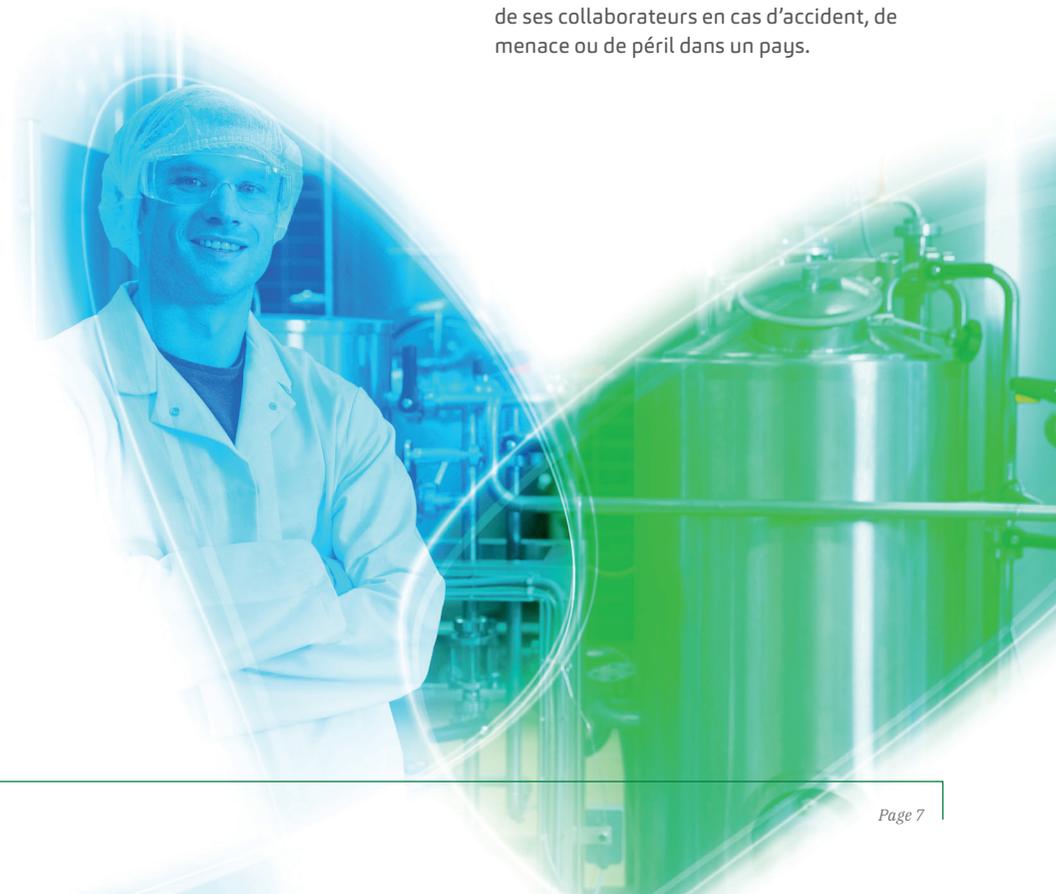
Le groupe porte une attention particulière au respect de la santé et de la sécurité de tous.

- De nombreuses actions ont été réalisées ou sont en cours pour assurer une parfaite maîtrise des risques professionnels dans la conduite de l'activité du groupe : analyse des risques en matière de sécurité, mise en place de moyens de prévention et d'amélioration des conditions de travail, sensibilisation aux risques et aux dangers, formation à l'application de normes de sécurité rigoureuses. Leur amélioration constante et leur pilotage sont renforcés par l'obtention de la Certification ISO 45001 - Santé et sécurité au travail – qui est progressivement étendue à tous les sites industriels du groupe.
- Les règles de sécurité s'appliquent également à toute personne intervenant au sein des entités du groupe. Chacun doit être attentif à sa sécurité, à celle de ses collègues et des tiers et doit signaler toute situation dangereuse. Chacun a le droit de se protéger s'il estime être dans une situation présentant un danger grave et imminent.
- Le groupe a délibérément choisi de ne plus utiliser certains produits jugés trop dangereux, même s'ils sont toujours autorisés par certaines autorités.
- Le respect de la Santé Sécurité des Hommes est reprise dans les engagements QSE & RSE du Groupe.

SÛRETÉ DES COLLABORATEURS

L'être humain est au cœur du projet de Kersia. Le groupe s'efforce de mettre en place les meilleures conditions de protection de son personnel face aux risques d'actes de malveillance, partout dans le monde.

- Chaque collaborateur bénéficie d'un accès à un dispositif d'information propre au pays dans lequel il est conduit à se déplacer.
- Des consignes spécifiques encadrant les déplacements s'imposent aux collaborateurs du groupe. Elles ont pour objectif de les protéger de tout risque lors de leurs déplacements.
- Le groupe a mis en place une organisation et des moyens adaptés visant à permettre l'alerte, la prise en charge et le rapatriement de ses collaborateurs en cas d'accident, de menace ou de péril dans un pays.



DROITS DE PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE ET INDUSTRIELLE

Les droits de propriété intellectuelle et industrielle du groupe, (brevets, marques, logiciels, bases de données ou autres, formules et process) sont des actifs essentiels du groupe, que chacun s'engage à respecter scrupuleusement.

Leur violation constitue dans la plupart des pays une contrefaçon pénalement répréhensible.

Chacun s'engage également à respecter les droits de propriété intellectuelle de tiers.

PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE ET DES DONNÉES PERSONNELLES

Le groupe s'engage à respecter les règles relatives à la protection de la vie privée de ses collaborateurs, à la confidentialité des données personnelles et à prendre toutes les mesures appropriées, au regard de l'état de l'art, pour assurer la sécurité et la protection de ces données.

Le groupe est doté de deux Politiques de protection des données personnelles : d'une part, une politique spécifique pour les collaborateurs, et d'autre part, une autre pour les tiers.

CONFIDENTIALITÉ ET PROTECTION DES DONNÉES DE L'ENTREPRISE

Chacun s'engage à respecter l'ensemble des droits et obligations du groupe à l'égard des informations du groupe (informations confidentielles, informations commerciales non divulguées, savoir-faire, secret de fabrication...), des données du personnel et des clients, ainsi que des données de

tiers, en particulier celles soumises au secret professionnel ou à toute obligation de confidentialité.

Ces informations sont susceptibles d'être protégées par des dispositions légales spécifiques telles que la réglementation applicable au secret des affaires.

EPANOUISSEMENT DES COLLABORATEURS

Les collaborateurs du groupe relèvent chaque jour des défis pour apporter un service et une expertise auprès de ses clients.

- Le groupe est persuadé que l'épanouissement des collaborateurs est un véritable levier de performance des entreprises.
- Conscient que les compétences de ses collaborateurs constituent un capital précieux, le groupe souhaite les développer en s'appuyant sur la formation et le partage d'expériences, en facilitant la mobilité interne et les initiatives personnelles. Plusieurs initiatives de formation sont proposées, dont le programme *Committed & Different*, conçu pour permettre aux collaborateurs de développer leurs compétences et devenir un acteur du changement interne.

- Le groupe est particulièrement attaché à fournir des conditions de travail qui respectent un bon équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle. Les entretiens individuels permettent aux collaborateurs d'évoquer ces sujets. En outre, le groupe s'efforcera toujours de créer des occasions et de mettre en place des outils permettant d'être à l'écoute des besoins de ses collaborateurs pour favoriser sans cesse leur épanouissement. Un baromètre social (People Survey) est en ce sens réalisé tous les ans, permettant aux collaborateurs d'évaluer la qualité de vie et le bien-être au travail, et de s'exprimer sur des pistes d'amélioration.



Respect de l'environnement

RÉDUCTION DE L'IMPACT DES ACTIVITÉS DU GROUPE ET DE SES CLIENTS

La protection de l'environnement est un enjeu majeur pour le groupe, au vu de son activité.

Les engagements du groupe en la matière sont fondés sur plusieurs piliers dont le climat, le plastique ou encore l'eau :

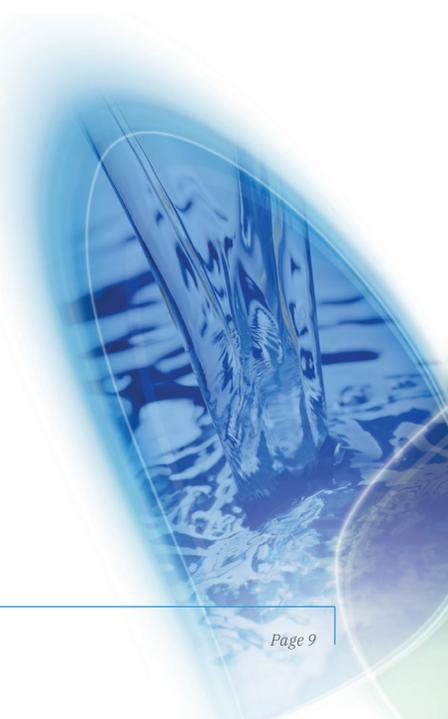
- **Climat** : Le changement climatique nous concerne tous et il convient d'agir ensemble pour en limiter les effets. Kersia cherche aujourd'hui à réduire l'impact des activités du groupe et de celles de ses clients sur l'environnement, et à développer des pratiques plus respectueuses de la biodiversité.
- **Plastique** : Le groupe travaille sur la récupération, la réutilisation après nettoyage ou la transformation totale des contenants plastiques, notre source principale de déchets.
- **Eau** : En interne, Kersia réduit sa consommation d'eau en recyclant l'eau utilisée et en la réincorporant dans ses processus de fabrication. En externe, le groupe limite les besoins en eau de ses clients en proposant des solutions de nettoyage et de désinfection qui limitent les prélèvements d'eau, notamment avec le développement de produits sans rinçage.

Dans ce cadre, le groupe veille à développer des systèmes d'économie circulaire.

Le respect de l'environnement est intégré à l'engagement QHSE & RSE du groupe et fait l'objet de politiques dédiées. Ainsi, Kersia cherche à être toujours plus innovant afin d'améliorer ou maintenir l'efficacité de ses produits tout en réduisant l'impact environnemental de ces derniers. Les biotechnologies constituent une des solutions alternatives privilégiées.

Pour limiter les impacts directs et indirects de ses activités sur l'environnement, sur le réchauffement climatique et sur la biodiversité, le groupe met en œuvre des mesures visant à développer :

- la lutte contre toute forme de pollution de l'eau, des sols et de l'air ;
- le tri, la réduction, le réemploi et le recyclage des déchets ;
- des projets internes et des services clients visant à limiter le prélèvement, l'utilisation des ressources (eau, énergies, matières, etc.) et les rejets dans l'environnement, afin de promouvoir une consommation durable et responsable ;
- des projets de chimie verte (Green Alliance) par lesquels le groupe se fixe des objectifs annuels et se dote d'indicateurs de suivi de sa performance ;
- la sensibilisation des collaborateurs et des clients au respect de l'environnement.



RÉDUCTION DES RISQUES INDUSTRIELS ET ENVIRONNEMENTAUX DES SITES

Au-delà du respect des exigences réglementaires, de l'évaluation des risques environnementaux et des moyens de maîtrise mis en œuvre pour les limiter, le groupe s'attache à améliorer en permanence ses performances dans ce domaine. Les mesures de management de risque imposées par les réglementations mais aussi par l'obtention des certifications ISO 9001/ISO 14001/ISO 45001 constituent des garanties fortes en termes de maîtrise de risque. Ces garanties sont déployées à l'ensemble des installations du groupe via l'objectif de triple certification.

Des mesures complémentaires sont également mises en œuvre pour assurer la protection des territoires où le groupe est implanté (ex : sites Seveso, Plans d'Opération Internes (POI), plan de gestion des risques et des crises, évaluation des impacts sur la biodiversité, systèmes de traitement de l'eau, filières de traitement des déchets, ...).

Le groupe investit en continu afin de répondre aux exigences qu'il s'est fixé en la matière.

LUTTE CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE

Kersia contribue à limiter le réchauffement climatique à un niveau nettement inférieur à 2°C par rapport aux températures de la période préindustrielle et s'engage à poursuivre ses efforts pour limiter le réchauffement à 1,5°C.

Le plan d'action climat définit la stratégie bas-carbone pour contribuer à atteindre les objectifs de l'Accord de Paris, et l'engagement du groupe dans l'initiative Science-Based Target (SBTi) fixe des objectifs ambitieux de réduction des émissions à travers six grandes orientations stratégiques :

- Transformation de notre Business model
- Réduction des énergies fossiles & efficacité énergétique
- Transformation de notre offre produits
- Rationalisation de la logistique
- Promotion de notre transition bas-carbone
- Indicateurs de performance climatiques pour gouverner

Au-delà des aspects purement environnementaux, le groupe attache également une importance particulière à d'autres thématiques telles que le bien-être animal ou la traçabilité des matières premières.



Comportement intègre

PRÉVENTION DE LA CORRUPTION ET DU TRAFIC D'INFLUENCE

La corruption¹ et le trafic d'influence² sous toutes leurs formes sont contraires à l'éthique et interdits par de nombreuses conventions internationales et par la loi, dans la plupart des pays³.

Convaincu que l'éthique est un vecteur de confiance et de succès dans les affaires, le groupe adhère fortement à ces interdictions et prohibe formellement toute forme de corruption :

POTS DE VIN ET COMMISSIONS OCCULTES :

Les cadeaux, voyages, repas somptueux, divertissements, sommes d'argent dissimulées ou avantages quelconques... offerts ou reçus, directement ou indirectement, en échange de l'obtention d'un marché ou d'un avantage concurrentiel sont considérés comme des pots de vins ou des commissions occultes et son rigoureusement interdits lorsqu'ils représentent plus qu'une valeur symbolique ou peuvent paraître de nature à influencer la relation d'affaires ou la prise de décision.

Tout cadeau, invitation, divertissement, somme d'argent ou avantage quelconque doit en tout état de cause être offert ou reçu en toute transparence vis-à-vis de vos collègues et de votre hiérarchie.

Une politique Cadeaux et Invitations vient approfondir ce sujet afin d'aider les collaborateurs confrontés à ce type de situation et ainsi de mieux prévenir les risques d'infraction.

1- La corruption est le fait de recevoir ou solliciter un don en vue d'accomplir, ou de s'abstenir d'accomplir, un acte entrant dans le cadre de ses fonctions.

2- Le trafic d'influence est le fait de recevoir ou solliciter un don en vue d'abuser de son influence sur un tiers afin qu'il prenne une décision favorable.

• 3- Ex : • France : Sapin 2 2016-1691;

• UK : The UK Bribery Act 2011

• USA : The Foreign Corrupt Practices Act 1977/1988

• China : The criminal Law of the People's Republic 2015; UN : Global Compact 2004

LICENCES, PERMIS, AUTORISATIONS :

Il est interdit d'offrir ou de recevoir directement ou indirectement une somme d'argent ou un avantage quelconque en échange de l'obtention d'une autorisation particulière.

Exemples de situations :

- obtenir les autorisations de mise sur le marché de nos produits
- créer une entité juridique,
- produire, importer, transporter ou livrer certains biens et services,
- construire ou exploiter une usine de production,
- embaucher du personnel local ou étranger ou faire en sorte que le personnel étranger de l'entreprise réside et travaille dans le pays, etc.

PAIEMENTS DE FACILITATION :

Les petits paiements effectués pour garantir ou accélérer l'exécution d'une action de routine ou nécessaire à laquelle le payeur a droit sont également prohibés.

Exemples de situations :

- obtention de dédouanement des marchandises
- demande d'entrée au bureau de l'immigration,
- dans certains pays, permettre aux véhicules, aux biens ou au personnel d'une entreprise d'utiliser un itinéraire particulier ou de franchir un point de contrôle,
- dans certains pays, obtenir la mise en place de mesures particulières de sécurité pour ses employés.

MÉCÉNAT, SPONSORING, LOBBYING...

Attention, un pot de vin ou une commission occulte peut également se cacher derrière :

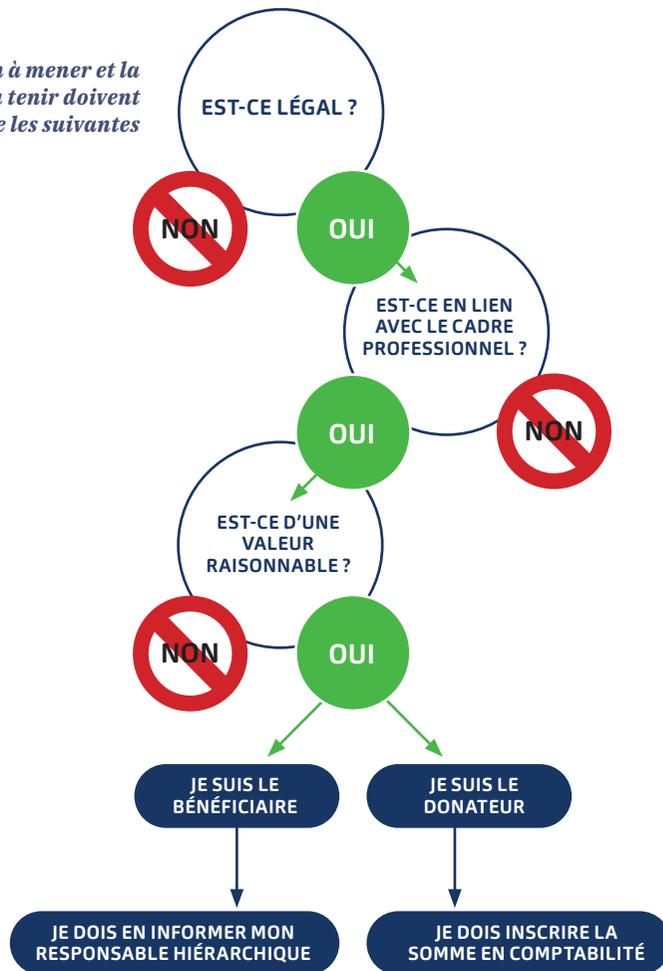
- certaines actions de lobbying,
- des mécénats, sponsorings et contributions à des organisations caritatives,
- le parrainage d'événements et de conférences organisés ou auxquelles participent des entités gouvernementales ou des fonctionnaires,
- des subventions versées en faveur de populations locales ou de l'environnement,
- le versement d'une somme d'argent à un parti politique.

Toute complaisance à l'égard d'une corruption active (*proposer une contrepartie*) ou passive (*accepter une contrepartie*) est interdite.

Aide à la Réflexion

Si un collaborateur est soumis à des pressions ou sollicitations de la part de tiers, il doit en informer sa hiérarchie afin de prendre conseil sur la conduite à tenir.

La réflexion à mener et la conduite à tenir doivent être les suivantes



PRÉVENTION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Le groupe entend se prémunir de toute situation de conflit d'intérêt réel, potentiel ou apparent, soit toute situation susceptible d'influer ou paraître influencer sur l'exercice indépendant, impartial et objectif de ses activités par le groupe ou l'un de ses collaborateurs. Une telle situation doit être discutée en totale transparence afin que les mesures appropriées puissent éventuellement être mises en place.

CONCURRENCE LOYALE

Le groupe est depuis longtemps attaché à promouvoir une concurrence libre et loyale basée sur les pratiques suivantes :

- ne jamais chercher à obtenir un avantage concurrentiel par l'intermédiaire de pratiques illégales ou déloyales (pratiques anticoncurrentielles telles que entente sur les prix, dumping, dénigrement de la concurrence, ou partage d'informations stratégiques...),
- toujours agir avec intégrité dans les relations avec les clients, fournisseurs et/ou distributeurs ainsi qu'avec les concurrents.

PRÉVENTION DES ATTEINTES À L'IMAGE ET À LA RÉPUTATION

L'image et la réputation du groupe sont des éléments essentiels de sa capacité à se développer et de son attractivité.

La contribution à des réseaux sociaux, forums de discussion, systèmes de discussion instantanée, blogs, sites, au nom du groupe, ou dont le contenu est susceptible d'engager la responsabilité civile ou pénale du groupe, est interdite sans autorisation préalable du groupe. Une vigilance renforcée de chacun est en tout état de cause indispensable, en particulier dans les propos tenus au nom du groupe et/ou au sujet du groupe.

Chacun doit veiller à l'image et la réputation du groupe. De façon générale, le comportement de chacun doit être respectueux des clients, des partenaires et de l'entreprise.

Le maintien de la bonne image du groupe et sa réputation passe également par le comportement de ses parties prenantes.

Il est important pour le groupe d'entretenir des relations avec des parties prenantes partageant ses valeurs et engagements. Aussi, Kersia procède progressivement à la vérification de la conformité de ses clients et fournisseurs notamment eu égard aux valeurs éthiques mentionnées au présent Code.

De la même manière, la Charte fournisseurs permet de s'entendre sur les bonnes pratiques et les engagements respectifs en la matière et permet de sensibiliser les fournisseurs à la nécessité d'adopter un comportement responsable, contribuant ainsi à la bonne réputation du groupe.

En pratique

APPLICATION DU CODE ETHIQUE

Un Code éthique ne peut prétendre apporter une réponse à toute question de nature éthique susceptible de se poser dans le cadre de nos activités. Il clarifie les principes et règles de base qui doivent gouverner les décisions et le comportement de chacun. Nous comptons sur votre jugement, votre bon sens et votre sens des responsabilités pour appréhender avec lucidité les diverses situations qui peuvent se présenter à vous et pour prendre les décisions appropriées, dans le respect des principes exposés dans le présent Code éthique.

Dans cette perspective, les managers doivent adopter le comportement suivant :

- Avant tout, montrer l'exemple de manière à ce qu'aucun doute ne soit permis sur la volonté du groupe et de la direction de porter les valeurs exprimées dans le présent Code éthique ;
- Sensibiliser les équipes et s'assurer du respect des principes du présent Code éthique ;
- S'attacher à créer un climat favorable à des échanges ouverts, honnêtes et respectueux permettant à leurs équipes de s'exprimer librement et de partager leurs préoccupations ;
- Réagir rapidement et efficacement aux préoccupations exprimées par leurs équipes, avec courtoisie et bienveillance, mais sans complaisance ;
- Informer les personnes compétentes de toute situation litigieuse dont ils auraient connaissance.

De manière générale, le respect des lois et règlements en vigueur ne doit jamais être compromis.

SANCTIONS EN CAS DE NON-RESPECT DU CODE ÉTHIQUE

Le non-respect de tout ou partie des principes et règles définis dans le présent Code éthique pourra entraîner des sanctions disciplinaires et/ou des poursuites judiciaires.

Les mesures disciplinaires s'appliqueront également aux personnes autorisant des infractions.

DISPOSITIF D'ALERTE

Un dispositif d'alerte destiné à permettre le recueil des signalements relatifs à l'existence de conduites ou de situations contraires au présent Code éthique est accessible au lien suivant : <https://report.whistleb.com/fr/kersia-group-ethic>
En cas d'inaccessibilité de la page internet dédiée, veuillez vous adresser à la direction juridique du groupe.

Les collaborateurs du groupe ont également la possibilité d'effectuer leur signalement auprès d'un supérieur hiérarchique, d'un membre des Ressources Humaines, d'un représentant du personnel et plus généralement auprès de tout collègue de travail, sans ordre de priorité.

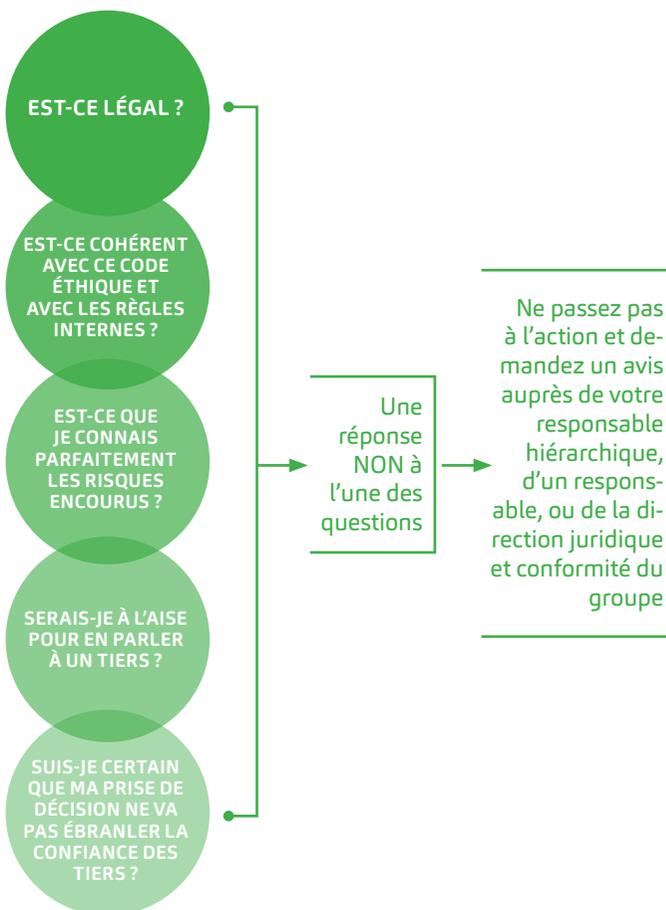
Comité Ethique

Toute alerte sera réceptionnée et fera l'objet d'une analyse par le Comité éthique.
Le Comité éthique est composé du Président du groupe, du Directeur des Ressources Humaines et de la Directrice Juridique & Conformité.
À noter qu'une procédure de traitement de l'alerte spécifique est mise en place si l'alerte concerne un membre du Comité éthique, un membre du Comex, le Président du groupe ou un représentant de filiale.

Aide à la décision en cas de doute

Si vous vous interrogez sur la manière d'appliquer le Code éthique ou sur son interprétation, nous vous invitons à prendre contact avec votre responsable hiérarchique ou avec un représentant du service juridique et conformité du groupe.

*Vous n'êtes pas tout à fait à l'aise ?
Posez-vous dans un premier temps les questions suivantes :*



*Agir avec éthique c'est respecter celles et ceux
avec qui nous travaillons pour construire des
relations durables*



Société par Actions Simplifiée

55 Boulevard Jules Verger - 35803 DINARD

RCS SAINT MALO 814 913 869

www.kersia-group.com