



Charte Éthique

ALBIOMA
SOCIETE ANONYME AU CAPITAL DE 1 190 829,79 €
TOUR OPUS 12
77 ESPLANADE DU GENERAL DE GAULLE
92081 PARIS LA DEFENSE
775 667 538 RCS NANTERRE



ALBIOMA

Table des matières

<i>À propos de la Charte Éthique d’Albioma</i>	3
1. <i>Respecter la loi et honorer nos obligations juridiques</i>	3
1.1. Respecter la loi et les règlements applicables à nos activités	3
1.2. Exécuter de bonne foi nos engagements contractuels.....	3
2. <i>Placer l’humain au premier rang de nos priorités</i>	4
2.1. Garantir la sécurité du personnel.....	4
2.2. Lutter contre toutes les formes de discrimination, de harcèlement et d’atteinte à la dignité	4
3. <i>Exercer nos métiers avec intégrité et transparence</i>	4
3.1. Respecter les règles relatives à la concurrence	5
3.2. Lutter contre toutes les formes de corruption	5
3.3. Prévenir les conflits d’intérêts.....	6
3.4. S’engager en faveur de la transparence	6
3.5. Respecter les dispositifs de contrôle interne et lutter contre toutes les formes de fraude.....	7
3.6. Respecter les règles relatives aux transactions sur les actions Albioma	7
3.7. Préserver l’image positive du Groupe	7
3.8. Protéger les actifs du Groupe	8
4. <i>La mise en œuvre de la Charte Éthique</i>	8
4.1. La Charte Éthique : un guide d’action.....	8
4.2. Signaler une situation de manquement	9
4.3. Le Référent Éthique et Déontologie	9

À propos de la Charte Éthique d'Albioma

Ce document énonce un certain nombre de règles et de valeurs non-négociables qui constituent le socle d'une conduite responsable des affaires. Au-delà des principes, la Charte Éthique sous-tend un engagement fort du Groupe de promouvoir une culture d'entreprise exemplaire.

La Charte Éthique s'applique à l'ensemble des collaborateurs du Groupe, qu'ils soient salariés ou mandataires sociaux, dans l'ensemble des pays où le Groupe intervient et dans toutes les sociétés qu'il contrôle. Elle a également vocation à être promue auprès de tous les prestataires externes du Groupe, qui doivent partager nos valeurs les plus essentielles.

La Charte Éthique ne saurait tout prévoir. Elle constitue une aide à la décision et un guide de conduite pour tous ceux et celles auxquels elle est destinée. À cet égard, elle ne remplace aucunement et ne saurait contredire les dispositions législatives, réglementaires et statutaires applicables au Groupe. En revanche, la Charte Éthique a vocation à s'appliquer en l'absence de dispositions législatives, réglementaires et statutaires impératives.

Elle n'est pas davantage un recueil des règles internes applicables au sein du Groupe : elle ne se substitue pas aux procédures internes édictées pour l'ensemble du Groupe ou au sein de chacune de ses entités. Ainsi, certaines règles, érigées par la Charte Éthique au rang de principes, sont déclinées en pratique sous la forme de procédures plus détaillées auxquelles il convient de se référer.

L'éthique est l'affaire de tous. S'il est de la responsabilité des équipes de management d'assurer le déploiement de la Charte Éthique, de promouvoir les valeurs qu'elle véhicule et de veiller à ce que les règles qu'elle édicte soient respectées, il appartient aussi à chaque collaborateur du Groupe de s'assurer que son comportement est, en permanence... éthique !

1. *Respecter la loi et honorer nos obligations juridiques*

1.1. Respecter la loi et les règlements applicables à nos activités

Le respect de la loi constitue le socle d'un comportement responsable. Chaque collaborateur doit s'assurer qu'à tout moment et en toutes circonstances, ses actions menées pour le compte du Groupe sont conformes aux dispositions législatives ou réglementaires applicables. Celles-ci peuvent différer d'un pays à un autre et, souvent, s'avérer complexes. La violation des dispositions législatives et réglementaires applicables, qu'elle soit ou non délibérée, est susceptible d'entraîner des sanctions civiles ou pénales à l'égard du Groupe et de ses dirigeants.

1.2. Exécuter de bonne foi nos engagements contractuels

Au-delà du respect des lois et des règlements, chaque collaborateur doit veiller au respect par le Groupe de ses engagements contractuels.

Le Groupe se doit également d'exécuter ses obligations contractuelles de bonne foi, avec honnêteté et transparence. Cet engagement s'applique également à la rupture, à l'initiative du Groupe, de ses relations contractuelles, que cette rupture résulte ou non d'une faute de son cocontractant.

2. *Placer l'humain au premier rang de nos priorités*

2.1. Garantir la sécurité du personnel

Albioma accorde une priorité absolue à la sécurité de l'ensemble des salariés du Groupe et de tous les intervenants extérieurs amenés à travailler sur ses sites, quels que soient les postes qu'ils occupent, les fonctions qu'ils remplissent, et les lieux où ils les exercent.

La concrétisation de ce principe fondamental passe d'abord par le partage d'une forte culture de la sécurité comportant la conscience par chacun de l'importance de son rôle et de sa responsabilité personnelle pour sa propre sécurité et celle de ses collègues, et pour la sécurité des activités et des biens de l'entreprise.

Cette culture de la sécurité doit se décliner dans toute la chaîne de valeur qui soutient l'activité de l'entreprise depuis la conception et la réalisation des investissements jusqu'à leur mise en œuvre opérationnelle.

2.2. Lutter contre toutes les formes de discrimination, de harcèlement et d'atteinte à la dignité

Albioma place au plus haut niveau de ses exigences la lutte contre toutes les formes de discrimination. À ce titre, le Groupe condamne avec la plus grande fermeté toutes discriminations en raison des origines, des croyances, du genre, de l'âge, de l'orientation sexuelle ou d'un handicap quelconque, à l'égard tant de ses salariés et mandataires sociaux ou de candidats à de telles fonctions, que de ses partenaires, de ses clients ou de ses fournisseurs.

Albioma s'oppose en outre à toutes les formes d'atteintes à la dignité humaine, parmi lesquelles, en particulier, le travail des enfants et l'esclavage.

Enfin, le Groupe s'engage à respecter le droit à la vie privée de chacun de ses collaborateurs et, plus généralement, de l'ensemble des personnes travaillant en son sein. La conservation de données personnelles n'est possible que dans les strictes limites prévues par les dispositions législatives et réglementaires applicables, et pour les seules finalités prévues par celles-ci.

3. *Exercer nos métiers avec intégrité et transparence*

La réussite du Groupe est avant toute chose le fruit de son excellence industrielle et de sa compétence. Albioma rejette toutes les pratiques ayant pour objet ou pour effet de fausser le jeu normal des affaires et de la concurrence. Ces pratiques, très souvent pénalement sanctionnées, sont susceptibles d'exposer le Groupe à des risques sérieux et de nuire gravement à son image et à sa réputation.

Au-delà, il appartient à chacun de veiller à la protection de l'image et, plus généralement, de l'ensemble des actifs du Groupe.

3.1. Respecter les règles relatives à la concurrence

Il est essentiel qu'en toutes circonstances, les règles destinées à préserver le libre jeu de la concurrence soient respectées. Albioma s'interdit ainsi tout comportement anti-concurrentiel envers ses clients et fournisseurs, et s'interdit toute pratique visant, en accord avec des tiers, à fausser le libre jeu de la concurrence.

3.2. Lutter contre toutes les formes de corruption

3.2.1.1. Le rejet de la corruption et du trafic d'influence

Albioma rejette avec la plus grande fermeté toutes les formes de corruption.

La corruption est la combinaison des agissements d'un corrupteur et d'un corrompu. Elle recouvre deux types de situations, selon que l'on se place du côté du corrupteur ou du côté du corrompu :

- des situations dans lesquelles une personne, le corrupteur, offre ou promet d'offrir un avantage quelconque, pécuniaire ou non pécuniaire, à une autre personne, le corrompu, pour obtenir de cette autre personne qu'elle agisse d'une manière contraire aux obligations que lui impose sa fonction (prise de décision, abstention d'agir...) dans un sens procurant un avantage au corrupteur ; les agissements du corrupteur, qui consistent à offrir un avantage, sont qualifiés de corruption active ;
- des situations dans lesquelles une personne, le corrompu, sollicite d'une autre personne, le corrupteur, un avantage quelconque, pécuniaire ou non pécuniaire, ou accepte de recevoir un tel avantage de cette autre personne, pour agir d'une manière contraire aux obligations que lui impose sa fonction (prise de décision, abstention d'agir...) dans un sens procurant un avantage au corrupteur ; les agissements du corrompu, qui consistent à solliciter un avantage ou à accepter de recevoir un tel avantage, sont qualifiés de corruption passive.

Les agissements de corruption sont très lourdement sanctionnés par la loi pénale. Les peines encourues sont aggravées lorsque le corrompu est une personne dépositaire de l'autorité publique, chargée d'une mission de service public ou investie d'un mandat électif public. On parle dans ce cas de corruption publique, par opposition à la corruption privée.

Le trafic d'influence est une forme de corruption dans laquelle l'action du corrompu accomplie en échange de l'avantage reçu du corrupteur, ou promis par ce dernier, consiste à user de son influence pour faire obtenir d'une autorité ou d'une administration publique une décision favorable au corrupteur. Sur le plan pénal, les agissements de trafic d'influence sont aussi lourdement sanctionnés que les agissements de corruption, les peines encourues étant, là encore, aggravées lorsque le corrompu est une personne dépositaire de l'autorité publique, chargée d'une mission de service public ou investie d'un mandat électif public.

Il est strictement interdit à tous les collaborateurs du Groupe de se livrer à des agissements constitutifs de faits de corruption ou de trafic d'influence, qu'ils consistent à offrir des avantages en vue d'obtenir un quelconque traitement de faveur, ou à recevoir de tels avantages en vue d'accorder un tel traitement de faveur.

Tous les collaborateurs du Groupe doivent impérativement se conformer aux règles édictées par le Groupe en matière de lutte contre la corruption et le trafic d'influence, et signaler au Référent Éthique et Déontologie tout agissement (en ce compris toute sollicitation) pouvant s'apparenter à des faits de corruption ou de trafic d'influence.

3.2.1.2. Les règles applicables aux cadeaux reçus ou donnés dans le cadre professionnel

Ces règles s'opposent par principe à ce que des cadeaux, ou toute autre forme de rétribution ou d'avantage, en ce compris la prise en charge inhabituelle de frais qui ne seraient pas directement liés au cadre professionnel, soient offerts ou reçus au nom et pour le compte du Groupe.

Les cadeaux d'usage, d'une valeur symbolique ou de faible valeur eu égard aux circonstances, sont toutefois tolérés, sauf à ce qu'ils soient de nature à faire douter de l'impartialité du donateur ou du bénéficiaire.

Les cadeaux ne répondant pas à ces critères ne peuvent être offerts ou acceptés qu'après en avoir référé au Réfèrent Éthique et Déontologie du Groupe, qui peut tenir compte des circonstances pour autoriser l'opération.

3.2.1.3. Les règles applicables au sponsoring et au mécénat

Le Groupe est impliqué, à divers niveaux, dans des activités de sponsoring et peut mener des actions de mécénat au bénéfice d'œuvres d'utilité publique ou privée.

Ces actions doivent être menées dans le strict cadre des règles internes applicables au sponsoring et au don et doivent impérativement être autorisées par la Direction de la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise, qui s'assure, en lien avec le Réfèrent Éthique et Déontologie si nécessaire, qu'elles ne révèlent aucune forme de favoritisme ni aucun conflit d'intérêts, qu'elles sont conformes aux valeurs du Groupe et que la contribution du Groupe est proportionnée à sa finalité.

3.3. Prévenir les conflits d'intérêts

Tous les collaborateurs du Groupe sont tenus envers ce dernier à une obligation de loyauté. Ils doivent donc veiller à s'abstenir d'exercer toute activité, directement ou indirectement, qui les placerait en situation de conflit d'intérêts avec le Groupe. Il existe un conflit d'intérêts lorsque les intérêts d'un collaborateur, personnels ou autres, s'opposent aux intérêts du Groupe. Une telle situation est susceptible d'influencer le comportement du collaborateur concerné dans un sens contraire aux intérêts du Groupe.

À ce titre, tous les collaborateurs du Groupe doivent s'abstenir de toute prise d'intérêt directe ou indirecte au sein d'un client, d'un fournisseur ou d'un concurrent du Groupe. Un collaborateur doit en outre signaler à son responsable hiérarchique ou au Réfèrent Éthique et Déontologie du Groupe toute transaction que le Groupe envisagerait avec une contrepartie au sein de laquelle lui-même ou un membre de sa famille détiendrait, directement ou indirectement, un intérêt quelconque.

De manière générale, toute situation de conflit d'intérêts, avérée ou potentielle, doit immédiatement être signalée au responsable hiérarchique et au Réfèrent Éthique et Déontologie du Groupe.

3.4. S'engager en faveur de la transparence

La transparence est une valeur incontournable du Groupe. Chargé d'une mission d'intérêt général, le Groupe est en outre coté sur le marché réglementé français. Albioma encourage une véritable culture de la transparence, tant dans les relations entre tous les collaborateurs du Groupe que dans les relations du Groupe avec ses parties prenantes.

En particulier, le Groupe attache une grande importance à la qualité de l'information, notamment financière, qu'il communique au marché. Elle repose sur l'établissement d'états financiers sincères, donnant une image fidèle de la situation du Groupe. Il est donc essentiel que chaque collaborateur veille à la fiabilité et à la précision des informations qu'il transmet au sein du Groupe, et s'assure de son exhaustivité. Pour les mêmes raisons, toutes les opérations réalisées par le Groupe doivent, sans exception, être comptabilisées en temps et en heure conformément aux normes comptables

appliquées par le Groupe. Albioma condamne avec la plus grande fermeté toute pratique ayant pour objet ou pour effet de fausser, directement ou indirectement, la comptabilité du Groupe.

3.5. Respecter les dispositifs de contrôle interne et lutter contre toutes les formes de fraude

Le Groupe a mis en place un certain nombre de dispositifs de contrôle interne, qui lui permettent d'acquiescer une assurance raisonnable quant à la conformité de ses opérations, à l'efficacité de leur conduite et, plus généralement, quant au niveau de risque qu'elles peuvent induire. Le non-respect, même involontaire, des dispositifs de contrôle interne, nuit gravement à la capacité du Groupe à gérer les risques auxquels il est exposé.

La fraude, qui consisterait à violer délibérément les dispositifs de contrôle interne du Groupe en vue d'obtenir un avantage personnel ou de conférer un tel avantage à des tiers, est condamnée avec la plus grande fermeté par le Groupe qui, le cas échéant, engagerait les procédures de sanction appropriées à l'encontre du collaborateur qui s'en rendrait responsable.

La fonction d'audit interne est essentielle pour le bon fonctionnement des dispositifs de contrôle interne : elle s'assure de l'efficacité des systèmes de contrôle interne existants et, le cas échéant, formule des recommandations quant à leur amélioration ou à la mise en place de systèmes nouveaux. La fonction d'audit interne peut également être amenée à intervenir en cas de violation avérée d'un système de contrôle interne existant, notamment en cas de fraude.

La collaboration avec la fonction d'audit interne doit répondre aux exigences de transparence les plus strictes, en particulier lors de missions d'audit ou d'enquêtes diligentées par la fonction d'audit interne. L'entrave à ces missions, en ce compris la dissimulation ou la falsification d'informations dans le cadre de ces missions, est formellement interdite.

3.6. Respecter les règles relatives aux transactions sur les actions Albioma

Albioma étant une société cotée sur le marché réglementé de la place de Paris, Euronext Paris, les transactions effectuées directement ou indirectement sur ses actions obéissent à une réglementation précise destinée, en particulier, à lutter contre les délits et manquements d'initié.

Au sein du Groupe, tous les collaborateurs doivent impérativement respecter les procédures internes qui leur sont imposées au titre de la déontologie boursière. En particulier, les collaborateurs du Groupe détenant des informations confidentielles sont tenus à la plus grande prudence avant d'envisager toute opération d'achat ou de vente d'actions Albioma. De telles informations, si elles sont susceptibles d'avoir une influence sensible sur le cours de bourse, peuvent être considérées comme « privilégiées » : leur détention interdit toute opération sur l'action Albioma jusqu'à ce que cette information soit officiellement rendue publique par le Groupe au sein d'un communiqué de presse. La révélation de telles informations à des collaborateurs ou des tiers n'en ayant pas connaissance, ou encore l'incitation à réaliser des opérations sur l'action Albioma sur la base de ces informations auprès de collaborateurs du Groupe ou de tiers doivent également être proscrites.

Tous ces comportements peuvent être sanctionnés sur le plan administratif par des amendes parfois très lourdes, voire sur le plan pénal.

En cas de doute, les collaborateurs du Groupe qui souhaitent réaliser une opération sur l'action Albioma sont invités, au préalable, à prendre conseil auprès du Référent Éthique et Déontologie.

3.7. Préserver l'image positive du Groupe

L'image du Groupe est la résultante combinée de son identité visuelle, de ses réussites industrielles et commerciales, de ses réactions face aux difficultés qu'il rencontre, et de sa communication. Elle dépend également de la manière dont le Groupe est perçu de l'extérieur.

À cet égard, tous les collaborateurs doivent contribuer à préserver l'image positive du Groupe. Cela implique avant tout de veiller à préserver sa réputation, en s'abstenant notamment de tout comportement dénigrant envers le Groupe, ses activités ou son personnel, soit oralement, soit par l'intermédiaire des médias, notamment sociaux, mais aussi de veiller au respect de son identité visuelle.

Albioma respecte la liberté de chaque collaborateur de prendre part à des activités personnelles publiques, politiques ou religieuses. Chaque collaborateur du Groupe doit en revanche s'abstenir d'y associer le Groupe, ou de laisser entendre qu'il agit au nom et pour le compte du Groupe, ou avec le soutien de celui-ci.

La prise de parole publique au nom du Groupe est un acte fort et engageant : seuls les collaborateurs expressément autorisés à cette fin peuvent s'exprimer au nom et pour le compte du Groupe, soit de manière permanente, soit à une occasion particulière. De manière générale, toute prise de parole au nom et pour le compte du Groupe doit être préparée et respecter les procédures internes qui y sont applicables.

3.8. Protéger les actifs du Groupe

Chaque collaborateur doit veiller à la bonne utilisation et à la protection des actifs du Groupe. On entend par actifs non seulement les biens matériels tels que les équipements industriels ou les équipements informatiques mis à la disposition des collaborateurs du Groupe, mais aussi les biens immatériels tels que les marques, les brevets, les savoir-faire et, plus généralement, les données présentes sur les systèmes d'information du Groupe.

L'utilisation des actifs du Groupe doit être conforme à leur finalité : ils ne peuvent, sauf dans les cas exceptionnels définis par les procédures internes applicables, être utilisés à des fins personnelles. L'utilisation à des fins personnelles des matériels informatiques et téléphoniques du Groupe doit être contenue dans des limites raisonnables qui sont justifiées par la nécessité de maintenir un équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle.

De manière générale, le Groupe condamne avec la plus grande fermeté toutes formes de vol ou de dégradation des actifs du Groupe.

Il appartient à chaque collaborateur d'apporter au matériel mis à sa disposition le soin qu'il apporterait à un matériel lui appartenant en propre et, notamment, de prendre des mesures raisonnables pour éviter sa perte, son vol ou sa dégradation.

Par ailleurs, tous les collaborateurs du Groupe doivent respecter les obligations de confidentialité qui leur sont imposées par leur contrat de travail, leur mandat social ou, le cas échéant, par les circonstances. La détention d'informations confidentielles de nature financière, stratégique, industrielle ou commerciale impose le respect d'une obligation de confidentialité stricte. Chaque collaborateur doit également veiller à protéger les supports physiques ou dématérialisés sur lesquels de telles informations sont stockées.

4. *La mise en œuvre de la Charte Éthique*

4.1. La Charte Éthique : un guide d'action

Il est de la responsabilité de l'ensemble de la ligne managériale de mettre en œuvre et faire appliquer la Charte Éthique. En particulier, chaque responsable local doit veiller à la bonne compréhension par ses équipes des valeurs et principes de la Charte Éthique et contribuer à leur diffusion à tous les niveaux. Le Groupe organise, en s'appuyant sur les responsables locaux, des actions de

sensibilisation ou de formation aux diverses thématiques relevant de la Charte Ethique et à l'éthique dans son ensemble.

Chaque collaborateur doit prendre connaissance de la Charte Ethique, qui doit lui avoir été remise. Elle est également distribuée de manière systématique à tout nouveau collaborateur avec son dossier d'accueil.

La Charte Ethique constitue avant tout un guide d'action pour l'ensemble des collaborateurs du Groupe. Avant toute prise de décision, chaque collaborateur doit, en son âme et conscience, s'interroger sur la conformité du comportement qu'il envisage avec les principes édictés par la Charte Ethique, au-delà de la seule analyse de sa conformité aux dispositions législatives et réglementaires applicables.

En cas de doute sur l'interprétation ou la compréhension de la Charte Ethique, ou tout simplement afin de s'assurer de la conformité d'un comportement envisagé avec les principes définis par celle-ci, les collaborateurs sont invités à interroger en premier lieu leur responsable hiérarchique immédiat.

En cas de doute persistant ou si la situation l'impose, tous les collaborateurs peuvent interroger le Référent Éthique et Déontologie du Groupe en utilisant l'adresse dédiée compliance@albioma.com.

4.2. Signaler une situation de manquement

Tous les collaborateurs du Groupe peuvent signaler une situation de manquement à l'un des principes édictés dans la Charte Éthique. Le signalement d'un manquement peut être réalisé de trois manières différentes :

- auprès du responsable hiérarchique direct, qui en informe le Référent Éthique et Déontologie ;
- directement auprès du Référent Éthique et Déontologie, en utilisant l'adresse dédiée compliance@albioma.com.
- en déposant une alerte sur la plateforme d'alerte interne <https://albioma.integrityline.com/>. La plateforme IntegrityLine est un outil de signalement externalisé, qui n'est lié ni au site Internet d'Albioma, ni à ses réseaux informatiques. Les données saisies sont entièrement cryptées et ne sont accessibles qu'au Référent Éthique et Déontologie. Si le lanceur d'alerte le souhaite, et dans la mesure où la législation applicable localement le permet, le dépôt d'une alerte peut être réalisé de manière entièrement anonyme.

Quelles qu'en soient les modalités, le signalement d'une situation de manquement doit être réalisé de bonne foi et sans intention de nuire. Seuls des signalements reposant sur des faits vérifiables et suffisamment étayés seront de nature à permettre la caractérisation et la cessation d'un manquement et, le cas échéant, l'engagement de procédures de sanction.

Dès lors que son signalement remplit les conditions susvisées et qu'il respecte la procédure en vigueur, le lanceur d'alerte bénéficie d'un dispositif de protection, consistant en la préservation de la confidentialité de son identité et une protection contre toute mise à l'écart, sanction, reclassement ou mutation, discriminations ou licenciements fondées sur ledit signalement.

4.3. Le Référent Éthique et Déontologie

Le Référent Éthique et Déontologie du Groupe est notamment en charge de piloter la diffusion et le suivi de l'application de la Charte Ethique du Groupe. Il met en œuvre des actions de communication et de formation contribuant à la correcte diffusion et à la bonne compréhension des principes et valeurs édictés par la Charte Ethique.

Le Référent Éthique et Déontologie est également en charge d'apporter les réponses appropriées aux demandes d'interprétation de la Charte Ethique. Il conseille l'ensemble des collaborateurs du Groupe quant à la compatibilité de leurs actions avec les principes et valeurs de la Charte Ethique.

Enfin, le Référent Éthique et Déontologie reçoit le signalement des manquements potentiels ou avérés aux dispositions de la Charte Ethique. Dans ce cadre, le Référent Éthique et Déontologie est chargé de prendre les mesures nécessaires à la caractérisation du manquement.

Lorsqu'il est saisi du signalement d'un manquement potentiel ou avéré aux dispositions de la Charte Ethique, le Référent Éthique et Déontologie a la possibilité, en s'appuyant sur les services supports qu'il estime appropriés compte tenu des circonstances, de procéder ou faire procéder à des entretiens, de diligenter une enquête interne et, si le manquement signalé relève d'une qualification pénale, de saisir les services de police compétents.

Le Référent Éthique et Déontologie rend compte de ses missions au Comité de la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise, et peut solliciter ses recommandations avant d'engager une action s'il l'estime nécessaire.