



CHARTRE ETHIQUE

La charte éthique revêt une importance essentielle pour le Groupe François qui souhaite par le biais de cet instrument promouvoir ses principes éthiques et valeurs tant au sein de l'ensemble des collaborateurs de ses sociétés qu'à l'égard des parties prenantes, en cohérence avec sa raison d'être.

Notre charte éthique est un guide au quotidien nous permettant de garantir que nous exerçons nos activités avec intégrité conformément aux lois, règles, réglementations, politiques de l'entreprise et éthique des affaires applicables.



PRINCIPES ETHIQUES

Nos principes éthiques doivent nous permettre de guider nos actes et décisions.

- L'**intégrité** : agir avec intégrité est vital pour construire et maintenir une relation de confiance durable.
- Le **respect** : respecter autrui, la légalité et les règles internes pour avoir un impact positif
- La **transparence** : nous devons être sincères et capables de justifier nos actions
- Le **courage** : prendre des décisions dans des situations difficiles car les questions éthiques sont rarement simples

**Les principes énoncés dans cette charte ne sont pas facultatifs,
nous nous engageons à les respecter et à les faire respecter !**



ASPECTS COMMERCIAUX ET LEGAUX

1. Qualité et sécurité des produits :

La qualité et la sécurité de nos produits sont primordiaux pour le Groupe afin de maintenir une relation de confiance avec nos clients. La politique qualité est notamment développée dans le cadre de notre système de management de la qualité ISO : 9001 mais également dans d'autres certifications telles que INP15, DIN Plus, EN plus.

Nous appliquons les lois applicables, définissons des politiques, règles et procédures. Nous rapportons les données de qualité de nos produits, recherchons les causes de tout problème et mettons en place les solutions nécessaires.

2. Relations avec les responsables gouvernementaux et politiciens :

Nous souhaitons montrer notre métier pour défendre notre modèle basé sur le développement durable et bâtissons en ce sens des relations honnêtes et transparentes avec le monde politique. Nous ne tolérons pas la corruption sous quelque forme que ce soit (publique ou privée, active ou passive) ou qu'elle consiste en des activités pouvant être considérées comme un détournement de fonds, une fraude, un vol ou l'octroi d'avantages abusifs.

L'équité, l'honnêteté et la transparence sont des valeurs essentielles dans notre manière de mener nos affaires. Nos collaborateurs doivent garder à l'esprit que la corruption peut entraîner des poursuites pénales et civile contre le Groupe et les personnes impliquées.

3. Concurrence loyale et antitrust :

Nous devons maintenir l'indépendance de jugement et d'action dans la conception, la production, la tarification et la vente de nos produits et services.

Nous devons éviter l'apparence de conspirer ou de conclure un accord avec un concurrent.

Il est illégal de conclure des accords formels ou informels avec des concurrents susceptibles d'empêcher, de restreindre ou de fausser le commerce.

Ces accords incluent, sans s'y limiter, des accords pour fixer les prix, truquer les offres, ou diviser ou allouer des marchés, des territoires ou des clients.

Il est interdit d'échanger des informations confidentielles ou sensibles avec la concurrence.

La violation des lois antitrust sont sévères et peuvent inclure des amendes élevées pour l'entreprise, des peines d'emprisonnement pour les particuliers et des poursuites pour recouvrer des dommages-intérêts substantiels.

En plus des répercussions juridiques, une violation des règles de la concurrence entraînerait une grave perte de réputation pour le Groupe François.

ASPECTS COMMERCIAUX ET LEGAUX

4. Contrôle du commerce international :

Nous respectons les lois sur l'exportation, l'importation et le commerce. Celles-ci couvrent un large éventail d'activités commerciales. Par exemple, les règles de conformité à l'exportation s'appliquent aux produits et aux informations technologiques, y compris les logiciels et la technologie.

Nous respectons les sanctions économiques et commerciales applicables, ainsi que les contrôles commerciaux existants à la frontière, les embargos et les restrictions commerciales.

6. Rapports et enregistrements :

Nous fournissons des dossiers précis et honnêtes concernant nos opérations. Nous présentons les faits de manière claire et véridique dans les données et informations que nous enregistrons et communiquons. Les enregistrements (physiques ou numériques) peuvent inclure des informations financières, comptables, fiscales, de production, de qualité, juridiques, techniques ou commerciales.

Nous ne manipulons jamais les données ou les enregistrements, ne cachons pas d'informations ou ne déformons jamais l'image de notre entreprise, ses produits ou sa santé financière.

Des rapports et des enregistrements précis contribuent à inspirer la confiance de nos clients, partenaires commerciaux, investisseurs, et du grand public en général.

5. Cadeaux et invitations :

Nous pouvons offrir ou recevoir un cadeau occasionnel (raisonnable et proportionné) tant que celui-ci ne compromet pas notre intégrité ou notre capacité à prendre des décisions objectives.

Cette pratique commerciale courante peut jouer un rôle positif dans l'établissement de relations saines avec nos clients, fournisseurs et autres tiers.

Un cadeau ou une invitation ne doivent pas pouvoir être considérés comme étant susceptibles d'avoir une influence sur une décision.

Si vous avez des doutes sur la limite raisonnable d'un cadeau à offrir ou que vous recevez, parlez-en à votre responsable hiérarchique.



ASPECTS HUMAINS

1. Diversité, équité et inclusion :

Les collaborateurs qui sont recrutés et travaillent pour le Groupe François sont issues d'une grande variété d'expériences et d'horizons, chacune avec un ensemble unique de forces, de compétences et d'idées.

Nous valorisons la diversité sur notre lieu de travail et offrons des chances égales de réussite.

Nous nous assurons qu'il n'y ait aucune discrimination en fonction de la race, de l'origine ethnique, de la religion, de la nationalité, du sexe, de l'identité de genre, de l'orientation sexuelle, du handicap, de l'âge ou de tout autre groupe légalement protégé.

Le harcèlement physique ou verbal, le harcèlement sexuel et la violence physique de toute nature (que ce soit par des superviseurs, des collègues ou des tiers) nuisent à un environnement de travail positif et sont strictement interdits. Ces actions sont également interdites en dehors du travail et sur les réseaux sociaux.

Le Groupe François croit aux droits de tous les travailleurs. Nous respectons toutes les lois applicables concernant les droits humains et civils et exigeons que tous les employés traitent leurs collègues avec dignité et respect.

Nous ne tolérons aucun acte de travail forcé, de travail des enfants ou de châtement corporel.

2. Santé et sécurité :

Nous nous engageons dans la santé, le bien-être et la sécurité de chaque collaborateur et parties prenantes afin de travailler dans un environnement sûr.

Nous fournissons les équipements et services adéquats pour garantir et développer cet environnement. Nous améliorons chaque jour les politiques de prévention en y associant étroitement les collaborateurs.

Chaque collaborateur doit respecter les règles et procédures. Il doit signaler tout accident ou risque à son responsable hiérarchique.

Nous nous engageons également dans un environnement exempt de toute forme d'harcèlement, d'intimidation, de violence, ...

La dignité humaine doit être respectée sans aucune condition pour que toute personne puisse s'épanouir dans un environnement collaboratif et respectueux.



ASPECTS HUMAINS

3. Formation et développement :

Le savoir-faire des collaborateurs est la première des richesses du Groupe François. Nous nous efforçons à ce que chaque collaborateur occupe un poste qui corresponde au mieux à ses compétences et attentes.

Nous accompagnons nos collaborateurs dans le développement de leurs compétences, les incitons à échanger, à relever des défis professionnels.

Il s'agit de toujours mieux répondre à l'évolution constante de nos métiers.

4. Conflits d'intérêts :

Nous devons éviter toute situation pouvant créer un conflit entre nos intérêts personnels et ceux du Groupe François.

L'intérêt personnel comprend tout avantage pour le collaborateur ou en faveur de parents, d'amis, de proches, de personnes ou d'organisations avec lesquelles il a des relations d'affaires ou d'affinités.

Un conflit d'intérêt naît quand un intérêt personnel est de nature à influencer sur ce que nous faisons sur le lieu de travail. Nous devons toujours agir dans le meilleur intérêt de l'entreprise.

Si un conflit d'intérêt survient, vous devez immédiatement divulguer la nature de votre relation à la direction et aux ressources humaines et vous retirer de toute prise de décision future.



ASPECTS HUMAINS

5. Actifs et Informations confidentielles :

Les informations internes ont une valeur. Les divulguer sans y être autorisé peut porter préjudice au Groupe.

Celui-ci s'efforce de mettre en place les moyens pour protéger ses biens matériels et immatériels nécessaires en limitant les accès.

Le Groupe est libre d'inspecter et de restreindre l'utilisation de ses biens pour s'assurer que tout le monde les utilise avec soin et conformément aux politiques internes applicables.

Tant au cours du contrat de travail qu'après l'expiration de celui-ci, pour quelque cause que ce soit, les collaborateurs s'engagent au respect scrupuleux du secret professionnel. En conséquence, ils s'interdisent formellement de divulguer à qui que ce soit ou d'utiliser à leur profit personnel, directement ou indirectement, les inventions, les brevets, les méthodes et procédés de fabrication, les bases de données et logiciels informatiques, les listes de clients et de fournisseurs, les coûts et prix de revient des produits, les stratégies commerciales, les données financières, etc.

D'une manière générale, les collaborateurs s'abstiendront de révéler la teneur des informations d'ordre confidentiel dont ils auraient eu connaissance ou qui auraient été portées à leur connaissance.

Les collaborateurs ayant accès à des informations confidentielles relatives à nos partenaires ont la même obligation de protection contre la divulgation.

6. Vie privée et données personnelles :

Nous mettons tout en œuvre pour protéger les informations personnelles conformément aux lois applicables.



ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX

1. Modèle circulaire

Depuis des années, le Groupe a développé ses activités dans le cadre d'une économie circulaire.

Le Groupe François a évolué vers un modèle très poussé d'intégration locale de ses activités, qu'elles soient liées au pôle packaging (paletterie, collecte et réparation de palettes, logistique, scierie, fabrication de blochets, ...) ou au pôle énergétique (fabrication de granulés de bois combustibles à partir des sous-produits du sciage, cogénération et trigénération valorisant le bois en fin de vie, production d'électricité verte et de thermie, productions solaires,...).

Les 3 axes du développement durable (économique, environnemental et humain) y interagissent donc de façon permanente et positive, selon un modèle unique en Europe !

Le mot déchet n'existe plus. A chaque étape de sa transformation, et en fonction de son état, nous cherchons à apporter un maximum de valeur ajoutée à notre ressource bois locale et renouvelable.

2. Go for 0 CO2 fossile

Nous sommes totalement autonomes en énergie. Que ce soit pour nous chauffer, sécher/fabriquer nos palettes, blochets et autres packagings, toute l'électricité et la chaleur que nous utilisons est verte et issue de notre centrale de cogénération, recyclant du bois en fin de vie (know how unique du Groupe François), et de notre parc solaire de 10.000 m2.

3. Approvisionnement local et raisonné

Le mot « local » prend tout son sens. Pourquoi transporter sur des centaines ou milliers de kilomètres les matières premières lorsque l'on peut valoriser nos ressources locales.

La Paletterie François, entité du Groupe François, a reçu récemment le label « *Bois Local* », gage de notre engagement à utiliser majoritairement du bois de nos régions (maximum 200 kilomètres autour de nos entreprises).

L'intégration de nos activités permet aussi de limiter fortement les transports et les émissions de gaz à effet de serres. Une économie financière et environnementale.

Soucieux de préserver nos forêts, nous avons obtenu le label *PEFC* qui certifie que les bois et produits à base de bois que nous achetons sont issus de forêts gérées durablement.

SITUATION PROBLEMATIQUE SIGNALEMENT

Face à une situation problématique :

Si vous êtes confronté(e) à une situation problématique et que cette charte ne vous permet pas de déterminer la bonne approche pour faire preuve d'intégrité, parlez-en à votre responsable hiérarchique ou à un membre du comité de Direction.

Signalement d'une violation réelle ou potentielle :

Nous devons tous être garant du respect de cette charte pour assurer la réputation du Groupe tant en interne qu'en externe.

S'il y a des manquements, ceux-ci doivent être communiqués rapidement au comité éthique, composé de l'Administrateur, du Directeur Général et du Directeur des ressources Humaines à l'adresse mail li@groupefrancois.eu

Nous reconnaissons que de partager un manquement n'est pas simple mais vous aidez le Groupe à arrêter et prévenir ces situations.

Le Groupe, comme le comité éthique, garantissent la confidentialité pour que vous vous sentiez en sécurité quand vous émettez un manquement.

Tout signalement sera examiné quel que soit le niveau hiérarchique de la personne impliquée ou qu'il s'agisse de parties prenantes. Les conclusions seront fondées sur des faits collectés lors de l'enquête.

Nous nous engageons à ce qu'aucun collaborateur ne subisse de discrimination sous quelque forme que ce soit du fait d'un signalement.

