



[WWW.UPERIO-GROUP.COM](http://WWW.UPERIO-GROUP.COM)

**UPERIO**  
High perspectives

CODE  
D'ÉTHIQUE ET  
DE CONDUITE

## VISER L'EXCELLENCE POUR ALLER LOIN

- 01.
- 02.
- 03.
- 04.
- 05.

### Préambule

- Opérer de manière responsable
- Offrir un cadre de travail sécurisant, valorisant et épanouissant
- Agir pour préserver l'environnement
- Garantir l'intégrité dans la conduite des activités
- Assurer la mise en oeuvre du code de conduite

Nés du rapprochement des Groupes MATEBAT et ARCOMET en 2018 et capitalisant sur leurs savoir-faire historiques, chez UPERIO nous nous sommes donnés pour mission d'améliorer la productivité des chantiers où nous opérons en proposant des services de premier ordre à nos clients. Grâce à un maillage géographique serré, à la diversité et disponibilité de notre flotte de grues et accessoires associés, et au professionnalisme reconnu de nos équipes, nous sommes en mesure de fournir avec une réactivité et une flexibilité inégalées la solution la plus adaptée aux projets de construction, même les plus complexes.

Forts du dynamisme de notre développement à l'international, nous avons pour ambition de faire de notre groupe un acteur mondial de référence des métiers de la location, distribution et services de la grue à tour et ses accessoires.

Conscients de l'impact des activités de construction sur l'environnement, nous sommes résolus à faire de notre croissance une croissance durable. Nous avons donc entamé dès 2019 une analyse de matérialité avec nos parties prenantes afin d'identifier nos enjeux prioritaires et d'initier dès 2021, une réflexion avec nos collaborateurs sur notre contribution à la Société et les axes d'engagement qui l'incarneront.

Ces travaux ont mis la Responsabilité Sociétale et Environnementale au cœur de la stratégie du Groupe UPERIO et ont permis de définir le socle fondateur du développement de notre groupe.

Il s'agit d'une étape centrale pour accompagner notre structuration, formaliser la culture unissant nos filiales au-delà de leurs particularités géographiques et historiques ('the UPERIO Way') et nous inscrire résolument dans une démarche de développement durable.

Le succès du Groupe repose également sur l'adhésion de chacun à des règles, des usages et des principes communs qui guident notre conduite au quotidien, et partout dans le monde, en matière de sécurité, d'éthique, de responsabilité sociale et de respect de l'environnement.

L'ensemble de ces engagements, souscrits tant vis-à-vis de nous-mêmes que de nos partenaires, s'est traduit, par l'adhésion du Groupe UPERIO au Pacte mondial des Nations unies. Ils se traduisent également par le respect des traités, lois et règlements applicables tout particulièrement dans le domaine de la santé et de la sécurité des personnes, de l'environnement ainsi que de l'éthique des affaires.

Ces principes sont portés par des outils concrets et efficaces et animés par une organisation adéquate.

Il appartient à chaque membre des entités du Groupe UPERIO d'en faire vivre les principes.

Le succès collectif du Groupe UPERIO dépend de l'engagement responsable et éthique de chacun.



**Philippe COHET**  
CEO Uperio Group

# OPÉRER DE MANIÈRE RESPONSABLE

02

Le Groupe UPERIO veille au respect et à la défense des dix principes contenus dans le Pacte Mondial des Nations Unies :

- Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme
- Veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme
- Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective
- Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire
- Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants
- Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession
- Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement
- Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
- Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement
- Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin



DROITS DE L'HOMME



NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL



ENVIRONNEMENT



LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

 **Le Code d'Éthique et de Conduite s'inscrit dans la mise en oeuvre du programme de prévention de la corruption et du trafic d'influence dans le groupe Uperio. (Loi Sapin 2 )**

 **Adhésion du Groupe UPERIO en 2023 au Global Compact (organisation veillant au déploiement des 10 principes du Pacte Mondiale des Nations Unies)**

03

Le Groupe UPERIO œuvre afin que ses activités soient menées dans le respect des droits des personnes et encourage l'amélioration continue des conditions sociales, sociétales et sanitaires, qui constituent des facteurs essentiels de développement et de protection des droits des personnes.

Le Groupe UPERIO s'engage à faire preuve de vigilance pour identifier les impacts négatifs potentiels, directs ou indirects, de son activité sur la société et l'environnement afin de les prévenir et, le cas échéant, y remédier.

Le Groupe UPERIO concourt au dynamisme économique et social des territoires dans lesquels il est présent, il participe notamment au développement de l'emploi dans ses régions d'implantation - directement dans ses propres sites comme indirectement chez ses partenaires.

Le Groupe UPERIO s'attache à entretenir et à promouvoir des relations responsables et équitables avec ses partenaires.

Le Groupe UPERIO demande à ses fournisseurs et à leurs sous-traitants de se conformer aux principes éthiques qui figurent dans son Code d'Éthique et de Conduite.

La satisfaction des clients est un objectif primordial du Groupe. La confiance du client s'acquiert et se maintient grâce au respect de ses droits et au souci constant de ne prendre que des engagements qui puissent être respectés.

Lorsque plusieurs entreprises du Groupe UPERIO entretiennent des relations d'affaires entre-elles, elles s'appliquent avec la même vigilance la loyauté qu'elles doivent aux clients, fournisseurs ou partenaires extérieurs.

En toutes circonstances, la conduite des collaborateurs est loyale et inspirée par l'intérêt du Groupe UPERIO.

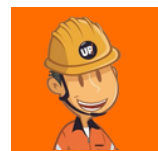
La réputation du Groupe UPERIO et la qualité de ses prestations sont les conditions de son développement et de sa pérennité.

Tout collaborateur, s'il est tenu de veiller aux intérêts de l'entreprise où il exerce son activité, a également conscience que l'intérêt supérieur du Groupe UPERIO commande à chacun de veiller à la qualité et au bon déroulement des relations internes et externes, quel que soit le domaine concerné : contrats conclus dans le cours normal des affaires, relations commerciales ou financières, mais aussi et particulièrement dans le domaine des ressources humaines.

# OFFRIR UN CADRE DE TRAVAIL SÉCURISANT, VALORISANT ET ÉPANOUISSANT

04

## La sécurité et la santé des collaborateurs



Le Groupe UPERIO veille à la santé et à la sécurité de ses collaborateurs, s'assure que l'ensemble de ses activités respecte les législations et réglementations sanitaires en vigueur dans tous les pays dans lesquels il opère et s'attache à mettre en œuvre les meilleures pratiques relatives à la sécurité sur le lieu de travail.

Le Groupe UPERIO protège ses collaborateurs dans le cadre de leurs missions professionnelles contre toute exposition à des matières ou situations dangereuses et signale tout risque potentiel.

Les règlements intérieurs et les procédures en vigueur au sein du Groupe UPERIO détaillent les règles relatives à l'hygiène et à la sécurité au travail. Ils sont portés à la connaissance des collaborateurs.

Le Groupe UPERIO est attentif à garantir à ses collaborateurs le respect de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

## Les droits et les devoirs des collaborateurs

**Le Groupe UPERIO respecte le droit de ses collaborateurs de s'impliquer, à titre personnel, dans le cadre d'activités politiques et/ou associatives.**

Les collaborateurs s'engagent à ce que leurs activités relevant de la sphère privée n'engagent ni ne compromettent l'accomplissement de leurs missions ou ne portent atteinte à la réputation du Groupe.

Le Groupe UPERIO s'engage à respecter les réglementations en vigueur dans les pays dans lesquels il est présent lorsqu'il collecte, traite ou transfère les données à caractère personnel de ses collaborateurs et des candidats à l'emploi.

05

Le Groupe UPERIO a l'ambition d'attirer, recruter et développer les meilleurs profils et offre un cadre de travail épanouissant afin d'encourager les relations de confiance entre collaborateurs.

Le Groupe UPERIO respecte le droit à la liberté d'expression et d'opinion de ses collaborateurs.

Les collaborateurs s'engagent à échanger entre eux et à agir avec impartialité et dans le respect mutuel attendu dans les relations interpersonnelles.

Les collaborateurs s'abstiennent de tous propos discriminatoires, diffamatoires ou insultants à l'égard de leurs collègues, de leurs managers ou de leur employeur. En particulier, cela inclut la communication par courrier électronique et sur les réseaux sociaux qui doit être conforme aux chartes du groupe.

Le Groupe UPERIO respecte le droit de ses collaborateurs de constituer librement et volontairement et de rejoindre des groupes pour la promotion et la défense de leurs intérêts professionnels.

Le Groupe UPERIO favorise un dialogue social de qualité et la concertation avec les partenaires sociaux, ainsi que le respect et la considération des représentants des salariés dans chacun des pays où il est présent.



## La mixité professionnelle



Le Groupe UPERIO promeut la diversité des profils et des parcours et s'engage à ce que chacun de ses collaborateurs puisse jouir de ses droits sans distinction de couleur de peau, de sexe, de religion, de convictions politiques, d'origine nationale ou sociale, d'âge, de handicap, d'affiliation syndicale et d'orientation sexuelle ou d'identité de genre.

**La diversité et l'inclusion, moteur de la créativité, sont des valeurs essentielles du Groupe.**



Le Groupe UPERIO bannit toute discrimination, que ce soit en matière de recrutement, de rémunération, d'heures de travail et de repos ou de congés payés, de protection de la maternité, de sécurité de l'emploi, d'affectation de postes, d'évaluation, de formation, de perspectives d'emploi et de sécurité et santé au travail. Le Groupe UPERIO s'oppose à toute forme de violence et de harcèlement physique, sexuel, verbal ou moral.

**La mixité professionnelle fait partie intégrante de la culture du Groupe Uperio. Le Groupe fait de l'égalité des chances entre femmes et hommes un élément central de sa politique de ressources humaines**

Le Groupe UPERIO traite ainsi de manière équitable les femmes et les hommes au travail, notamment en matière de rémunération égale et offre les mêmes avantages sociaux.

Le Groupe UPERIO applique des pratiques de recrutement, développement et rétention des talents dans le respect de la mixité.

Le Groupe UPERIO promeut le développement des jeunes talents.

Le Groupe UPERIO œuvre pour l'accès et le maintien dans l'emploi des seniors.

Le Groupe UPERIO s'engage en faveur de l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap.

## La promotion des talents

Le Groupe UPERIO veille au développement des compétences de ses collaborateurs par le biais de nombreux programmes de formation notamment en interne via l'Uperio Academy ; et par la promotion de la mobilité interne.

Le Groupe UPERIO encourage ses collaborateurs à faire preuve d'un souci constant de qualité dans l'exécution de leur travail.

Les managers veillent à la responsabilisation de leurs équipes, en leur donnant un cadre favorable à la prise d'initiative dans le respect des principes et des règles du Groupe.

## AGIR POUR PRÉSERVER L'ENVIRONNEMENT

### La mise en place de pratiques vertueuses

Dans tous les pays, le Groupe UPERIO respecte rigoureusement les lois, réglementations et normes applicables en matière d'environnement.

Le Groupe UPERIO ambitionne d'aller toujours au-delà de ces prescriptions légales et réglementaires pour répondre à une préoccupation citoyenne et sociétale, et participe activement, à travers l'ensemble de ses sites, de ses collaborateurs et de ses partenaires, à la définition et à la mise en place de pratiques toujours plus vertueuses dans ses secteurs d'activité : gestion de parc responsable permet un usage pérenne des grues et des équipements grâce à des entretiens et des reconditionnements réguliers ; gestion de l'acier des grues dans des filières de recyclage ; gestion optimisée des stocks et du transport grâce au maillage géographique serré, et un stock partagé sur les différents territoires ; gestion écoresponsable de l'eau, en particulier dans nos opérations de nettoyage, et de nos déchets ; flotte automobile en cours d'électrification ; maîtrise des consommations de carburant de la flotte automobile ; gestion du parc informatique et téléphonie via des systèmes de location basés sur le reconditionnement des équipements ; mise en place du télétravail permettant de limiter les trajets domicile/lieu de travail ; recours à la visioconférence pour limiter les trajets professionnels.

**Le Groupe UPERIO souhaite ainsi prendre une part active dans la transition écologique en s'engageant à mesurer et à réduire l'empreinte environnementale de l'ensemble de ses opérations.**

Le Groupe UPERIO agit de façon concrète sur la protection de l'environnement, la lutte contre les changements climatiques, la préservation des ressources, et cherche à améliorer de façon dynamique et continue l'environnement au bénéfice de ses clients, de ses collaborateurs et de la communauté entière, en y consacrant les moyens humains et financiers appropriés.

Les enjeux environnementaux sont intégrés dans le plan stratégique du Groupe et font l'objet de plans d'action spécifiques à moyen et à long termes, assortis d'indicateurs permettant de suivre leur performance.

### Les Objectifs de Développement Durable

Le Programme de développement durable à l'horizon 2030, adopté par tous les États membres des Nations unies en 2015, constitue un schéma directeur partagé pour la paix et la prospérité des populations et de la planète, aujourd'hui et à l'avenir. En son cœur se trouvent les 17 Objectifs de développement durable (ODD), qui constituent un appel urgent à l'action de tous les pays - développés et en développement - dans le cadre d'un partenariat mondial. Toutes les parties prenantes sont appelées à contribuer : gouvernements, société civile, entreprises, investisseurs et citoyens.

### Le Groupe UPERIO contribue directement aux objectifs de développement durable suivants :

- Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être à tout âge (ODD 3)
- Assurer l'accès de chacun à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie (ODD 4)
- Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous (ODD 8)
- Bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation (ODD 9)
- Faire en sorte que les villes et les établissements humains soient ouverts à tous, sûrs, résilients et durables (ODD 11)
- Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions (ODD 13)
- Renforcer les moyens de mettre en œuvre le partenariat mondial pour le développement durable (ODD 17)



# GARANTIR L'INTÉGRITÉ DANS LA CONDUITE DES ACTIVITÉS

10

Le Groupe UPERIO exige de ses collaborateurs et partenaires un comportement exemplaire en matière d'intégrité. Le non-respect des réglementations peut exposer le Groupe – ainsi que ses collaborateurs à titre individuel – à des sanctions pénales.

## La lutte contre la corruption

La notion d'acte de corruption – dont la définition varie en fonction du droit applicable – regroupe généralement l'ensemble des agissements par lesquels une personne (le corrompu) sollicite ou accepte, pour elle-même ou pour autrui, un don, une promesse ou un avantage quelconque en vue d'accomplir, d'omettre d'accomplir ou de retarder une action relevant de ses fonctions, missions ou mandats au profit d'un tiers (le corrupteur).

Les dons, promesses ou avantages quelconques peuvent consister en des avantages directs – versement d'argent liquide, biens en nature, ristourne, exécution d'un travail gratuitement – ou des avantages indirects – embauche d'un proche, paiement d'une dette pour le compte d'autrui.

La corruption peut être réalisée par une personne dans le secteur privé (corruption privée) ou dans le secteur public (corruption publique).

Il y a corruption active lorsque c'est la personne qui corrompt qui est à l'initiative de la corruption. Il y a corruption passive lorsque l'acte de corruption est à l'initiative de la personne qui est corrompue.

## La lutte contre le trafic d'influence

La notion de trafic d'influence s'applique lorsqu'une personne abuse de son influence réelle ou supposée en vue de faire obtenir d'une autorité ou d'une administration publique au bénéfice d'un tiers des distinctions, des emplois, des marchés ou toute autre décision favorable, contre un avantage.

Le trafic d'influence est également qualifié d'actif ou de passif selon la personne à l'initiative de l'agissement.

## La lutte contre les délits d'initiés

La notion d'« information privilégiée » s'applique lorsqu'une information à caractère précis, non publique, qui concerne, directement ou indirectement, un ou plusieurs émetteurs, ou un ou plusieurs instruments financiers, et qui, si elle était rendue publique, serait susceptible d'influencer de façon sensible le cours des instruments financiers concernés ou le cours d'instruments financiers dérivés qui leur sont liés.

Toute personne disposant d'une telle information s'interdit d'acheter ou de vendre, directement ou indirectement, des titres de l'émetteur concerné (ou les instruments financiers qui y sont liés) ou de le faire par personne interposée, tant que cette information n'est pas rendue publique.

Afin de prévenir tout risque de divulgation par inadvertance d'une information privilégiée, les collaborateurs disposant d'une telle information sont tenus à la confidentialité absolue et s'interdisent notamment d'en faire mention via des moyens de communication que des personnes non habilitées sont susceptibles de consulter, ou dans des lieux où ils risquent d'être entendus.

En cas d'hésitation quant à la nature privilégiée d'une information, tout collaborateur est invité à consulter sa hiérarchie ou toute autre personne habilitée (direction financière et direction juridique).

11

## La lutte contre le blanchiment

Le blanchiment d'argent se caractérise par l'investissement de capitaux d'origine criminelle au sein de l'économie légitime afin d'en masquer l'origine illégale.

Le Groupe UPERIO prend les mesures adéquates visant à éviter que ses opérations soient utilisées comme véhicule pour le blanchiment d'argent, infraction qui peut notamment impliquer l'utilisation de paiements en espèces ou d'autres instruments au porteur.

Le Groupe UPERIO attache une importance particulière au respect des décisions et traités internationaux ainsi que des lois et réglementations relatives au contrôle des exportations, aux sanctions financières et aux restrictions commerciales internationales pour les pays dans lesquels le Groupe opère, en tenant compte de leur évolution.

## La lutte contre les conflits d'intérêts

Un conflit d'intérêts peut survenir lorsque les intérêts personnels d'un collaborateur, ou ceux de personnes physiques ou morales auxquelles il est lié ou dont il est proche, entrent ou sont susceptibles d'entrer en conflit avec les intérêts du Groupe UPERIO et pourraient compromettre, ou laisser croire à une possible compromission de l'exercice impartial et objectif de sa fonction.

Les collaborateurs du Groupe UPERIO qui seraient susceptibles d'être dans une telle situation sont tenus de le signaler dès l'apparition de la situation de conflit.

En complément de ce signalement, les collaborateurs particulièrement exposés par leurs fonctions et responsabilités, sont tenus de réaliser une déclaration périodique faisant état d'une absence de conflits d'intérêts ou signalant des situations susceptibles de générer un conflit d'intérêts.

Par ailleurs, les pratiques à respecter dans ce domaine sont encadrées par des règles de droit et d'usage qui varient selon les pays, les professions et les statuts.

## Le respect des principes comptables et financiers

Les opérations et transactions qui sont effectuées par le Groupe sont enregistrées de manière sincère et fidèle dans les comptes de chaque société, conformément aux réglementations en vigueur et aux procédures internes.

Notamment, tout collaborateur effectuant des enregistrements comptables fait preuve de précision et d'honnêteté, et s'assure de l'existence de la documentation correspondant à chaque écriture.

Tout transfert de fonds requiert une vigilance particulière, notamment quant à l'identité du destinataire et au motif du transfert.

Tout paiement doit intervenir dans les conditions figurant au contrat et en contrepartie de prestations effectivement réalisées.

En cas de doute quant à la provenance des fonds, le paiement à intervenir ou intervenu doit faire l'objet d'un signalement auprès du Directeur Administratif et Financier du Groupe, notamment :

- Si les fonds proviennent ou sont à destination de comptes bancaires d'une entité différente du contractant, non connue par le collaborateur et non signalée lors de la conclusion du contrat.
- Si les fonds proviennent ou sont à destination de comptes bancaires provenant d'États à fiscalité réduite ou nulle.

Aucun paiement en espèce n'est autorisé.

## Le respect de la politique cadeaux et invitations

Les cadeaux et invitations peuvent prendre des formes variées, par exemple des invitations au restaurant, à un événement sportif ou culturel, etc.

Ils peuvent être offerts ou reçus par l'organisation elle-même ou l'un de ses employés.

Les cadeaux et invitations sont des actes ordinaires de la vie des affaires et ne constituent pas, en tant que tels, des actes de corruption.

L'offre ou l'acceptation d'un cadeau ou d'une invitation peut, dans certaines circonstances, constituer un acte de corruption, c'est le cas lorsqu'elle a pour finalité de déterminer l'accomplissement ou le non-accomplissement d'un acte par une personne, en méconnaissance de ses obligations légales, contractuelles ou professionnelles.



Les cadeaux ou invitations offerts ou reçus doivent toujours respecter les législations en vigueur dans le pays où ils sont faits ainsi que, lorsqu'elle est connue, la politique cadeaux et invitations du partenaire concerné.

En tout état de cause, les cadeaux ou invitations sont rigoureusement interdits lorsqu'ils peuvent paraître de nature à influencer une relation d'affaires ou une prise de décision.

L'acceptation ou la sollicitation de ces cadeaux et invitations, pour soi-même ou pour autrui, par un agent public ou par une personne exerçant une fonction privée, dans le même dessein, constitue un délit de corruption passive.

Par ailleurs, constitue un acte de trafic d'influence actif le fait de proposer à un agent public, pour lui-même ou pour autrui, de tels cadeaux et invitations, pour qu'il abuse de son influence réelle ou supposée en vue de faire obtenir d'une autorité ou d'une administration publique des distinctions, des emplois, des marchés ou toute autre décision favorable.

L'acceptation ou la sollicitation aux mêmes fins de tels cadeaux et invitations par un agent public constitue un acte de trafic d'influence passif.

Lorsqu'un collaborateur souhaite offrir un cadeau ou une invitation d'une valeur raisonnable (équivalente à 100 € HT) dans le cadre de son activité professionnelle et n'ayant pas pour but d'influencer une décision, ce cadeau ou cette invitation doit être enregistré comptablement comme tel.

Le remboursement des frais associés devra être intégré dans le compte approprié et dûment déclaré comme étant un cadeau ou une invitation avec le nom du bénéficiaire et de son entreprise.

Lorsqu'un collaborateur reçoit un cadeau ou une invitation d'une valeur supérieure équivalente à 100 € HT celui-ci doit le déclarer par écrit auprès de son manager.



## Le respect du principe de libre concurrence

Le Groupe UPERIO se soucie de préserver une concurrence libre et non faussée, dans le respect des lois et pratiques en vigueur, sans entrave aux règles de la concurrence.

### La lutte contre le trafic d'influence

Chaque collaborateur s'engage à ne pas divulguer, directement ou indirectement, les informations confidentielles internes ou externes, ou des données personnelles, qui seraient portées à sa connaissance, auprès de personnes externes au Groupe UPERIO comme à d'autres collaborateurs dont les fonctions ne nécessitent pas une telle prise de connaissance.

De manière générale, la discrétion est essentielle au maintien de la confiance, au sein du Groupe UPERIO et dans le cadre des relations établies avec ses partenaires et clients.

Le Groupe UPERIO veille à protéger toute information externe à caractère confidentiel qui lui serait communiquée, et à n'utiliser cette information qu'aux seules fins autorisées, avec toutes les précautions appropriées.

### La protection des actifs

Chacun veille à l'intégrité des actifs du Groupe.

Chacun veille à l'intégrité des actifs du Groupe.

Ceux-ci ne sont pas uniquement les meubles, les immeubles ou les biens incorporels identifiés et définis par la loi. Ils comprennent aussi les idées ou les savoir-faire élaborés par les collaborateurs du Groupe.

Les listes de clients et de sous-traitants ou fournisseurs, les informations sur les marchés, les pratiques techniques ou commerciales, les offres commerciales et études techniques, toutes les données ou informations auxquelles les collaborateurs ont accès dans l'exercice de leurs fonctions font également partie du patrimoine du Groupe. Ces éléments font l'objet d'une protection. Ce devoir subsiste nonobstant le départ du collaborateur.

Aucun fonds, aucun bien du Groupe, n'est utilisé à des fins illicites, personnelles ou sans rapport avec les activités du Groupe.

Tous les documents ou informations qui relèvent de la propriété intellectuelle, industrielle et artistique, ou des savoir-faire développés directement ou indirectement par le Groupe, doivent être tenus pour confidentiels par le collaborateur qui y accède et qui s'interdit de les divulguer au public, et d'en faire un usage autre que celui autorisé par le Groupe UPERIO.

## Les relations intragroupes

Lorsque plusieurs entreprises du Groupe sont conduites à nouer entre elles des relations d'affaires, elles observent avec la même vigilance la loyauté qui est due aux clients, fournisseurs ou partenaires extérieurs. Dans l'intérêt du Groupe, elles mettent en place toute mesure permettant de prévenir les litiges. Dans le cas où un litige n'aurait pas pu être évité, une solution juste est recherchée, chacun étant animé par un esprit de conciliation, de transparence et de bonne foi.

Plus généralement, tout collaborateur, s'il est tenu de veiller aux intérêts de l'entreprise où il exerce son activité, a également conscience que l'intérêt supérieur du Groupe commande à chacun de veiller à la qualité et au bon déroulement des relations internes, quel que soit le domaine concerné : contrats conclus dans le cours normal des affaires, relations commerciales ou financières, mais aussi et particulièrement dans le domaine des ressources humaines, par exemple la mobilité intra Groupe.

# ASSURER LA MISE EN ŒUVRE DU CODE D'ÉTHIQUE ET DE CONDUITE

## Le champ d'application

Le Code d'Éthique et de Conduite vise à assurer l'intégrité dans le fonctionnement du Groupe UPERIO.

Le Code d'Éthique et de Conduite est diffusé et appliqué dans toutes les sociétés du Groupe UPERIO.

Le Code d'Éthique et de Conduite et ses principes doivent être respectés par chaque collaborateur du Groupe UPERIO.

Les contrats conclus avec les partenaires, sous-traitants, fournisseurs, clients, ou intermédiaires doivent être conformes aux règles du présent Code d'Éthique et de Conduite.

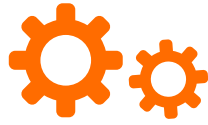
## La gouvernance

**Pour assurer la diffusion optimale et le respect des principes et valeurs édictés dans ce Code d'Éthique et de Conduite, le Groupe UPERIO met en œuvre une gouvernance adaptée au profil du Groupe et à ses réalités opérationnelles.**

Elle est composée du :

- Comité RSE au sein du Comité de surveillance avec pour mission de contribuer à la définition des règles de conduite devant inspirer le comportement des dirigeants et collaborateurs en matière d'éthique, de responsabilité sociale et environnementale ; de veiller au respect de ces règles ; d'examiner la stratégie du Groupe UPERIO en ces matières et le contenu des rapports s'y référant
- Comité Audit au sein du Comité de surveillance avec pour mission de s'assurer notamment de la conformité des principes comptables suivis par le Groupe aux normes comptables en vigueur, examine les comptes sociaux et consolidés et veille à la mise en œuvre effective des procédures de contrôle interne et de gestion des risques au sein du Groupe
- Comité Nomination et Rémunération au sein du Comité de surveillance avec pour mission d'examiner annuellement et d'établir des propositions et avis qu'il communique au Comité de Surveillance sur : i. L'étude et la proposition au Comité de Surveillance de l'ensemble des éléments de nomination, de rémunération et des avantages des dirigeants mandataires sociaux ; ii. La nomination des Membres du Comité de Surveillance et le montant de la rémunération annuelle allouée aux membres du Comité de Surveillance
- Comité exécutif du Groupe composé de représentants de différentes directions du Groupe UPERIO spécifiquement en charge de promouvoir les principes édictés par le Code d'Éthique et de Conduite, d'impulser le développement des bonnes pratiques dans ces domaines, de s'assurer du respect du Code d'Éthique et de Conduite, d'analyser et de hiérarchiser les risques identifiés sur la base d'une cartographie revue régulièrement, et de piloter la gestion et le suivi du dispositif d'alerte mis en place au sein du Groupe
- Responsable RSE et Communication sous la responsabilité du CEO du Groupe UPERIO, en charge de mettre en œuvre les principes édictés par le Code d'Éthique et de Conduite et d'animer les bonnes pratiques dans ces domaines
- Responsable Juridique et Conformité sous la responsabilité du Directeur Administratif et Financier, en charge d'assurer notamment la mise en œuvre des réglementations et procédures du Groupe Uperio et de vérifier la conformité des procédés

## Les outils



### La cartographie des risques

La cartographie des risques permet d'identifier et de hiérarchiser les risques d'exposition du Groupe à tous types de comportements contraires au présent Code, notamment les sollicitations externes à des fins de corruption et les atteintes graves envers les droits humains, les libertés fondamentales, la santé, la sécurité des personnes et l'environnement.

Ces risques sont appréciés eu égard aux partenaires, zones géographiques et secteurs d'activité.

Une telle cartographie est revue régulièrement pour tenir compte de l'évolution de l'environnement dans lequel s'inscrivent les opérations.



### Le contrôle et l'évaluation internes

Le contrôle du respect du Code d'Éthique et de Conduite est intégré au dispositif de contrôle interne existant au sein du Groupe UPERIO.

Les procédures de contrôles comptables internes et externes mises en place par le Groupe UPERIO permettent notamment de s'assurer que les comptes ne sont pas utilisés pour masquer des faits de corruption ou de trafic d'influence, et d'évaluer les mesures de diligence mises en œuvre pour prévenir et lutter contre toute forme de corruption et de trafic d'influence.

18

### La formation



Le Groupe UPERIO s'est doté d'outils de formation appropriés.

Ces programmes de formation sont définis dans leur contenu et le choix des collaborateurs concernés au regard de la cartographie des risques (en termes de profil de poste, géographie et métier). Des formations sont régulièrement dispensées au profit des cadres et des personnels du Groupe les plus exposés aux risques de corruption, de trafic d'influence et de blanchiment.

En matière de responsabilité sociale, des formations portant sur la prévention des discriminations sont dispensées aux recruteurs, directeurs et managers, et un contrôle des pratiques de recrutement est mis en place.

19

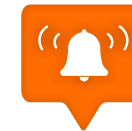
### Les sanctions disciplinaires



Le non-respect par les collaborateurs des règles fixées par le Code d'Éthique et de Conduite et plus généralement par le Règlement intérieur (ou tout document équivalent) des sociétés qui les emploie, pourra être considéré comme une faute.

Le cas échéant, le Groupe UPERIO pourra prendre les mesures appropriées et opportunes visant à mettre fin au manquement constaté, ceci incluant toute sanction disciplinaire adaptée et proportionnée à la gravité de l'atteinte constatée, conformément aux dispositions du Règlement intérieur (ou tout document équivalent), des lois et des réglementations applicables.

### La procédure d'alerte



Tout collaborateur s'interrogeant sur l'attitude à adopter ou l'interprétation de principes énoncés dans le Code d'Éthique et de Conduite, ou confronté directement ou indirectement à des manquements au présent Code est invité à se rapprocher de sa hiérarchie, de son responsable des ressources humaines ou l'entité en charge de recueillir les alertes.

Le Groupe s'est doté d'un dispositif d'alerte externalisé, sous la responsabilité directe du Comité exécutif permettant le recueil et le traitement de signalements soumis par tout collaborateur concernant des atteintes ou risques d'atteinte aux dispositions du présent Code.

Ce dispositif d'alerte est accessible à l'ensemble des collaborateurs via l'adresse mail :

[whistleblowing@uperio-group.com](mailto:whistleblowing@uperio-group.com).

Conforme aux réglementations applicables, ce dispositif garantit la confidentialité de la démarche dans les limites fixées par le droit applicable.

Aucun acte de répression n'est toléré à l'encontre de personnes ayant fait usage de ce dispositif de bonne foi, quand bien même les suspicions à l'origine du signalement se révéleraient erronées.