CHARTE

RSE

Historique du document		
Date	**Indice**	**Evolution**
08/09/2021	A	Création

Table des matières

1. Politique sur la Sécurité et la Qualité de l'environnement 3
2. Safety and Environmental Policy 4
3. Politique en Faveur des Salariés 5
   3.1. Politique sur les droits des salariés 5
   3.2. Politique Anti-Discrimination 5
   3.3. Politique Anti-Harcèlement 5
      3.3.1. Définition : 5
      3.3.2. Responsabilité : 6
4. CLUFIX Employees Policy 7
   4.1. Employees rights policy 7
   4.2. Anti-discrimination policy 7
   4.3. Anti-Harassment Policy 7
      4.3.1. Definition: 7
      4.3.2. Responsibility : 8
5. Politique en matière de lutte contre la corruption 9
   5.1. Définitions: 9
6. Anti-Corruption Policy 10
   6.1. Definitions: 10

1. POLITIQUE SUR LA SECURITE ET LA QUALITE DE L'ENVIRONNEMENT

Nous recherchons continuellement des moyens d'améliorer la qualité environnementale de nos produits et de nos processus de production.

Nous avons pour objectif de fournir des produits et services qui ont un impact positif sur les consommateurs. C'est pourquoi nous aspirons à améliorer la qualité environnementale de nos produits, nos emballages et nos activités dans le monde.

Afin de mener à bien notre Politique sur la qualité de l'environnement, nous nous engageons à :

- Garantir que nos produits, emballages et activités d'exploitation ne présentent aucun risque pour nos collaborateurs, ceux de nos clients, les consommateurs et l'environnement.
- Réduire ou empêcher l'impact sur l'environnement de nos produits et nos emballages, via leur design, leur fabrication, leur distribution, leur utilisation et leur recyclabilité. Nous avons à cœur de trouver des solutions pratiques et innovantes à des questions environnementales liées à nos activités. Nous soutenons la conservation des ressources et nous encourageons activement la réutilisation et le recyclage des emballages. Nous nous associons également et nous accompagnons ceux qui peuvent faire avancer les objectifs environnementaux.
- Répondre aux exigences de toutes les lois et réglementations sur l'environnement, ou les dépasser. Nous suivons des pratiques saines pour l'environnement, même en l'absence de normes gouvernementales dans un domaine particulier. Nous coopérons également avec les gouvernements dans l'analyse des problématiques environnementales et le développement de solutions et standards rentables basées sur la science.
- Garantir que chacun de nos collaborateurs comprennent les considérations sur la qualité environnementale et prennent ses responsabilités afin de les intégrer dans ses tâches quotidiennes. Nous encourageons les efforts individuels et d'équipe permettant d'améliorer la qualité environnementale, que ce soit au travail ou en dehors.
- Maintenir des politiques opérationnelles, programmes et ressources afin mettre en œuvre notre politique sur la qualité de l'environnement.

2. SAFETY AND ENVIRONMENTAL POLICY

We are continually looking for ways to improve the environmental quality of our products and production processes.

We aim to provide products and services that positively impact consumers. This is why we aspire to improve the environmental quality of our products, our packaging and our operations around the world.

In order to carry out our Environmental Quality Policy, we are committed to:

- To ensure that our products, packaging and operations pose no risk to our people, our customers, consumers nor to the environment.
- Reduce or prevent the environmental impact of our products and packaging, through their design, manufacture, distribution, use and recyclability. We are committed to finding practical and innovative solutions to environmental issues related to our activities. We support the conservation of resources and actively encourage the reuse and recycling of packaging. We also partner up and support those who can advance environmental goals.
- Meet or exceed the requirements of all environmental laws and regulations. We follow environmentally sound practices, even in the absence of government standards in a particular area. We also cooperate with governments in analyzing environmental issues and developing cost-effective science-based solutions and standards.
- Ensure that each of our employees understand environmental quality considerations and take responsibility for integrating them into their daily tasks. We encourage individual and team efforts to improve environmental quality, whether at work or outside.

Maintain operational policies, programs and resources to implement our environmental quality policy.

3. POLITIQUE EN FAVEUR DES SALARIES

3.1. Politique sur les droits des salariés

Chez CLUFIX, nous nous efforçons de promouvoir un environnement de travail caractérisé par la confiance et une exigence bienveillante. Notre Politique sur les droits des salariés est une partie importante de cet engagement envers nos collaborateurs. Elle défend notre mission, nos valeurs et nos principes et respecte les normes internationales du travail. Nos collaborateurs prennent leurs responsabilités les uns vis-à-vis des autres afin de garantir un fonctionnement dans un climat de confiance et d'intégrité. Ils n'hésitent pas à s'exprimer comme leaders et parties prenantes de l'entreprise et à mener une concurrence loyale avec la passion de gagner. CLUFIX s'est engagé à créer un environnement de travail qui encourage la communication ouverte et soutient les collaborateurs dans le signalement de potentielles infractions. Les représailles, quelles qu'elles soient, sont incompatibles avec nos valeurs d'intégrité et de confiance et ne seront tout simplement pas tolérées.

Chez CLUFIX nous considérons que le mieux-être au travail est un facteur essentiel de respect des individus aussi bien que d'engagement et de productivité. Nous favorisons les organisations apprenantes, autonomisantes et auto-gérées des équipes en leur en fournissant les moyens : horaires flexibles, prise de congé concertée entre équipiers, matériels IT de qualité permettant le télétravail, locaux agréables. Nous avons pour objectif de maintenir des avantages sociaux et monétaires différenciants qui contribuent à renforcer notre marque employeur sur le bassin d'emploi : mutuelle santé et prévoyance, heures supplémentaires payées systématiquement, accord de participation, accord d'intéressement

3.2. Politique Anti-Discrimination

CLUFIX s'engage à fournir l'égalité des chances en matière d'emploi. Cela signifie que nous devons traiter nos collaborateurs et les candidats de manière juste et ne jamais nous impliquer dans une forme de discrimination, quelle qu'elle soit. Nous respectons toutes les lois associées à ce sujet. Dans nos décisions en matière d'emploi (ce qui inclut le recrutement, l'embauche, la formation, les salaires et les promotions), nous ne faisons pas de différence entre les personnes sur la base de la race, la couleur, la religion, les idées philosophiques ou politiques, le sexe, l'âge, la nationalité ou l'ascendance, le handicap, l'état de santé, l'état civil, le statut d'ancien combattant ou tout autre statut protégé par la loi.

3.3. Politique Anti-Harcèlement

CLUFIX s'engage à assurer un milieu de travail qui soit professionnel et libre de toute intimidation, hostilité, humiliation, persécution, harcèlement moral ou tout autre affront qui pourrait interférer avec le rendement au travail ou la dignité de la personne. Le harcèlement, quel qu'il soit – verbal, physique, visuel – ne sera pas toléré. Celui-ci comprend, sans toutefois s'y limiter, le harcèlement basé sur la race, la couleur, la religion, les idées philosophiques ou politiques, le sexe, l'âge, la nationalité ou l'ascendance, le handicap, l'état de santé, l'état civil, le statut d'ancien combattant ou tout autre statut protégé par la loi.
Le harcèlement à l'égard de collègues, d'homologues ou de toute personne avec qui nous travaillons est également interdit.
Cette politique s'applique à l'ensemble du personnel de CLUFIX.

3.3.1. Définition :

Le harcèlement peut prendre diverses formes. Il peut s'agir, mais pas exclusivement, de mots, de signes, de plaisanteries blessantes, de caricatures, de photos, de posters, de plaisanteries ou de propos adressés par email, de farces, d'intimidations, d'agressions ou de contacts physiques, ou de

violence. Le harcèlement n’est pas forcément de nature sexuelle. Il peut prendre également la forme d’une activité verbale comportant des propos désobligeants, non adressés directement à la personne ciblée mais proférés à portée de voix. Un autre type de comportement interdit consiste à exercer des représailles à l’égard d’un employé qui aurait exposé ou déposé une plainte pour harcèlement. Télécharger des images ou des textes inappropriés à partir de systèmes informatiques est également contraire à la politique de CLUFIX. Le harcèlement sexuel peut inclure tout comportement intempestif, verbal, non verbal ou physique, à connotation sexuelle, dans le but ou avec l’effet de porter atteinte à la dignité de la personne, notamment lorsque cela contribue à créer un environnement menaçant, hostile, avilissant ou agressif. Il peut s’agir d’avances sexuelles malvenues, de demandes de faveurs sexuelles, ou de tout autre type de contact verbal ou physique à connotation sexuelle.

3.3.2. Responsabilité :

Tous les employés, et notamment la direction, ont la responsabilité de maintenir le milieu de travail libre de tout type de harcèlement. Tout employé qui aurait eu connaissance d’un incident en matière de harcèlement, soit comme témoin, soit par ouï-dire ou pour en avoir été victime lui-même, est fortement encouragé à en faire rapport directement au Président de CLUFIX. Chaque signalement sera traité de manière confidentielle et tous les rapports de bonne foi seront analysés. La protection des lanceurs d'alerte de bonne foi sera garantie.

4. CLUFIX EMPLOYEES POLICY

4.1. Employees rights policy

At CLUFIX, we strive to promote a working environment characterized by trust and a benevolent requirement. Our Employee Rights Policy is an important part of this commitment to our employees. It defends our mission, our values and our principles and respects international labor standards. Our employees assume their responsibilities towards others in order to guarantee operations in a climate of trust and integrity. They do not hesitate to express themselves as leaders and stakeholders of the company and to compete fairly with the passion to win. CLUFIX is committed to creating a work environment that encourages open communication and supports employees in reporting potential infringements. Retaliation of any kind is incompatible with our values of integrity and trust and simply will not be tolerated.

At CLUFIX we are individuals that well-being at work is an essential factor of respect for as well as of commitment and productivity. We promote learning organizations, empowering and self-managed teams by managing their resources: flexible hours, concerted leave taking between team members, quality computer equipment allowing teleworking, pleasant premises. Our objective is to maintain differentiating social and monetary benefits that help strengthen our employer brand in the employment area: mutual health and provident fund, overtime paid systematically, profit-sharing agreement, profit-sharing agreement

4.2. Anti-discrimination policy

CLUFIX is committed to providing equal employment opportunities. This means that we must treat our employees and candidates fairly and never get involved in any form of discrimination whatsoever. We comply with all laws associated with this subject. In our employment decisions (which includes recruiting, hiring, training, salaries and promotions) we do not differentiate between people on the basis of race, color, religion , philosophical or political ideas, gender, age, nationality or descent, disability, state of health, marital status, veteran status or any other status protected by law.

4.3. Anti-Harassment Policy

CLUFIX is committed to ensuring a work environment that is professional and free from intimidation, hostility, humiliation, persecution, bullying or any other affront that could interfere with job performance or the dignity of the person. Harassment of any kind - verbal, physical, visual - will not be tolerated. This includes, but is not limited to, harassment based on race, color, religion, philosophical or political ideas, sex, age, nationality or descent, disability, state of health, marital status, veteran status or any other status protected by law. Harassment of colleagues, counterparts or anyone with whom we work is also prohibited. This policy applies to all CLUFIX staff.

4.3.1. Definition:

Harassment can take many forms. These can be, but not exclusively, words, signs, hurtful jokes, cartoons, photos, posters, jokes or emailed comments, pranks, bullying, assaults or physical contact, or violence. Harassment does not have to be sexual in nature. It can also take the form of a verbal activity involving derogatory remarks, not addressed directly to the targeted person but made within earshot. Another type of prohibited behavior is retaliation against an employee who has exposed or filed a harassment complaint. Downloading inappropriate images or texts from computer systems is also against the policy of CLUFIX. Sexual harassment can include any unwanted behavior, verbal, non-

verbal or physical, with a sexual connotation, with the aim or with the effect of undermining the dignity of the person, in particular when it contributes to create a threatening, hostile environment, demeaning or aggressive. It could be unwelcome sexual advances, requests for sexual favors, or any other type of verbal or physical contact with a sexual connotation.

4.3.2. Responsibility :

All employees, including management, have a responsibility to keep the workplace free from any type of harassment. Any employee who becomes aware of a harassment incident, either as a witness, hearsay or as a victim himself, is strongly encouraged to report it directly to the President of CLUFIX. Each report will be treated confidentially and all good faith reports will be analyzed. The protection of bona fide whistleblowers will be guaranteed.

5. POLITIQUE EN MATIERE DE LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

La société CLUFIX a adopté une politique de tolérance zéro vis à vis de la corruption.
L'objectif de cette Politique est de s'assurer que la société CLUFIX respecte les lois anti-corruption et les meilleures pratiques visant à lutter contre la corruption dans tous les secteurs d'activités au sein desquels elle opère.
Cette Politique, ci-après définie, s'articule de la façon suivante :
CLUFIX s'engage à conduire ses activités équitablement et de manière honorable, avec intégrité et honnêteté, et en conformité avec les lois en vigueur.
CLUFIX ne tolère aucune forme de corruption et interdit toute pratique de corruption directe ou indirecte envers qui que ce soit (agent public ou personne privée) et attend de ses salariés et des tiers avec lesquels elle travaille, qu'ils respectent strictement ses exigences. Les salariés et les partenaires de CLUFIX sont informés de cette politique.
La société CLUFIX est active dans l'application de la politique anti-corruption et s'engage à former ses salariés à la lutte contre ces pratiques. La société CLUFIX assure ainsi la formation de l'ensemble de son personnel à la lutte contre la corruption.
Le personnel de la Société est ainsi informé qu'il est strictement interdit d'offrir, de promettre, de verser, recevoir ou solliciter un pot-de-vin ou une incitation illégale de quelque nature et sous quelque forme que ce soit, directement et/ou indirectement dans le but d'inciter un tiers à accorder un avantage commercial à CLUFIX.
L'ensemble des notes de frais des salariés de l'entreprise fait l'objet d'une validation par le supérieur hiérarchique du service concerné.
Tout salarié qui constate une éventuelle violation de la politique ici définie contacte directement le Président de CLUFIX pour lui en faire part.
Chaque signalement sera traité de manière confidentielle et tous les rapports de bonne foi seront analysés. La protection des lanceurs d'alerte de bonne foi sera garantie.

5.1. Définitions:

La corruption est une offre, une promesse, l'octroi d'une rétribution financière ou d'un autre avantage à une personne ayant des responsabilités publiques ou privées, à titre d'incitation ou de récompense pour avoir exécuté une fonction ou une activité (ou non, selon le cas) de manière abusive, c'est-à-dire de mauvaise foi ou par abus de confiance. Toute tentative de pot-de vin, extorsion ou sollicitation, trafic d'influence ou blanchiment des fruits de ces pratiques doit être incluse dans cette définition.

6. ANTI-CORRUPTION POLICY

CLUFIX has adopted a zero tolerance policy towards corruption.
The objective of this policy is to ensure that CLUFIX complies with anti-corruption laws and best practices aimed at combating corruption in all sectors of activity within a company.
This policy, defined below, is structured as follows:
CLUFIX is committed to conducting its activities fairly and honorably, with integrity and honesty, and in accordance with applicable laws.
CLUFIX does not tolerate any form of corruption and prohibits any practice of direct or indirect corruption towards anyone (public official or private person) and assist any of its employees and third parties with whom it works, whether they specify its requirements. CLUFIX employees and partners are informed of this policy.
CLUFIX is active in the application of the anti-corruption policy and undertakes to train its employees in the fight against these practices. CLUFIX thus provides training for all its staff in the fight against corruption.
Company personnel are thus informed that it is strictly forbidden to offer, promise, pay, or solicit a bribe or inducement / or indirectly with the aim of inducing a third party to grant a bribe. commercial advantage to CLUFIX.
All of the company's employee expense reports are validated by the line manager of the department concerned.
Any employee who notices a possible violation of the policy defined here directly contacts the President of CLUFIX to inform him of it.
Each report will be treated confidentially and all good faith reports will be analyzed. The protection of bona fide whistleblowers will be guaranteed.

6.1. Definitions:

Corruption is an offer, promise, granting of financial reward or other advantage to a person with public or private responsibilities, as an inducement or reward for performing a function or activity (or not, as the case may be) in an abusive manner, that is to say in bad faith or by breach of trust. Any attempted bribe, extortion or solicitation, influence peddling or laundering of the fruits of these practices should be included in this definition.

Le président, Eric Massebeuf