

Code de conduite

Version 3 rédigée le 30/04/2025 sous l'égide du département RSE

Prochaine révision planifiée en Avril 2027

Ce Code de Conduite est basé sur les 10 Principes du Global Compact des Nations-Unies reposant lui-même sur des principes connus issus de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, des Conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), de la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement, de la Déclaration de Johannesburg sur le développement durable et de la Convention des Nations-Unies contre la corruption.

Prendre connaissance et respecter les principes de ce Code de Conduite est obligatoire pour tous les salariés d'Ecoat. Ce Code de Conduite ne se substitue pas à la loi, à la réglementation et aux normes en vigueur aux niveaux local, national et international, mais a pour objet de les compléter. Aussi, les dispositions les plus contraignantes entre celles prévues dans ce Code et dans la loi s'appliquent et, en cas de contradiction, celles prévues dans la loi ont préséance.

I- Droits de l'Homme

Ecoat et ses salariés s'engagent à promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme (droit à l'éducation, à la liberté d'expression, à un environnement sain, etc.). Respecter les Droits de l'Homme signifie de ne pas empiéter sur les droits d'autrui et de faire preuve de vigilance pour identifier les impacts négatifs potentiels directs ou indirects de l'organisation afin de les corriger. L'être humain doit jouir de ses droits sans distinction de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, de convictions politiques ou autres, d'origine nationale ou sociale, de propriété, de naissance ou tout autre statut. Une attention particulière est accordée aux droits des groupes vulnérables. Chacun est libre d'exprimer ses opinions de manière constructive, posée, efficace et bienveillante.

Ecoat et ses salariés s'engagent à ne pas se rendre coupable de complicité en étant impliqués directement ou indirectement dans la violation des Droits de l'Homme commise par une autre société, gouvernement, individu, groupe ou autre.

II- Normes internationales du travail

a. Association et droit de négociation collective

Ecoat s'engage à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective. Ecoat et ses salariés s'engagent à respecter le code du travail du pays concerné et à entretenir un climat exempt de toute violence, pression, crainte et menace, afin que chacun puisse être en mesure de prendre une décision libre.

b. Discrimination et égalité des chances

Ecoat et ses salariés s'engagent à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et à appliquer le principe d'égalité des chances. Aucune discrimination, exclusion ou préférence fondée sur la couleur de peau, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale, l'origine sociale, l'âge, le handicap, l'affiliation syndicale et l'orientation sexuelle ou tout autres facteurs identifiés dans la législation nationale, n'est admis au sein d'Ecoat. La sélection de nouveaux employés est réalisée uniquement sur la base de leurs qualifications et capacités à effectuer le travail, et en aucun cas sur un raisonnement fondé sur le préjudice.

c. Travail des enfants

Ecoat et ses salariés s'engagent à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants. En vertu des Droits de l'Homme et des conventions de l'OIT, Ecoat n'emploie aucun enfant de moins de 15 ans et un âge minimal de 18 ans est imposé pour les travaux dangereux.

Un soin particulier est apporté au travail légitime des jeunes travailleurs, apprentis ou stagiaires, afin qu'il soit effectué dans le cadre d'un apprentissage authentique

ou d'un programme de formation qui se conforme à la législation et à la réglementation en vigueur.

d. Travail forcé obligatoire

Ecoat et ses salariées s'engagent à éliminer toutes les formes de travail forcé obligatoire. Ecoat ne pratique et n'admet aucune forme de punition corporelle, de harcèlement moral ou physique ou tout autre abus. Le travail est donné librement et les employés sont libres de quitter leur travail conformément aux règles établies.

Ecoat s'engage à respecter le droit de chacun à gagner sa vie en effectuant un travail librement choisi et le droit d'avoir des conditions de travail équitables et satisfaisantes. Ecoat s'engage d'autre part à assurer des salaires et autres formes de rémunération conformes à la législation, à la réglementation ou à la convention collective en vigueur (Chimie).

III- Santé, sécurité et environnement

La santé, la sécurité et la protection de l'environnement sont considérées comme des priorités absolues au sein d'Ecoat et surpassent les objectifs économiques.

Chaque salarié est libre de prendre des initiatives et de suggérer des améliorations en respectant l'environnement et les consignes de sécurité et qualité.

a. Santé et sécurité

Ecoat s'engage à fournir un environnement favorisant un travail sûr et sain afin d'éviter les risques pour la santé et la sécurité, les accidents et les dommages corporels.

Ecoat s'assure que ses salariées suivent les bonnes procédures et les salariées d'Ecoat s'engagent à prendre en permanence toutes les précautions d'usage. Tous les incidents et problèmes de santé et de sécurité sont enregistrés et étudiés afin de les réduire le plus possible ou de les éliminer.

b. Respect de l'environnement

Ecoat et ses salariés s'engagent à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement.

Selon ce principe, Ecoat s'engage à mettre en place un système de management de l'environnement afin d'identifier/évaluer/diminuer les risques et les impacts négatifs notamment via l'optimisation de sa consommation énergétique, la réduction des émissions de gaz à effet de serre, la réduction des déchets et l'optimisation de leur fin de vie, l'optimisation de sa consommation d'eau, l'amélioration de la qualité des eaux usées et l'approvisionnement responsable des matières premières.

Ecoat et ses salariés s'engagent à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement et à s'assurer que toutes activités menées au sein de la société ne causent pas de dommages à l'environnement des communautés locales.

Ecoat et ses salariés s'engagent à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement. Ces technologies peuvent prendre la forme d'un savoir-faire (utilisation des ressources de manière durable), une procédure/procédé de production (recyclage et traitement des déchets, rendement, sans solvant), un produit (faible empreinte carbone), un service (analyse de cycle de vie), etc.

IV- Ethique et lutte contre la corruption

a. Ethique

Ecoat et ses salariés s'engagent à se comporter de manière éthique (honnête, équitable et intègre) en se préoccupant d'autrui, des animaux et de l'environnement et en s'engageant à traiter l'impact de ses décisions et activités sur les intérêts des parties prenantes. Ecoat et ses salariés adoptent une conduite en cohérence avec les normes internationales de comportement touchant notamment la lutte contre la corruption, la concurrence loyale, le comportement

responsable, le respect des droits de propriété et les relations avec d'autres organisations.

Ecoat et ses salariées s'engagent à ne pas participer à des accords illégaux avec d'autres entreprises, telles que l'entente sur les prix, la collusion des soumissionnaires, les prix prédateurs, les accords d'allocation de clients ou de territoires, la communication des fournisseurs ou de la chaîne de valeurs de compétiteurs.

b. Principe de légalité

Ecoat et ses salariées s'engagent à respecter le principe de légalité et à la primauté du droit ; aucun individu ou organisation n'étant au-dessus des lois. En ce sens Ecoat et ses salariées se conforment à toutes les législations et réglementations en vigueur dans l'exercice de leurs fonctions. La participation à tout acte illégal est prohibée, au même titre que l'incitation d'une tierce partie à mener des actes illégaux.

c. Principe de transparence

Ecoat et ses salariées s'attachent à un devoir de transparence en rendant accessible les informations relatives aux décisions et aux activités ayant une incidence sur la société, l'économie et l'environnement, et ont la volonté d'en assurer une communication claire, exacte, opportune, honnête et complète.

d. Corruption

Ecoat et ses salariées s'engagent à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin. Toute offre ou réception de tout don, prêt, frais, récompense ou autre avantage incitant à faire quelque chose qui est malhonnête, illégal ou un abus de confiance, dans la conduite des affaires de l'entreprise est formellement interdit. Toute tentative externe d'influencer la décision de salariées doit être reportée au responsable hiérarchique.

Ecoat applique une politique de tolérance zéro en matière de corruption et souhaite former 100% des salariées exposés à ce sujet d'ici 2026.

e. Gestion responsable de l'information

Ecoat s'engage à sécuriser tous les types d'informations sensibles collectées, traitées ou stockées par l'entreprise à des fins professionnelles. Ecoat s'engage ainsi à respecter le règlement général sur la protection des données (RGPD) et à protéger les données personnelles en utilisant des sauvegardes de sécurité adaptées. Conformément à la loi « informatique et libertés » du 6 Janvier 1978, les salariés bénéficient d'un droit d'accès et de rectification des données personnelles le concernant à tout moment, pendant la durée de son contrat de travail ou après son départ d'Ecoat. Les salariés peuvent également, pour des motifs légitimes, s'opposer au traitement des données personnelles le concernant.

Les salariés s'engagent à ne publier ni communiquer à des tiers aucune informations confidentielles sur les travaux, inventions, découvertes, procédés, méthodes de la société qui sont portés à sa connaissance et à ne divulguer, en aucune façon, toutes indications qu'il pourrait recueillir du fait de ses fonctions. Cette obligation de confidentialité et de discrétion s'applique sur chaque salarié pendant et après l'expiration de son contrat.

V- Signaler les violations

Lorsqu'un salarié est témoin, victime ou soupçonne des comportements contraires au Code de Conduite, il est encouragé à en informer son supérieur hiérarchique ou la direction de l'entreprise. Il peut également lancer une alerte à l'entreprise par le biais d'une procédure d'alerte interne. **Ce dispositif garantit la stricte confidentialité de l'identité du salarié, des faits incriminés et des personnes visées par le signalement.** La procédure d'alerte est annexée au présent Code de Conduite ([Formulaire anonyme d'alerte d'atteinte au Code de Conduite](#)).

Le salarié rapportant cette violation n'aura à craindre **aucune représailles**. Ecoat s'inspire des préconisations de la Loi Sapin II pour traiter l'alerte et informer (dans la mesure du possible, i.e. alerte non-anonyme) le lanceur d'alerte des suites données dans un délai maximum de deux mois.

Selon les circonstances, les mesures correctives et préventives peuvent inclure la formation, le conseil et les procédures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Ecoat et ses salariés s'engagent à respecter ce Code de Conduite

Signature du Président :

Nom du signataire :

Date et lieu :

Titre du signataire :

Signature de l'employé :