

Référence	Mise à Jour	Validation
MO-1-01	1/04/2021	Direction Générale

## PREAMBULE

La Charte Ethique définit les principes et valeurs auxquels le Groupe POURPRIX et l'ensemble de ses Filiales adhèrent et qui doivent guider chaque Collaborateur dans la pratique quotidienne de son métier.

Elle est en vigueur dans toutes les Filiales du Groupe, à savoir :

<b>Groupe POURPRIX</b>	<b>France</b>
<b>TITAN AVIATION</b>	<b>France</b>
<b>TITAN AVIATION SERVICES</b>	<b>France</b>
<b>ALL4JET</b>	<b>France</b>
<b>TITAN DEFENSE</b>	<b>Belgique</b>
<b>TITAN ALGERIE</b>	<b>Algérie</b>
<b>TITAN REFUELLING SOLUTIONS</b>	<b>Royaume-Uni</b>
<b>TITAN ASIA</b>	<b>Inde</b>

Dans la suite de cette Charte, le terme Groupe désigne le Groupe POURPRIX et l'ensemble de ses Filiales.

L'intégrité, l'éthique, la responsabilité sociétale, la loyauté, le respect de la personne, la transparence, la lutte contre la corruption et contre la concurrence déloyale constituent des valeurs fondamentales du Groupe dans la conduite des affaires et de ses activités.

La présente Charte s'applique à tous les Collaborateurs du Groupe (mandataires sociaux, directeurs, cadres, employés, ...) ainsi qu'à toutes les personnes auxquelles le Groupe est associé tels que, ses clients, fournisseurs, conseils, commissaires aux comptes, consultants, sous-traitants, agents et autres intermédiaires.

Les principes définis dans cette Charte incitent le Groupe à conduire les affaires et à accomplir le travail de façon à maintenir et à renforcer la confiance de ses clients et parties prenantes.

Chaque Collaborateur, quel que soit son niveau hiérarchique, se doit d'appliquer, dans la limite de ses fonctions et de ses responsabilités, les règles énoncées ci-après qui s'inscrivent dans le cadre d'une exécution loyale et de bonne foi de son contrat de travail ou de son mandat social, et de veiller à ce que celles-ci soient également appliquées au sein de son équipe ou par les personnes qui sont sous sa responsabilité.

Les Collaborateurs ne respectant pas les principes de cette Charte ou les lois et réglementations en vigueur dans le pays de leur entité juridique de rattachement, s'exposent à des mesures disciplinaires conformément aux règlements intérieurs et/ou aux dispositions légales locales.

La présente Charte est accessible sur le site internet du Groupe ([www.Groupe-POURPRIX.com](http://www.Groupe-POURPRIX.com)) et sur l'intranet du Groupe. Elle peut être adressée à tout tiers qui en fait la demande écrite au Référent Conformité (fonction assurée par le Directeur Administratif et Financier du Groupe) par email à l'adresse [compliance@Groupe-POURPRIX.com](mailto:compliance@Groupe-POURPRIX.com) ou par voie postale à l'adresse suivante :

**Groupe POURPRIX**  
Référent Conformité  
170 Rue Clément Ader - ZI Nord  
69400 Arnas – France

## 1. CONFORMITE A LA LEGISLATION

Le Groupe s'engage à respecter les lois et réglementations en vigueur dans chaque pays où il exerce son activité.

Le respect des lois constitue une valeur incontournable. Il est de la responsabilité de tous les Collaborateurs de connaître et respecter pleinement les lois et réglementations applicables, ainsi que les diverses politiques et directives établies par le Groupe dans ses divers domaines d'activité.

Tous les Collaborateurs sont tenus de s'informer des dispositions en vigueur dans le Groupe concernant leur domaine de responsabilité, de les observer et de consulter, en cas de doute et de besoin, les services compétents pour obtenir des informations complémentaires et des conseils.

## 2. CONCURRENCE LOYALE

Le Groupe veille au respect des règles de la concurrence afin que celle-ci soit loyale et équitable. Aucune action du Groupe ne doit empêcher, restreindre ou fausser la concurrence.

Ainsi, le Groupe refuse toutes les pratiques concurrentielles et commerciales déloyales, notamment toute entente avec les concurrents ou toute pratique concertée relative notamment aux conditions financières ou à la répartition des prestations, des marchés ou des clients.

Sont proscrits, non seulement tout accord formalisé, mais aussi toute pratique concertée et tout entretien informel ayant pour effet ou visant une restriction de la libre ou loyale concurrence.

Ainsi, les conditions commerciales et financières sont fixées en toute indépendance et les clients du Groupe doivent prendre leurs décisions en toute liberté.

## 3. RELATIONS AVEC LES CLIENTS, FOURNISSEURS ET AUTRES PARTENAIRES COMMERCIAUX

Le Groupe entretient avec toutes ses parties prenantes et, en particulier, avec ses clients, ses fournisseurs et autres partenaires commerciaux, des relations placées sous le signe de l'honnêteté et de l'équité, en accord avec ses principes éthiques listés précédemment.

En conséquence, le Groupe s'oblige à honorer ses engagements contractuels et à respecter ses accords commerciaux.

Les Collaborateurs doivent veiller à agir avec professionnalisme, intégrité et équité afin d'encourager les clients à faire appel aux services du Groupe. L'action commerciale, en France comme à l'international, s'exerce dans le respect de la réglementation locale, que tout Collaborateur s'applique à connaître. Notamment, le Groupe respecte les règles spécifiques qui régissent les marchés privés et publics, quel que soit le pays où il exerce ses activités.

Le Groupe s'emploie à sélectionner ses fournisseurs et prestataires sur la base de critères non exhaustifs de qualité, de performance technique, de coût, de respect des normes environnementales et d'adéquation à ses besoins. Il attend de ses partenaires un engagement équivalant en termes de respect des droits de l'homme, de respect de l'environnement, de loyauté des pratiques de vente et de marketing, de protection des informations confidentielles et de la propriété intellectuelle, de lutte contre la corruption et plus largement, d'éthique des affaires.

Il incombe à chaque Collaborateur de sélectionner ses partenaires sur une base objective, sans favoritisme ni discrimination, en appliquant un processus de sélection rigoureux.

Il peut être nécessaire de faire appel à des partenaires commerciaux externes (apporteurs d'affaires ou sous-traitants par exemple) dans le cadre d'un contrat de fourniture d'équipements ou de prestation de services. Tout Collaborateur recourant à un partenaire commercial doit s'assurer que les vérifications appropriées sont mises en œuvre et que le partenaire commercial s'est engagé à se conformer aux exigences de cette Charte avant de conclure une relation d'affaires avec lui.

Les produits et services fournis par le Groupe respectent les normes établies en matière de qualité, de santé, de sécurité et d'environnement sur ses propres sites et ceux de ses clients et partenaires.

#### 4. LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Le Groupe s'attache à lutter contre les faits de corruption, de trafic d'influence, de concussion, de prise illégale d'intérêt, de détournement de fonds publics, de favoritisme ou de tout autre manquement à la probité dans les pays dans lesquels il exerce ses activités.

Il applique les lois nationales et internationales relatives à la lutte contre la corruption dans tous les pays où il intervient et notamment :

- Pour la France, la loi française anticorruption 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (dite loi Sapin 2) ;
- Pour l'Inde, le Corrupt Practices Act de 1988 ;
- Pour l'Algérie, la Loi 06-01 du 20 février 2006 relative à la prévention et à la lutte contre la corruption ;
- Pour le Royaume-Uni, le UK Bribery Act de 2010 (UKBA).

Dans cet esprit, la tolérance zéro fait référence en matière de corruption et aucun Collaborateur du Groupe ne peut se livrer à un quelconque acte de corruption ou pratiques similaires. Ainsi, il est interdit formellement d'accepter ou d'offrir, de proposer d'offrir, d'autoriser ou de promettre une quelconque forme de « pot-de-vin », cadeau, gratification, invitation, facilité de paiement ou tout autre forme d'influence sur une personne (publique ou privée), ou d'encourager des pratiques illégales.

Aucun cadeau ou divertissement ne doit être proposé ou accepté par un Collaborateur ou un proche à moins qu'il ne soit conforme aux pratiques professionnelles usuelles, que sa valeur ne soit pas excessive, que cette offre ne constitue pas une forme de « pot-de-vin » et qu'il n'aille à l'encontre d'aucune loi ou règlement. L'offre d'argent liquide ou équivalent n'est pas autorisée.

#### 5. CONFLITS D'INTERETS

Les décisions commerciales du Groupe sont prises de manière objective, sans aucune considération personnelle.

Toute activité ou mission des Collaborateurs et des organes de gouvernance du Groupe (Comité de Direction, Conseil d'Administration, ...) allant à l'encontre des intérêts du Groupe sont proscrites.

Il y a conflit d'intérêts lorsque, par exemple, un Collaborateur ou un proche sont en position d'influer sur une décision du Groupe susceptible de lui conférer un avantage personnel ou de favoriser un parent ou un proche.

Les Collaborateurs doivent identifier les risques de conflit d'intérêts, les révéler auprès de leur supérieur hiérarchique ou à la Direction et agir, en toutes circonstances, au mieux des intérêts du Groupe. Dans un souci d'intégrité, ils doivent également se garder de toute action de nature à provoquer un conflit d'intérêts, réel ou potentiel. Il convient de ne pas utiliser sa fonction au sein du Groupe en vue d'en tirer un bénéfice personnel direct ou indirect. Face à un conflit d'intérêts, le Collaborateur ne doit pas prendre part à la décision concernée.

#### 6. CONFIDENTIALITE

Le Groupe s'efforce de faire respecter dans l'exécution de ses contrats, la confidentialité des données, des informations, du savoir-faire, des droits de propriété intellectuelle et industrielle et des secrets d'affaires, en lien avec ses activités. Tous les Collaborateurs sont tenus de conserver pour eux seuls les informations confidentielles relatives au Groupe, ses clients, ses fournisseurs et ses Collaborateurs. Cette obligation subsiste même après leur départ du Groupe.

Leur divulgation non autorisée pouvant porter préjudice au Groupe, toutes les informations confidentielles doivent être gardées et rester confidentielles, sauf si elles ont fait l'objet d'une diffusion publique autorisée.

Ainsi, chaque Collaborateur doit :

- Limiter la divulgation d'informations confidentielles aux seules personnes ayant un besoin légitime d'en avoir connaissance ;
- Conserver en toute sécurité, quel que soit leur format (papier ou électronique), toutes les données confidentielles qui ont trait aux activités du Groupe et des sociétés avec lesquelles il entretient des relations d'affaires ;
- Empêcher toute divulgation d'informations confidentielles à des personnes externes au Groupe (y compris les membres de sa famille).

## 7. SINCERITE DE L'INFORMATION COMPTABLE ET FINANCIERE

Le Groupe s'engage à fournir à ses tiers et partenaires une information exacte, transparente et régulière. La sincérité des comptes permet au Groupe de fonder ses décisions sur des informations exhaustives, précises et fiables.

Le Groupe et ses Collaborateurs s'obligent à produire des comptes réguliers et sincères donnant une image fidèle de la situation financière, du résultat des opérations, des transactions, de l'actif et du passif du Groupe. L'établissement de ces documents est conforme aux principes comptables avec des écritures justifiées par des pièces appropriées émises par des parties de bonne foi.

Tous les documents sont conservés conformément aux lois applicables et aux politiques du Groupe.

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

## 8. SYSTEMES D'INFORMATION

Les Collaborateurs doivent se conformer à la Charte Informatique en vigueur au sein du Groupe.

Les Systèmes d'Information, à savoir le matériel, les logiciels, les réseaux et les informations qui y sont contenues, constituent un facteur clé de la réussite du Groupe et doivent être utilisés de façon responsable et uniquement à des fins légitimes.

Les courriers électroniques doivent être rédigés avec le même soin que toute autre communication écrite. Il est notamment interdit aux Collaborateurs d'utiliser les systèmes informatiques du Groupe pour consulter, sauvegarder ou envoyer des pages Internet ou des messages aux contenus illicites ou diffamatoires.

L'usage personnel des Systèmes d'Information du Groupe, comme l'envoi de courriers électroniques à des tierces personnes, doit être limité au minimum et ne doit jamais impliquer l'installation d'un matériel ou d'un logiciel non conforme aux normes informatiques du Groupe ou contrevenant aux droits d'auteur de tiers.

## 9. PROTECTION DES ACTIFS DE L'ENTREPRISE

Le Groupe attend de ses Collaborateurs qu'ils gèrent, de manière responsable, le patrimoine du Groupe et qu'ils prennent des décisions commerciales sur la base d'analyses risques-avantages transparentes.

Les actifs, corporels et incorporels, comprennent notamment les brevets, les marques, les méthodes et savoir-faire, les listes de clients, des sous-traitants ou fournisseurs, les informations sur les marchés, les pratiques techniques ou commerciales, les offres

commerciales et études techniques, et plus généralement toutes les données ou informations auxquelles les Collaborateurs ont accès dans l'exercice de leurs fonctions.

Les Collaborateurs ne sont pas autorisés à utiliser les actifs du Groupe à des fins personnelles, illégales, illicites ou sans rapport avec les activités du Groupe. Les effets mis à la disposition des Collaborateurs dans le cadre de leur fonction et des avantages en nature concédés dans le respect de la réglementation en vigueur ne sont pas concernés.

De même, le nom du Groupe et de ses Filiales ne peuvent être utilisés par un Collaborateur à des fins personnelles, notamment sur les réseaux sociaux ou sur Internet. Il ne peut en aucun cas parler au nom et pour le compte du Groupe s'il n'y a pas été expressément autorisé par la Direction.

## **10. RESPECT DES PERSONNES - SANTE ET SECURITE SUR LE LIEU DE TRAVAIL**

La gestion des ressources humaines, l'animation des Collaborateurs, ainsi que les relations entre les Collaborateurs, sont fondées sur les principes de confiance et de respect mutuels, avec le souci de traiter chacun avec dignité.

Le Groupe entend appliquer une gestion des ressources humaines équitable et conforme aux lois. Il s'interdit notamment toute discrimination.

Ainsi, le Groupe garantit à ses Collaborateurs et à ses parties prenantes un environnement de travail qui exclut toute discrimination fondée notamment sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'origine ethnique ou la religion, la qualité de représentant du personnel, l'exercice d'un mandat syndical, les opinions politiques, le handicap, l'âge et tous autres comportements physiques, verbaux ou visuels offensants. Toute forme de harcèlement est prohibée et sanctionnée, conformément aux législations en vigueur.

Chaque Collaborateur doit respecter la sécurité, les droits et les opinions de ses collègues, ainsi que leurs particularités culturelles ou spécifiques. Toute pression, poursuite ou harcèlement à caractère moral ou sexuel sont formellement interdits.

Chaque Collaborateur a droit au respect de sa vie privée notamment au travers de la réglementation relative aux données informatiques.

Par ailleurs, assurer et renforcer la sécurité des Collaborateurs dans l'exercice de leurs activités est une préoccupation permanente de la Direction qui souhaite garantir des conditions de travail adéquates à ses Collaborateurs, lesquels ont le devoir d'y contribuer par le respect des règles internes et externes en matière de santé et de sécurité au travail.

Le Groupe n'a recours à aucune forme de travail forcé et en conformité avec les conventions internationales, il s'interdit formellement le travail clandestin et le travail des enfants.

Il mène une politique active en matière de handicap en encourageant notamment l'emploi et l'intégration des salariés en situation de handicap et en accompagnant les personnes qui le souhaitent en cas de survenance d'un handicap au cours de leur vie professionnelle.

## **11. RESPONSABILITE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIETALE**

Le Groupe s'engage à préserver les ressources naturelles et énergétiques, réduire la production de déchets et de rejets nocifs dans l'air ou l'eau et à lutter contre le changement climatique. Cela implique nécessairement le respect des dispositions légales en vigueur en matière de protection de l'environnement.

Ainsi, le Groupe a pris des engagements concrets et établi une Charte RSE à laquelle il convient de se référer.

## 12. COMMUNICATION AVEC LES TIERS

Toute communication avec des interlocuteurs extérieurs doit être exacte et conforme aux obligations réglementaires et légales.

Afin d'assurer la cohérence, la véracité des communications et la conformité aux exigences légales, seuls des Collaborateurs spécifiquement autorisés par la Direction peuvent faire des déclarations et répondre aux demandes d'informations de tiers.

Il est strictement interdit aux Collaborateurs de créer des pages ou comptes au nom du Groupe sur Internet, d'utiliser les logos du Groupe et de parler au nom et pour le compte du Groupe sans en avoir été expressément autorisé par la Direction.

## 13. MISE EN OEUVRE

Tous les Collaborateurs du Groupe sont tenus de se comporter conformément à la présente Charte Ethique.

Les Cadres, les Managers et les Dirigeants se voient conférer un rôle particulier à cet égard, celui de donner l'exemple. En tant qu'interlocuteurs, ils répondent à toutes les questions concernant les principes de conduite et s'assurent que les Collaborateurs sont suffisamment informés sur les valeurs du Groupe, notamment dans leur domaine de responsabilités.

Chaque Collaborateur peut s'adresser au Référent Conformité pour toute interrogation portant sur la présente Charte ou toute demande de dérogation qu'il jugera appropriée.

Ce dernier peut être saisi via l'adresse email suivante ou par courrier postal à l'adresse postale suivante :

**Groupe POURPRIX**  
Référent Conformité  
170 Rue Clément Ader - ZI Nord  
69400 Arnas – France

Il revient à chaque Collaborateur de communiquer sans délai, à son Manager toute infraction légale ou tout manquement aux règles du Groupe porté à sa connaissance. Ces communications doivent être de bonne foi et correctement documentées. Toutes les notifications d'infractions supposées seront traitées avec le plus grand sérieux et avec toute la confidentialité possible notamment dans le cadre de la procédure de recueil de signalement ci-après décrite. Les auteurs de ces communications ne feront l'objet d'aucune mesure de représailles ou menace, ni d'aucun harcèlement et leur identité sera tenue secrète dans les limites autorisées par la loi.

Nos partenaires commerciaux seront informés de cette Charte Ethique. Ils devront se comporter, eux aussi, de manière équitable, intègre et loyale, selon les principes décrits, sauf à ne plus commercer avec le Groupe.

## 14. RECUEIL DES SIGNALEMENTS

Le Groupe encourage ses Collaborateurs à exprimer leurs points de vue, à défendre leurs opinions et à signaler les comportements ou requêtes inacceptables.

La voie normale pour évoquer de telles préoccupations est la hiérarchie directe ou indirecte. Néanmoins, tout Collaborateur qui considère qu'une information vers le responsable hiérarchique pourrait présenter des difficultés ou ne pas donner lieu au suivi approprié, a la possibilité de saisir directement le Référent Conformité.

Dans ce cadre, l'auteur du signalement doit fournir les faits, informations ou documents, quel que soit leur forme ou leur support, de nature à étayer son signalement. Il communique également ses coordonnées (identité, téléphone, courriel, ...) permettant, le cas échéant, un échange avec le Référent Conformité et le traitement de son signalement.

Pendant les opérations de vérification, les principes de confidentialité et de présomption d'innocence seront respectés. Il est garanti la stricte confidentialité de l'identité de l'auteur, des faits et des personnes visées par le signalement.

Toute enquête se déroulera par ailleurs dans le respect du droit et des usages locaux.

Au cours de cette enquête, chacun sera tenu d'apporter sa pleine et entière collaboration et de fournir, à la première demande, toute information et documents.

L'éventuelle personne mise en cause sera informée de la nature des allégations la concernant mais ne sera pas informée de l'identité de l'auteur du signalement. L'information peut ne pas être immédiate s'il s'avère nécessaire, par exemple, de vérifier les faits, de préserver les preuves ou de saisir les autorités compétentes.

Toute information communiquée ne sera partagée qu'avec les seules personnes qui ont à la connaître pour s'assurer du traitement du signalement et/ou de la prise de mesures appropriées. Ces personnes seront également tenues à une obligation de confidentialité.

Par la suite, l'auteur du signalement, ainsi que les personnes visées par celui-ci, seront informés par écrit de la clôture des opérations de vérification et de la recevabilité du signalement.

Il est rappelé que l'ensemble de ce dispositif d'alerte est facultatif. Aucune sanction ni conséquence ne seront prises à l'égard d'un Collaborateur qui n'en aurait pas fait l'usage.

Néanmoins cette procédure doit être utilisée de bonne foi et pour le seul objet qu'elle encadre. Tout usage non conforme pourra être sanctionné par l'Entreprise et donner lieu à des poursuites judiciaires.

## 15. SANCTIONS

Les différents principes de cette Charte Ethique sont contraignants dans la mesure où leur non-respect est passible de sanctions disciplinaires telles que prévues notamment dans les Règlements Intérieurs des différentes Filiales du Groupe pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat de travail, conformément à la législation locale en vigueur, indépendamment d'éventuelles poursuites civiles et pénales qui pourraient être engagées au regard des infractions constatées.

## 16. ENTREE EN VIGUEUR ET MODIFICATION DE LA CHARTRE ETHIQUE

La présente Charte Ethique constitue une adjonction aux Règlements Intérieurs des filiales françaises du Groupe et est donc opposable aux Collaborateurs salariés de ces sociétés.

Elle est susceptible d'être modifiée afin de s'adapter aux évolutions légales et réglementaires.

Elle remplace toute version antérieure et entre en vigueur au 1<sup>er</sup> Avril 2021.