

Code éthique

CARMIILA

Sommaire



Sommaire

Pourquoi un Code éthique? 4

Qui est concerné ? 5

Un employeur responsable

Pour protéger la santé et la sécurité au travail 8

Lutter contre les discriminations et favoriser l'inclusion 10

Combattre les comportements sexistes et les violences sexuelles 12

Lutter contre le harcèlement moral 14

Proscrire le travail illégal 16

Un partenaire d'affaires responsable

S'abstenir de pratiques déloyales ou anticoncurrentielles 19

Communiquer des informations transparentes et fiables 21

Protéger les informations confidentielles 23

Prévenir les délits d'initiés 25

Préserver notre réputation 27

Lutter contre la corruption et le trafic d'influence 29

Lutter contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme 31

Prévenir les conflits d'intérêts 33

Encadrer les dons, le mécénat et le sponsoring 35

Mener un lobbying responsable auprès des autorités politiques 37

Assurer la protection des données personnelles 39

Promouvoir l'éthique fiscale et la transparence 41

Être un citoyen fiscal responsable 43

Une entreprise environnementalement et socialement responsable

Protéger l'environnement et œuvrer pour le climat 46

Respecter les droits humains 48

Apporter sa contribution aux communautés locales 50

Conclusion

Que faire en cas de doute ? 53

Intranet éthique et conformité 54

Édito

En tant qu'employeur, nous nous engageons pour plus de **diversité, d'équité, d'inclusion et de solidarité**. Ces engagements concernent aussi bien les dispositifs de protection de nos collaborateurs que nos actions contre les comportements sexistes, et plus largement contre toute forme de discrimination.

Notre exemplarité s'étend aussi au cadre fiscal de notre activité et aux relations de notre entreprise vis-à-vis des autorités publiques. Nos relations avec nos partenaires sont également au cœur de notre démarche de responsabilité. Avec eux, et vis-à-vis d'eux, nous mettons en œuvre des principes communs pour garantir **le plus haut niveau de qualité et de sécurité dans chaque relation**.

Enfin, bien sûr, notre exemplarité se manifeste dans notre engagement pour la protection de l'environnement et dans notre responsabilité sociétale, qui sont au cœur de notre projet même d'entreprise. Chaque initiative que nous prenons en faveur d'une **économie plus durable**, et chaque effort que nous faisons pour le **bien-être de nos collaborateurs**, témoigne de notre volonté d'être à la hauteur de cette vision.

Incarnons chacun, dans nos gestes et dans nos actes, cette exemplarité.

Marie Cheval



Pourquoi un code éthique ?

3 objectifs principaux

Carmila mène ses activités en conformité avec les lois et réglementations applicables dans les pays où elle opère. Depuis sa création, elle promeut de surcroît des valeurs éthiques fortes.

Le Code éthique vise à :

- définir les standards et les attentes de Carmila en matière de comportement éthique et de pratiques commerciales responsables ;
- aider les collaborateurs de Carmila, et toutes autres personnes auxquelles il s'applique, à prendre la bonne décision en toutes circonstances ;
- répondre aux questionnements de tous grâce à sa présentation sous forme de fiches pratiques, avec des illustrations concrètes et des préconisations.

Bien que ce Code présente des exemples pratiques de situations courantes, il n'est pas possible d'appréhender tous les cas de figure pouvant se présenter dans la conduite de nos activités quotidiennes.



Qui est concerné ?

Le Code éthique définit le socle éthique commun aux pays et activités de Carmila. Quel que soit notre fonction ou notre niveau de responsabilité au sein de Carmila, nous devons toutes et tous respecter ces principes.

Le Code éthique de Carmila s'applique à tous les salariés et mandataires sociaux de Carmila et des entités qu'elle contrôle.

Par ailleurs, le Groupe attend de ses partenaires d'affaires (prestataires de services, etc.) qu'ils partagent ses valeurs et adoptent des standards éthiques équivalents à ceux publiés dans ce Code.

Nous appliquons toujours les exigences les plus strictes en matière d'éthique des affaires.

Ainsi, si la législation locale ou relative à une activité spécifique de Carmila est plus stricte que ce Code, nous devons l'appliquer. À l'inverse, si les principes de ce Code sont plus stricts que la législation locale ou de l'activité, ce sont eux que nous devons appliquer.

En cas d'incompatibilité entre le Code éthique et la législation locale, nous appliquons toujours la législation locale.

QUE SE PASSE-T-IL EN CAS DE NON-RESPECT DU CODE ÉTHIQUE ?

Les collaborateurs s'exposent à des mesures et sanctions disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement accompagné, le cas échéant, de poursuites judiciaires.

Ces mesures et sanctions sont appropriées et proportionnelles à la gravité du manquement constaté, conformément aux dispositions du règlement intérieur (ou tout document équivalent) de la société qui les emploie, et des lois et des réglementations applicables.



Ainsi, face à une interrogation concernant le respect du Code éthique, posez-vous les questions suivantes afin de trouver la meilleure solution :

Cet acte est-il légal ?

Ai-je consulté toutes les ressources disponibles pour m'aider à prendre la bonne décision ?

Cet acte est-il conforme au Code éthique et aux procédures du groupe ?

Cet acte est-il dénué de tout intérêt personnel ?

Cet acte aura-t-il des conséquences négatives sur l'entreprise ou ses parties prenantes ?

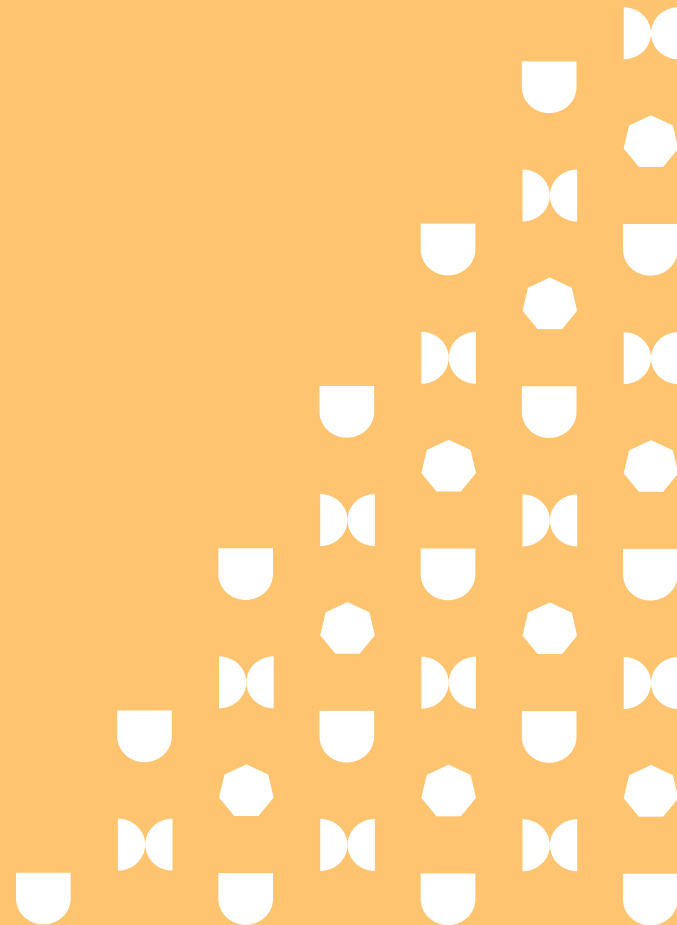
Serais-je à l'aise d'en discuter avec un collègue ou un proche ?

Si la réponse à l'une de ces questions est négative, ou en cas de doute, il convient alors de demander conseil aux personnes compétentes (hiérarchie, référent éthique et conformité, etc.).

De façon générale, demandez conseil et signalez tout cas susceptible d'enfreindre la loi ou nos règles et politiques internes.

1.

Un employeur
responsable



Protéger la santé et la sécurité au travail

L'une des priorités de Carmila est de permettre à tous ses collaborateurs d'évoluer au sein d'un environnement de travail sécurisé et de garantir des conditions de travail favorables.

Carmila déploie des plans d'actions visant à assurer le respect des normes d'hygiène et de sécurité par tous ses collaborateurs sur leur lieu de travail, sur ses entités et en conformité avec les réglementations locales applicables.

Nos trois principales priorités sont :

- protéger nos collaborateurs des risques pour la santé et la sécurité qui pourraient découler de nos activités ;
- promouvoir une culture de santé et de sécurité dans laquelle chacun d'entre nous reconnaît et accepte sa part de responsabilité ;
- garantir l'application des règles de prévention, de sécurité et de bien-être au travail.

La sécurité des tiers de Carmila (visiteurs du centre commercial, prestataires sur site, etc.) est également essentielle.





JE DOIS

- Respecter les instructions et consignes établies par Carmila pour l'utilisation des matériels
- Porter les équipements de protection individuel (EPI) adaptés
- Prendre soin de mon environnement de travail, du matériel et des équipements mis à ma disposition
- Alerter la personne compétente si je suis témoin d'un comportement ou d'une situation dangereuse
- Signaler tout accident avéré, même mineur
- Prendre en compte les préoccupations de mes collaborateurs concernant leurs conditions de travail et agir de manière proactive pour les améliorer



JE NE DOIS PAS

- Adopter des comportements susceptibles de mettre en danger ma sécurité ou celle de mes collègues
- Faire des compromis en matière de sécurité
- Enfreindre les règles du règlement intérieur sur la prévention et la sécurité au travail
- Fermer les yeux quand d'autres travaillent dans des conditions dangereuses
- Omettre de signaler les accidents à mon manager



CAS PRATIQUE

Je suis sur mon lieu de travail, cependant j'ai oublié mon équipement de protection individuelle (EPI). Que dois-je faire ?

Vous ne devez jamais travailler sans votre EPI. Demandez à votre supérieur hiérarchique comment vous procurer l'EPI nécessaire pour réaliser votre travail en toute sécurité. Si vous en ressentez le besoin, n'hésitez pas à demander la formation adéquate.

Lutter contre les discrimination et favoriser l'inclusion

Chez Carmila, nous sommes convaincus que la diversité des profils de nos collaborateurs est un véritable atout.

Nous nous attachons à développer une culture d'entreprise plus **ouverte** et plus **inclusive**. Celle-ci doit permettre à chacun de nous d'être pleinement nous-mêmes – avec nos différences et nos similitudes – et travailler, ensemble, dans le respect.

Chacun doit adopter les bons comportements pour que nous puissions tous évoluer **sans discrimination et sans préjugé** au sein de l'entreprise.

On parle de discrimination lorsqu'une personne (ou un groupe de personnes) subit une inégalité de traitement en raison d'une caractéristique particulière telle que, entre autres, son sexe, son âge, son apparence, ses origines ethniques ou sociales, son état de santé, ses opinions politiques, ses croyances religieuses, son orientation sexuelle, son identité de genre, son lieu d'habitation ou encore sa situation financière.

Les discriminations peuvent notamment survenir lors de l'embauche, de l'attribution des formations, de la définition du salaire ou à l'occasion d'une évolution professionnelle.



JE DOIS

- Contribuer à instaurer et maintenir un environnement de travail inclusif au quotidien avec bienveillance et respect mutuel
- Utiliser tous les outils, procédures et formations qui sont mis à ma disposition sur ce thème
- Traiter chacun avec dignité, sans favoritisme et dans le respect de la vie privée
- Évaluer chaque individu en fonction de ses performances et de sa contribution
- professionnelle, indépendamment de sa vie privée

JE NE DOIS PAS

- Traiter une personne avec laquelle je suis amené à interagir (visiteurs, collaborateurs, fournisseurs, prestataire, candidats) différemment en raison de son sexe, son âge, son apparence, ses origines ethniques ou sociales, sa situation familiale, etc.
- Préjuger ou stéréotyper les capacités ou l'engagement d'un collaborateur en raison de sa situation personnelle
- Ignorer les signes de discrimination autour de moi

CAS PRATIQUE

Mon manager souhaite recruter une nouvelle personne dans son équipe. Cependant, il refuse de faire passer des entretiens aux personnes de plus de 45 ans. En-a-t-il le droit ?

Non ! Refuser de recruter une personne selon son âge est discriminatoire. Vous pouvez lui en parler directement ou contacter votre responsable ressources humaines.

Combattre les comportements sexistes et les violences sexuelles

Les agissements sexistes et les violences sexuelles portent atteinte aux droits fondamentaux de la personne. Ils sont strictement interdits au sein de l'environnement de travail Carmila.

L'**agissement sexiste** est une action liée au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Le **harcèlement sexuel** englobe notamment des comportements ou propos à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à la dignité d'une personne en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Une **agression sexuelle** se définit comme une atteinte sexuelle, non consentie, commise sur toute partie du corps avec violence, contrainte, menace ou surprise.



JE DOIS

- Veiller à m'exprimer et à me comporter de manière respectueuse et professionnelle à l'égard de mes collègues, ou autres relations de travail, quel que soit leur sexe
- Signaler tout agissement sexiste, acte susceptible de caractériser une situation de harcèlement sexuel ou d'agression sexuelle à mon égard ou à l'égard de l'un ou l'une de mes collègues

JE NE DOIS PAS

- Me livrer à tout agissement sexiste, acte susceptible de caractériser une situation de harcèlement sexuel ou d'agression sexuelle
- Contribuer, de manière active ou passive, à instaurer ou maintenir une ambiance de travail propice au sexisme



CAS PRATIQUE

Je suis chef d'équipe et ma collaboratrice porte des tenues au travail que je ne trouve pas appropriées dans un contexte professionnel.

Puis-je utiliser l'humour pour lui faire passer le message en lui disant : «Elle est courte ta jupe ! Tu as chaud ? Tu veux qu'on allume la clim' ?»

Non ! Tous les comportements ou propos à connotation sexuelle ou sexiste, qui soit portent atteinte à la dignité d'une personne en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante sont susceptibles de caractériser une situation de harcèlement sexuel. Les remarques et blagues sexistes ou sexuelles sont en conséquence proscrites.

Lutter contre le harcèlement moral

Le respect et la dignité de chaque individu sont des principes fondamentaux qui guident notre façon de travailler chez Carmila. Nous condamnons fermement tout comportement de harcèlement moral.

Le harcèlement moral se manifeste par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une **dégradation des conditions de travail** de la personne qui les subit, susceptible de :

- porter atteinte à ses droits et à sa dignité ;
- altérer sa santé physique ou mentale ;
- compromettre son avenir professionnel.





JE DOIS

- Soutenir et promouvoir l'engagement de Carmila en faveur d'un lieu de travail sans harcèlement moral
- Signaler tout propos ou agissement susceptible de caractériser une situation de harcèlement moral à mon égard ou à l'égard de l'un ou l'une de mes collègues



JE NE DOIS PAS

- Me livrer à des pratiques susceptibles de caractériser un harcèlement moral, y compris des expressions, des gestes ou des commentaires



CAS PRATIQUE

**Ma responsable hiérarchique me fait peur. Elle me met mal à l'aise car elle a tendance à humilier tous les membres de l'équipe en réunion, les uns devant les autres.
Que dois-je faire ?**

C'est une situation inacceptable. Votre manager n'a évidemment pas le droit d'humilier les membres de son équipe. Une telle situation est susceptible de constituer un harcèlement moral. En pareil cas, vous pouvez lui faire part des sentiments de l'équipe avec des exemples précis.

Vous pouvez également contacter votre responsable ressources humaines ou responsable éthique et conformité local, pour signaler la situation problématique.

Proscrire le travail illégal

Nous condamnons toute forme de travail illégal et nous nous engageons à maintenir des pratiques de travail éthiques et légales.

Chez Carmila, nous sommes fermement engagés à respecter les lois et réglementations en vigueur. Le travail illégal englobe différentes infractions telles que, notamment, le travail non déclaré, le travail des enfants ou le travail forcé.





JE DOIS

- Signaler immédiatement toute suspicion ou connaissance de travail illégal



JE NE DOIS PAS

- Recourir à des pratiques de travail illégales, telles que le travail non déclaré ou le travail des enfants
- Compromettre l'intégrité de nos processus de travail en contournant les lois ou en exigeant des pratiques illégales de la part de nos collègues ou partenaires
- Tenter de résoudre un problème moi-même sans utiliser les mécanismes de signalement appropriés



CAS PRATIQUE

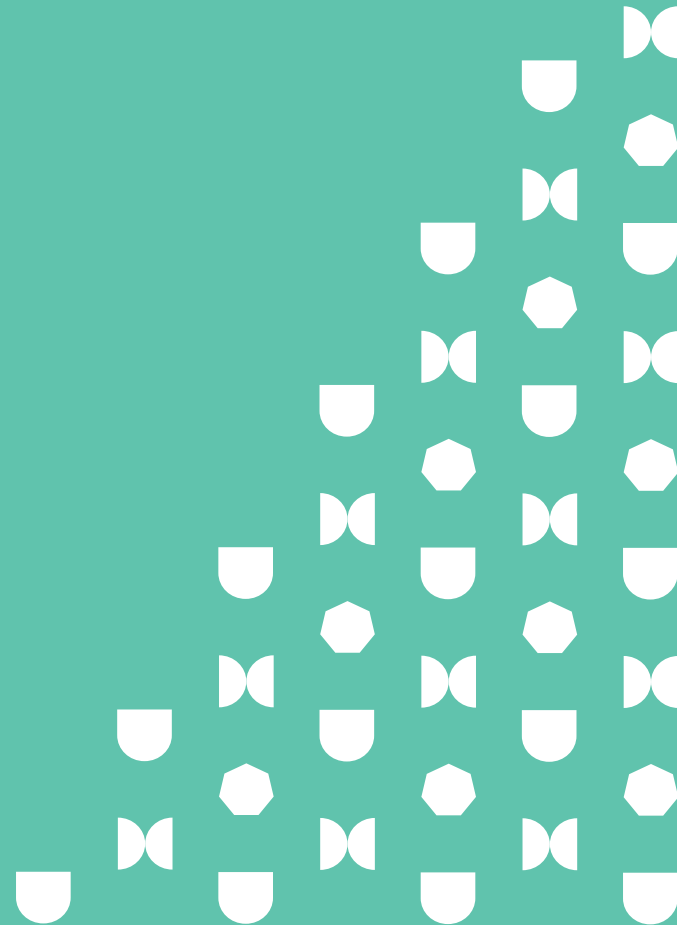
L'un de mes collègues me confie qu'un fournisseur avec qui il travaille régulièrement emploie des personnes non déclarées et qu'il a pris leurs papiers d'identité pour les conserver. Que dois-je faire ?

Le travail non déclaré ou la rétention des papiers d'identité de ses collaborateurs sont des pratiques illégales qui ne doivent pas être tolérées chez Carmila..

Vous devez encourager votre collègue à signaler cette situation à son responsable hiérarchique ou au service des ressources humaines. Si vous êtes témoin de tels cas, vous devez également informer votre responsable ou le service concerné pour qu'ils puissent prendre les mesures nécessaires.

2.

Un partenaire d'affaires responsable



S'abstenir de pratiques déloyales ou anticoncurrentielles

Carmila prône une concurrence libre et des pratiques commerciales équilibrées, loyales et transparentes.

Le Groupe s'engage à mener ses discussions avec les tiers avec **discernement, diligence et loyauté.**

Toute concertation, accord ou échange d'informations avec un tiers ayant pour objet ou pour effet de réduire ou fausser le libre jeu de la concurrence est strictement interdit.

Certaines informations sont considérées comme sensibles en droit de la concurrence : politique commerciale, conditions commerciales, innovations, etc. **Il est interdit de les échanger avec nos concurrents.**

Carmila forme régulièrement ses collaborateurs pour prévenir ces risques.



JE DOIS

- Informer rapidement mon supérieur hiérarchique si je reçois des informations confidentielles ou exclusives concernant nos concurrents
- Prendre conseil auprès des différentes Directions expertes en cas de doute
- Être régulièrement formé pour prévenir tout risque

JE NE DOIS PAS

- Échanger des informations sensibles au sens du droit de la concurrence avec un concurrent
- Demander à des collaborateurs ayant précédemment travaillé pour des concurrents de nous communiquer des informations confidentielles concernant leur ancien employeur



CAS PRATIQUE

Lors d'une réunion d'une fédération professionnelle, un participant propose de partager des informations sensibles au sens du droit de la concurrence. Un collaborateur de Carmila assiste à cette réunion. Que doit-il faire ?

Le collaborateur de Carmila présent à la réunion doit alors quitter la salle et demander que son départ soit inscrit dans le compte-rendu de réunion.

Communiquer des informations transparentes et fiables

La confiance de nos visiteurs, de nos actionnaires et, plus généralement, de nos parties prenantes, est au cœur de nos préoccupations.

La **transparence** et la **fiabilité** des informations communiquées par Carmila est essentielle afin de maintenir cette relation de confiance.

Cette responsabilité relève de chacun d'entre nous et concerne un grand nombre de documents et de données : publicités, documents comptables, reportings extra-financiers, communiqués de presse, contrats, factures, etc.

Carmila a mis en place des procédures et des systèmes de contrôle interne pour ses publications. Les informations financières et extra financières publiées par le Groupe sont élaborées dans ce cadre.

En outre, la divulgation d'informations erronées, incomplètes ou parcellaires est susceptible d'engager la responsabilité civile ou pénale de la personne concernée et/ou de Carmila.



JE DOIS

- Contacter ma hiérarchie, ainsi que la Direction Communication, pour vérifier que les données sont fiables et diffusables
- Respecter les procédures internes pour veiller à ce que nos publications financières et extra-financières soient transparentes et fiables
- Veiller à ne communiquer que des informations préalablement validées par les Directions compétentes et publiées par le Groupe lorsque mes propos sont susceptibles d'être interprétés comme l'expression de la position du Groupe

JE NE DOIS PAS

- Communiquer des informations erronées, incomplètes, parcellaires ou, lorsque mes propos sont susceptibles d'être interprétés comme l'expression de la position du Groupe, non validées par la Direction Communication



CAS PRATIQUE

Afin de ne pas trop impacter les résultats de son unité opérationnelle, le directeur financier me demande de ne pas provisionner un litige, alors que nos avocats externes estiment que le risque est avéré. Que dois-je faire ?

Cette écriture fausserait les résultats et donnerait une image erronée des comptes. Il convient d'en rediscuter avec votre manager et/ou votre contrôleur de gestion.

Protéger les informations confidentielles

Nos données sont un actif essentiel du Groupe. Divulguer des informations confidentielles peut porter préjudice à Carmila.

Dans le cadre de nos fonctions en tant que collaborateurs du Groupe, nous pouvons être amenés à accéder à des **informations confidentielles ou protégées** se rapportant aux activités du Groupe, à ses visiteurs ou à d'autres partenaires d'affaires.

Ces informations confidentielles incluent notamment les résultats commerciaux, les prévisions, les données financières, les données personnelles et des ressources humaines, les stratégies commerciales et autres savoir-faire développés ou acquis par Carmila.

Dans un environnement de plus en plus digitalisé, nous devons toutes et tous **protéger les informations confidentielles** du Groupe et de ses partenaires, y compris après avoir quitté le Groupe pour ses collaborateurs et mandataires sociaux.



JE DOIS

- Protéger et préserver la confidentialité des informations non accessibles au public
- Exiger des partenaires commerciaux qu'ils préservent la confidentialité des informations transmises par Carmila, en particulier en signant des accords de confidentialité et en impliquant les équipes cybersécurité
- Respecter strictement tout engagement contractuel en matière de confidentialité pris envers un partenaire commercial

JE NE DOIS PAS

- Communiquer les informations confidentielles aux personnes ou entités non habilitées à en avoir connaissance, au sein ou en dehors de l'entreprise
- Falsifier ou modifier ces informations afin de nuire ou cacher des actes non éthiques ou illégaux
- Communiquer des informations confidentielles en interne sauf en cas d'utilité avérée



CAS PRATIQUE

Puis-je travailler dans un lieu public si des personnes peuvent voir ce sur quoi je travaille ?

Lorsque vous travaillez en dehors de votre site ou de votre bureau, faites preuve d'une vigilance accrue pour éviter toute fuite d'informations confidentielles. Dans les lieux publics, ne travaillez pas sur des questions confidentielles, ne mentionnez pas le nom de personnes, le Groupe, ses partenaires commerciaux, utilisez des écrans de confidentialité pour les ordinateurs portables et ne laissez jamais vos équipements sans surveillance.

Prévenir les délits d'initiés

En tant que société cotée, Carmila est soumise aux lois et réglementations applicables sur les délits d'initiés.

Un délit d'initié est constitué lorsqu'une personne achète ou vend, directement ou non, des titres en bénéficiant d'**informations privilégiées**, c'est-à-dire d'informations :

- à caractère précis ;
- qui n'ont pas été rendues publiques ;
- qui, si elles étaient rendues publiques, seraient susceptibles d'affecter de façon sensible le cours des instruments financiers d'une société cotée (actions, obligations, etc.).

Les informations privilégiées peuvent inclure les informations relatives aux acquisitions de sociétés, les contrats importants ou un litige significatif, etc.

Ces informations doivent rester **strictement confidentielles** jusqu'à ce que Carmila les rende publiques. Il est interdit d'utiliser ou d'essayer d'utiliser, directement ou non, des informations d'initiés pour en tirer un avantage ou de les communiquer à un tiers avant qu'elles ne soient officiellement publiées par la société cotée.



JE DOIS

- Prendre connaissance des politiques internes relatives à la prévention des délits d'initié et veiller à toujours les appliquer
- Garder confidentielles les informations privilégiées dont je dispose
- Faire preuve de vigilance en ce qui concerne les informations relatives à des partenaires commerciaux, car l'interdiction des délits d'initié ne se limite pas à Carmila

JE NE DOIS PAS

- Acheter ou vendre des actions Carmila ou d'une autre société cotée, en étant en possession d'informations privilégiées au moment de la transaction envisagée
- Communiquer des informations privilégiées à des personnes extérieures à l'entreprise, y compris à des amis ou à des membres de ma famille
- Divulguer des informations privilégiées au sein de Carmila, à moins d'y être autorisé
- Suggérer à un membre de ma famille ou à un ami d'acheter des actions sur la base d'informations privilégiées, même si je n'en retire aucun gain financier moi-même
- Discuter avec des investisseurs ou analystes



CAS PRATIQUE

Je suis invité à participer à une réunion où des investisseurs seront présents. Puis-je y aller ?

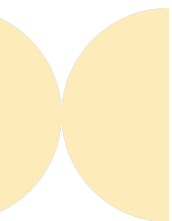
Non. Aucun collaborateur Carmila ne peut participer à de tels événements sans autorisation expresse de la Direction.

Préserver notre réputation

Chez Carmila, nous nous attachons à instaurer une communication transparente et fiable avec toutes nos parties prenantes.

La marque et la réputation de Carmila constituent le fondement de la valeur du Groupe. En tant que collaborateurs du Groupe, nous devons **protéger son image et promouvoir sa réputation** par une gestion professionnelle et prudente de la communication sur les réseaux sociaux et vis-à-vis des médias.

Nous devons transmettre toute demande de communication de la part des médias (journalistes, etc.) à la Direction de la Communication sous réserve des prérogatives des représentants du personnel.



JE DOIS

- Parler de quotidien professionnel sur les réseaux sociaux publics, y mettre en avant son métier, les centres commerciaux et les initiatives terrains
- Valoriser mes collègues sur les réseaux sociaux
- Parler de tout sujet positif et bienveillant pouvant valoriser l'image de Carmila

JE NE DOIS PAS

- Prendre la parole, sur les réseaux sociaux ou vis-à-vis des médias, sur des projets ou opérations qui ne sont pas encore publics et non disponibles pour nos visiteurs ou collaborateurs
- Donner des chiffres ou données internes non publiques, sur les réseaux sociaux ou aux médias
- Dénigrer, en des termes injurieux, diffamatoires ou excessifs, l'entreprise, le groupe, un collaborateur, une manière de procéder, en interne ou en externe



CAS PRATIQUE

Un journaliste contacte un collaborateur de Carmila afin d'obtenir des informations sur les résultats ou un projet de Carmila. Que doit-il faire ?

Sous réserve des prérogatives des représentants du personnel, il doit se rapprocher de la Direction de la Communication, seule garante de la transparence et de la fiabilité des informations communiquées par le Groupe, dès lors que ses propos sont susceptibles d'être interprétés comme l'expression de la position du Groupe.

Lutter contre la corruption et le trafic d'influence

Le groupe Carmila ne tolère aucune forme de corruption, de trafic d'influence ou d'acte contraire à la probité. Il respecte les réglementations applicables en matière de lutte contre la corruption, notamment la loi française Sapin 2.

La corruption consiste à solliciter ou accepter un avantage quelconque (don, cadeaux, invitations, promesse d'embauche, etc.) en échange d'un acte ou d'une décision favorable. Le trafic d'influence consiste à solliciter ou accepter un avantage quelconque en échange de l'usage de l'influence réelle ou supposée de quelqu'un sur une autorité publique, afin d'obtenir une décision favorable.

La corruption peut être active (côté corrupteur) ou passive (côté corrompu), directe ou indirecte. La seule intention de corrompre suffit à caractériser l'infraction. Un acte de corruption peut impliquer des agents publics ou des personnes privées.

Le Groupe interdit également les paiements de facilitation.

Le groupe Carmila a déployé une politique cadeaux et invitations partout où il opère. Elle interdit les cadeaux et invitations à destination d'agents publics.



JE DOIS

- Suivre les formations obligatoires concernant la prévention de la corruption
- Encourager nos partenaires commerciaux à adopter des principes équivalents aux nôtres
- Rester vigilant en toute circonstance et, en cas de signaux d'alarme ou de transaction suspecte, en informer ma hiérarchie ou utiliser la ligne d'alerte éthique du Groupe

JE NE DOIS PAS

- Verser une somme d'argent à un agent public pour obtenir une autorisation ou un permis
- Accepter des cadeaux ou invitations qui ne seraient pas conformes à notre politique cadeaux et invitations
- Signer un contrat avec un nouveau partenaire, ou travailler sur un projet d'acquisition, sans réaliser les vérifications d'intégrité appropriées, lorsque celles-ci sont prévues par les procédures applicables
- Entrer en relation contractuelle avec un tiers sans avoir préalablement négocié et conclu un contrat définissant clairement l'objet du contrat. Ce contrat doit prévoir des objectifs mesurables et/ou des rapports d'activités réguliers et il doit instaurer un système de règlement proportionné et licite.



CAS PRATIQUE

Je travaille au sein du service commercialisation et un preneur m'invite à un événement sportif en loge VIP en pleine période de renouvellement. Que dois-je faire ?

Je dois refuser l'invitation. Hors période de renouvellement, si la valeur d'une invitation semble déraisonnable, il convient d'en vérifier la conformité avec la politique cadeaux et invitation applicable. Par ailleurs, les politiques cadeaux et invitations de certains pays et activités interdisent tout cadeau et/ou invitation. En cas de doute, vous devez en discuter avec votre hiérarchie ou votre responsable éthique et conformité.

Lutter contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme

Carmila s'engage à respecter les réglementations applicables en matière de lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme.

Le droit commercial international peut **imposer des interdictions ou des restrictions sur les transactions, imposer une approbation préalable des autorités** ou toute autre méthode de contrôle des échanges transfrontaliers de biens.

Les transactions suspectes pourraient être associées à des pratiques de blanchiment de capitaux consistant à **dissimuler l'origine frauduleuse** de fonds (organisation mafieuse, trafic de drogue, trafic d'armes ou de personnes, extorsion, corruption, etc.), puis à réinvestir cet argent frauduleux dans des activités légales.





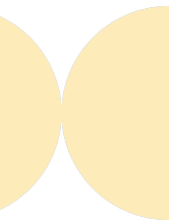
JE DOIS

- Signaler à mon correspondant conformité une opération atypique
- Réaliser les vérifications préalables appropriées avant de mettre en place une nouvelle relation avec un partenaire commercial



JE NE DOIS PAS

- Partager avec des tiers les règles internes en vigueur en termes de lutte contre le blanchiment et financement du terrorisme (ex : les seuils de vigilance renforcée)



Prévenir les conflits d'intérêts

Carmila respecte les intérêts personnels et la vie privée de ses collaborateurs. Cependant, il est important d'éviter tout conflit d'intérêts.

Si chacun doit gérer une multitude d'intérêts (professionnels, affectifs, politiques, associatifs, syndicaux, religieux...), tous les intérêts ne sont pas pour autant générateurs de conflits.

Le conflit d'intérêts prend naissance **lorsque l'intérêt personnel s'oppose à l'intérêt de Carmila**, que le collaborateur se doit de défendre, et risquerait de nuire à son indépendance de jugement.

La simple apparence d'un conflit d'intérêts (même s'il n'est pas avéré) peut troubler la perception de notre intégrité professionnelle et porter atteinte à la réputation du Groupe.

La fraude, ainsi que les violations des lois anti-corruption, peuvent commencer avec un conflit d'intérêts non divulgué. Prévenir les conflits d'intérêts, c'est d'abord les révéler : **transparence et vigilance** sont les deux clés de la prévention des conflits d'intérêts. L'existence d'un conflit d'intérêts ne signifie pas que Carmila ne pourra pas entretenir des relations d'affaires avec ce tiers à l'avenir. Cependant, un plan d'action devra être élaboré par la hiérarchie du collaborateur afin de maintenir et/ou développer cette relation d'affaires tout en protégeant le salarié et le Groupe.



JE DOIS

- Déclarer à ma hiérarchie toute relation personnelle ou professionnelle qui pourrait affecter l'exercice impartial de mes fonctions dans l'intérêt de Carmila
- Clarifier les situations sur lesquelles pourrait peser un doute
- Déclarer immédiatement tout changement de situation à ma hiérarchie
- Respecter et mettre en œuvre les décisions prises par ma hiérarchie permettant de gérer les éventuelles situations de conflits d'intérêts

JE NE DOIS PAS

- Dissimuler une situation de conflit d'intérêts potentiel, en pensant que cela priverait le Groupe d'une relation d'affaires bénéfique
- M'immiscer dans les relations que Carmila entretient avec le tiers concerné, si un conflit d'intérêts a été déclaré et/ou identifié et qu'un plan d'actions prévoyant mon dépôt du dossier concerné a été acté
- Me mettre dans une situation dans laquelle mes intérêts personnels peuvent sembler influencer mes décisions professionnelles au sein du Groupe



CAS PRATIQUE

Carmila vient de lancer un appel d'offres. Parmi les entreprises sélectionnées figure celle où travaille ma belle-sœur. Dois-je en informer Carmila ?

Oui ! Tout conflit d'intérêts doit être déclaré à son supérieur hiérarchique et à la Direction et/ou aux ressources humaines. En cas de conflit d'intérêts, un plan d'action sera mis en place et il conviendra de vous mettre à l'écart de toute négociation avec le tiers en question pour que votre jugement/décision ne soit pas influencé.

Encadrer les dons, le mécénat et le sponsoring

Carmila encourage ses collaborateurs à mener des actions bénévoles tout en veillant à éviter tout conflit d'intérêts réel ou apparent.

Carmila permet à chaque pays intégré de mener des actions caritatives.

Les actions caritatives menées par le groupe Carmila ne doivent pas créer de conflit d'intérêts, réel ou apparent, ni viser à obtenir un avantage indu.

Carmila sponsorise des activités cohérentes avec sa stratégie et ses valeurs. Les centres commerciaux Carmila ont la possibilité de sponsoriser des initiatives en faveur d'associations, sous forme de dons financiers ou matériels. Les demandes sont soumises à un processus d'approbation interne en plusieurs étapes pour éviter les actions de lobbying ou les conflits d'intérêts. Aucun sponsoring ne peut servir à obtenir un nouveau marché ou à conserver un marché existant.



✓ JE DOIS

- Respecter les règles édictées par le Groupe et les pays liées aux dons
- Transmettre toute demande de partenariat solidaire à la Direction.

✗ JE NE DOIS PAS

- Autoriser un intermédiaire à accorder des subventions/dons au nom de Carmila et de ses entités
- Faire un don au nom de Carmila sans avoir obtenu l'autorisation préalable de la Direction
- Faire un don à une association caritative ou sponsoriser un club sportif pour influencer une décision d'une autorité publique (mairie, etc.) en faveur de Carmila
- Dissimuler un don dans les comptes de la société
- Lancer des initiatives pouvant représenter un risque pour la réputation de l'entreprise
- Donner un produit répertorié dans la liste des articles interdits aux dons



CAS PRATIQUE

Lors d'une consultation sur un projet qui concerne Carmila, une élue me demande de faire un don à une association écologique locale engagée dans la protection de l'environnement. Elle me fait comprendre que si Carmila sponsorise cette association, elle m'apportera son soutien réglementaire. C'est une bonne opportunité ?

Non ! Nous devons être vigilant dans nos échanges avec des personnes détentrices d'une autorité publique ou de mandats politiques, comme des élus. Cette demande de don pourrait être assimilée à de la corruption passive. Tout accord, même de principe, pourrait conduire à des situations exposant Carmila à des poursuites.

Mener un lobbying responsable auprès des autorités politiques

Le dialogue et la confiance réciproque sont le fondement de relations institutionnelles pérennes.

Le lobbying (ou représentation d'intérêts) désigne toute action d'influence ou d'information à l'initiative d'un représentant d'intérêts du Groupe auprès d'un responsable public visant à orienter une décision publique.

Le groupe Carmila échange avec les pouvoirs publics, dans les pays où il est présent, en respectant les lois et réglementations applicables en matière de représentation d'intérêts.

Carmila entend conserver une **attitude de neutralité politique** et n'intervient pas dans le financement de la vie politique. Le Groupe ne verse aucune contribution aux partis ou personnalités politiques, ni aux institutions connexes récoltant des fonds politiques.

Le Groupe respecte les engagements de ses collaborateurs qui participent à la vie publique ou politique en tant que citoyens, étant entendu qu'en le faisant, ils ne représentent pas l'entreprise. Chacun exerce donc sa liberté d'opinion et d'activité politique en dehors de son contrat de travail (sur son temps personnel et sans utiliser les ressources de l'entreprise), à ses frais et à titre exclusivement personnel.





JE DOIS

- Défendre les intérêts de Carmila auprès des décideurs publics et associations professionnelles en concertation avec la Direction
- Transmettre à ma hiérarchie toute demande de don politique provenant d'un tiers, toute demande émanant d'une femme ou d'un homme politique, de quelque nature que ce soit (ex : dédicace d'un livre dans un centre commercial)
- Séparer mes activités politiques personnelles de mes activités professionnelles au sein du Groupe
- Informer ma hiérarchie si ma participation à des activités politiques pourrait entrer en conflit avec mes fonctions au sein du groupe Carmila, ou créer une confusion entre mes positions politiques personnelles et celles de Carmila



JE NE DOIS PAS

- Faire des contributions politiques à la demande d'un partenaire d'affaires pour obtenir un contrat
- Manquer de déclarer le mandat de la société de lobbying (ou les actions des associations professionnelles) aux autorités si ceci est requis par la réglementation locale
- Octroyer une rémunération à une société de lobbying sans lien ou disproportionnée au regard des prestations réalisées
- Faire de la politique sur mon lieu de travail
- Exercer une influence illicite ou obtenir frauduleusement des informations ou des décisions
- Laisser penser que Carmila soutient les activités politiques personnelles



CAS PRATIQUE

Une proposition de loi relative aux grandes entreprises est en cours d'élaboration, j'envoie plusieurs caisses de vin à l'un de mes amis maire, avec ce mot : « Cher ami, je compte sur toi pour convaincre ce sénateur récalcitrant vendredi prochain. J'en profite pour remplir ta cave de bonnes bouteilles ! ». Est-ce autorisé ?

Non, cette proposition est assimilable à du trafic d'influence actif. Elle est contraire aux principes éthiques du groupe Carmila. Le trafic d'influence n'est pas uniquement un échange d'argent mais peut être aussi un échange de faveurs ou d'avantages.

Toute sollicitation à des fins de trafic d'influence de la part d'un collaborateur de Carmila ayant pour cible un agent public est strictement interdite et sévèrement sanctionnée.

Assurer la protection des données personnelles

La protection des données personnelles et le respect de la réglementation applicable sont des enjeux majeurs pour Carmila, d'autant plus dans le cadre de la digitalisation croissante de nos activités.

Carmila met en œuvre des mesures adaptées permettant de garantir un **haut niveau de protection des données personnelles** confiées par ses visiteurs, ses collaborateurs et ses partenaires.

Les données personnelles sont des données sensibles. Leur accès doit être réservé aux personnes qui en ont besoin. Cette protection inclut le contrôle des accès aux données, la classification des documents qui les contiennent et, quand il s'agit d'applications ou de bases de données, la mise en œuvre des bonnes pratiques de cybersécurité.



JE DOIS

- Utiliser des données personnelles mises à ma disposition par Carmila dans le cadre de ma mission de travail, uniquement s'il y a un lien entre les raisons pour lesquelles les données personnelles ont été collectées et mon travail
- Maîtriser les données personnelles sous ma responsabilité sans multiplier les copies
- Protéger les données personnelles notamment, en les consultant et manipulant dans les outils du Groupe ou depuis tout un environnement sécurisé et confidentiel
- Travailler avec des prestataires qui présentent toutes les garanties de sécurité et de confidentialité et qui ont signé un contrat avec Carmila

JE NE DOIS PAS

- Collecter et utiliser des données personnelles non nécessaires à mon travail
- Utiliser les données personnelles de manière incompatible avec les objectifs initiaux annoncés ou de les réutiliser pour un autre objectif
- Conserver les données personnelles au-delà de la durée nécessaire à la poursuite des objectifs pour lesquels elles ont été collectées



CAS PRATIQUE

Un collègue me demande la liste des visiteurs ayant répondu à une enquête de satisfaction afin de leur envoyer des bons de réductions. Puis-je lui communiquer cette liste ?

Non. La publicité par email suppose au préalable l'obtention de l'accord explicite du visiteur. Une telle utilisation des adresses emails constitue une réutilisation non autorisée de données personnelles, soit un détournement de finalité. Par ailleurs, il convient d'éviter au maximum les extractions et les partages de fichiers et privilégier l'utilisation des outils mis à disposition des collaborateurs par Carmila.

Promouvoir l'éthique fiscale et la transparence

L'éthique fiscale et la transparence sont les piliers sur lesquels reposent nos relations avec les autorités fiscales et l'ensemble de nos parties prenantes.

Toute forme d'évasion ou de fraude fiscale est proscrite.

Le groupe Carmila reconnaît que la déclaration et le paiement des impôts constituent un **devoir civique essentiel**. Nous respectons, partout où nous opérons, les règles fiscales applicables et les conventions internationales. Carmila respecte attentivement les normes fiscales en matière de prix de transfert, notamment celles de l'OCDE. **Le Groupe assure ainsi une juste répartition des profits entre les juridictions.**

Cela implique pour le Carmila de sécuriser, documenter et respecter les dispositions légales. Dans cette optique, le Groupe instaure une culture et met en place des procédures internes permettant de répondre à ses obligations fiscales.



✓ JE DOIS

- Remplir les déclarations fiscales et procéder au paiement des impôts dans les délais
- Promouvoir une culture de compétence fiscale par le recrutement et la formation d'une équipe fiscale d'excellence
- Promouvoir une culture d'intégrité fiscale par le déploiement de formations à destination des collaborateurs
- Garantir un niveau de sécurité et de conformité fiscale par la mise en place de mécanismes de contrôle interne

✗ JE NE DOIS PAS

- M'engager dans des pratiques d'évasion fiscale ou de planification fiscale agressive dans le but de se soustraire à nos obligations
- Aider un partenaire à se soustraire à ses obligations
- Encourager tout décisionnaire à contrevenir aux lois ou réglementations fiscales par une stratégie reposant sur la recherche d'un profit essentiellement fiscal
- Manipuler les prix de transfert entre les entités du groupe comme un outil de planification fiscale
- Maintenir des relations avec des opérateurs qui, par leur comportement, enfreignent les réglementations en vigueur



CAS PRATIQUE

Dans le cadre d'une négociation, un partenaire souhaiterait signer le contrat via une entité de son Groupe située dans un paradis fiscal. Est-il possible d'accéder à cette demande ?

Toute pratique visant à se soustraire aux obligations fiscales est contraire à l'éthique fiscale du Groupe. Le Groupe veille à la bonne application des règles en matière de fiscalité et au respect de ces règles par ses partenaires. Ainsi, Carmila ne s'engage pas dans une relation contractuelle lorsqu'il est avéré que le partenaire a une pratique fiscale contraire à l'éthique fiscale du Groupe.

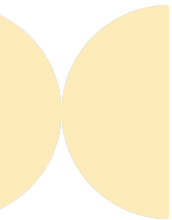
Être un citoyen fiscal responsable

La relation de Carmila avec les autorités publiques repose sur les principes de coopération, d'intégrité et de transparence.

Nous nous engageons à :

- collaborer pleinement avec les autorités fiscales et autres organismes gouvernementaux ;
- fournir des informations documentées et complètes ;
- respecter les échéances fiscales.

Notre conduite vise à entretenir une relation constructive et respectueuse avec les autorités publiques. Nous démontrons ainsi notre engagement envers une gestion fiscale responsable et citoyenne.



JE DOIS

- Entretien des relations sur le long terme avec les autorités fiscales fondées sur la coopération et la confiance
- Garantir qu'en cas de litige, toutes les informations nécessaires sont transmises en toute transparence et dans leur intégralité, dans le respect des dispositions légales
- Conserver les archives fiscales afin de collaborer efficacement avec les autorités

JE NE DOIS PAS

- Omettre de fournir des informations fiscales essentielles demandées par les autorités publiques
- Entraver les démarches de transparence entreprises par le Groupe



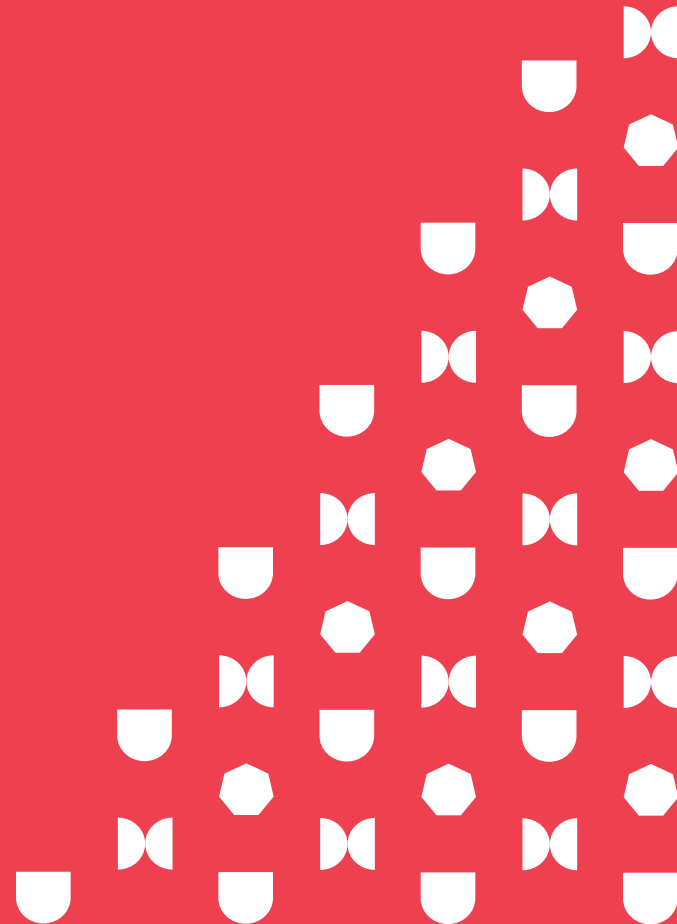
CAS PRATIQUE

Quelles mesures sont prises si le groupe Carmila est confronté à un contrôle fiscal ou à des questions de la part des autorités fiscales ?

Le groupe Carmila s'assure que les positions retenues soient documentées et que ces documents soient conservés pour justifier ces positions. Il prête une attention particulière au respect des exigences de transparence à l'égard des autorités fiscales. Ainsi, le Groupe veille à la qualité des informations transmises.

3.

Une entreprise
environnementalement et
socialement responsable



Protéger l'environnement et oeuvrer pour le climat

Carmila anticipe et cherche à réduire ses impacts sur l'environnement et la biodiversité, dès la conception des sites puis pendant leur exploitation.

Les centres commerciaux de Carmila ont des **impacts sur l'environnement**, et ce tout au long de leur cycle de vie : émissions de gaz à effet de serre, consommation d'eau, génération de déchets, gaspillage alimentaire, pollutions, artificialisation des sols, etc.

Chaque site peut, à son échelle et en collaboration avec les acteurs de son territoire, mettre en œuvre des **actions vertueuses pour l'environnement et adaptées à sa situation géographique**. Cela passe notamment par l'écoconception des bâtiments et leur rénovation plus durable, des actions de réduction des déchets, la bonne gestion de la consommation d'eau et d'énergie, la maintenance des installations et les actions de réduction des pollutions associées au bâtiment.





JE DOIS

- Garantir le tri des déchets et leur valorisation par les prestataires
- Mettre en œuvre un management de l'énergie et sensibiliser les équipes



JE NE DOIS PAS

- Jeter les déchets sans respecter les contenants prévus à cet effet, ni le tri qui y est associé
- Jeter des denrées alimentaires consommables
- Gaspiller l'eau et l'énergie
- Être à la source de pollution



Respecter les droits humains

Carmila s'engage à promouvoir, respecter et protéger les droits humains et du travail, aussi bien au sein de ses opérations propres, qu'au sein de sa chaîne de valeur.

- Les activités des entreprises ont un impact sur les droits humains dans leur pays d'implantation et au-delà, que ce soit au travers de leurs **opérations en propre, dans leur sphère d'influence ou via leur chaîne d'approvisionnement** (fournisseurs, franchisés, prestataires, sous-traitants, etc.).
- "Les droits humains sont inhérents à tous, indépendamment de notre nationalité, sexe, origine nationale ou ethnique, couleur de peau, religion, langue ou toute autre caractéristique. Ils couvrent notamment les droits à l'alimentation, à l'éducation, au travail, à la santé et à la liberté", selon la définition du Haut-Commissariat aux droits de l'Homme des Nations-Unies.
- L'approche de Carmila en matière de droits humains se fonde sur les **normes internationalement reconnues** : la déclaration universelle des droits de l'Homme, les conventions fondamentales de l'OIT, les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, les dix principes du Pacte Mondial de l'ONU, les principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme de l'ONU, un accord international signé avec l'UNI Global Union.





JE DOIS

- Signaler toute violation des droits humains et du travail dont je suis témoin en interne ou chez un prestataire sur la plateforme de recueil des alertes du Groupe ou auprès d'un autre canal de réception interne (hiérarchie, DRH, Direction)
- Rester vigilant dans mes relations avec les partenaires du Groupe pour identifier toute zone de risque
- Veiller au respect des droit humains dans mon domaine de responsabilité
- M'assurer de la conformité sociale des prestataires avant de contractualiser avec eux
- Mettre en place des relations de qualité avec mes partenaires pour leur permettre de travailler dans des conditions adaptées (conditions contractuelles, accompagnement, etc.)



JE NE DOIS PAS

- Travailler avec un prestataire qui ne respecte pas les droits humains
- Imposer des conditions contractuelles ne permettant pas des conditions de travail adaptées et le paiement d'un salaire décent

Apporter sa contribution aux communautés locales

Carmila est un acteur majeur dans les territoires, urbains et ruraux, où il est présent. Ses centres commerciaux rendent accessibles les produits et services utiles au quotidien aux populations, même dans les territoires les plus enclavés.

- Carmila s'engage pour les territoires en soutenant le développement local et en renforçant les liens communautaires.
- Carmila encourage ses collaborateurs à mener des actions de bénévolat au sein d'associations partenaires. Ce faisant, ils doivent veiller à éviter tout conflit d'intérêts réel ou apparent.





JE DOIS

- Me renseigner et participer aux actions de bénévolat proposées par le Groupe

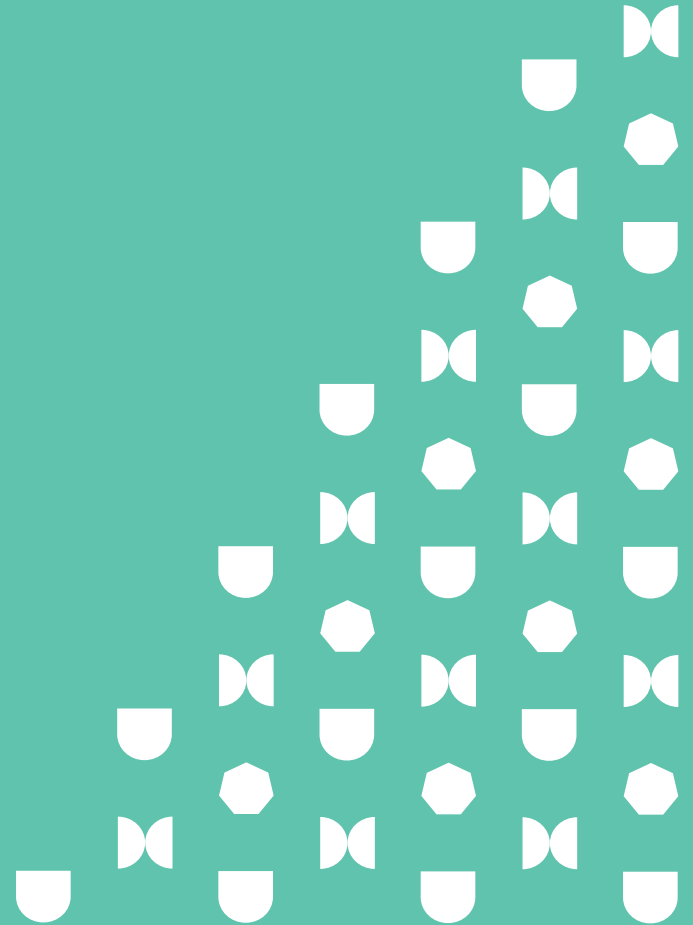


JE NE DOIS PAS

- Me rendre volontaire sur mon temps de travail auprès d'une association sans validation de ma hiérarchie



Conclusion



Que faire en cas de doute ?

Carmila encourage la prise de parole et favorise le dialogue entre ses collaborateurs. Chacun est encouragé à exprimer ses points de vue, à défendre ses opinions et à signaler tout comportement contraire aux principes de ce Code.



QUI ?



QUOI ?



COMMENT ?

Les collaborateurs

Les parties prenantes

Attitudes à adopter

Principes et soupçons de violations de ce Code

Lois et réglementations en vigueur

Protection des lanceurs d'alerte

Carmila protège les lanceurs d'alerte qui effectuent un signalement de manière appropriée et de bonne foi. Aucune forme de représailles ne sera exercée à leur rencontre. Cette protection s'applique également aux collaborateurs qui participent aux enquêtes internes faisant suite à un signalement.

On considère qu'un lanceur d'alerte est « de bonne foi » lorsqu'il fournit des informations complètes, sincères, honnêtes et qu'il a des motifs sérieux de croire que les faits signalés sont exacts, même s'il s'avère que finalement ses soupçons étaient erronés.

Les dénonciations calomnieuses ou de mauvaise foi pourront donner lieu à des sanctions.

Parler à un membre d'équipe :

- votre supérieur hiérarchique ;
- votre référent ressources humaines ;
- la Direction
- la ligne éthique du Groupe.

Lancer l'alerte via la ligne éthique du Groupe :

- ethique.carrefour.com
- par téléphone

Comment ça marche ?

- La ligne d'alerte du Groupe est disponible 7 jours sur 7, 24h sur 24, en ligne ou par téléphone, dans toutes les langues utilisées au sein du Groupe. Les numéros de téléphone internationaux sont gratuits et disponibles sur le site internet.
- Cette plateforme est opérée par un prestataire de services spécialisé, indépendant du Groupe, en toute sécurité et confidentialité. Un nombre restreint de collaborateurs habilités ont accès aux alertes afin de les traiter et de pouvoir, le cas échéant, diligenter les investigations internes appropriées.

Intranet éthique et conformité

La Direction met à disposition des salariés toutes les informations et documents relatifs à son dispositif conformité sur son site intranet :

- politiques, chartes et procédures ;
- formations ;
- communications ;
- accès au dispositif d'alerte ;
- etc.



Intranet

