

## LES VALEURS DU GROUPE ROSSMANN

### LE RESPECT DE LA PERSONNE ET LA TOLÉRANCE

Le Groupe ROSSMANN place le respect de la personne au cœur de son éthique. Les droits et les devoirs de la personne commandent sa relation aux autres. Le groupe considère que le dialogue et l'échange sont essentiels.

Ce dialogue vise à l'épanouissement professionnel des personnes au sein de l'organisation.

### LA PERFORMANCE

Le groupe ROSSMANN place la performance de chacun et des équipes dans l'exercice de leur métier et celle du Groupe dans chacune de ses activités au service du client.

La valeur ainsi créée contribue à la croissance rentable et durable du groupe et profite à tous qu'ils soient clients, salariés, actionnaires, ou partenaires.

### LE RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT ET SOLIDARITÉ

Conscient vis-à-vis de ses contemporains comme des générations futures de l'impact de ses activités sur le milieu naturel ou humain, le groupe ROSSMANN fait du respect de l'environnement un critère majeur de ses choix industriels.

La mission primordiale de l'ensemble des salariés et membres du Groupe consiste en une gestion responsable et une amélioration constante de ses installations industrielles.

Le Groupe ROSSMANN conçoit et propose à ses clients des produits ayant les meilleures performances environnementales.

Le Groupe ROSSMANN participe à la collecte et à la valorisation des emballages en carton ondulé usagés.

### L'INTÉGRITÉ

Le Groupe fait de l'intégrité son mode de conduite avec tous ses interlocuteurs et partenaires.

Elle exclut toute forme de corruption et commande d'agir avec droiture et honnêteté.

### LES ENGAGEMENTS DES SALARIES DU GROUPE ROSSMANN

#### LE RESPECT DE LA LÉGISLATION

Le respect des législations nationales et des conventions internationales outre une obligation impérative pour les entreprises du groupe ROSSMANN, est un devoir moral.

Le Groupe ROSSMANN respecte les lois en vigueur dans tous les pays où il exerce une activité.

Il veille au respect des conventions de l'organisation internationale du travail, notamment celles relatives à la protection des travailleurs, à l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants.

Dans son activité et dans celle de ses prestataires ou sous-traitants, le Groupe ROSSMANN s'assure que les standards de comportement éthique les plus exigeants sont respectés en tenant compte du contexte, notamment social, dans lequel s'inscrit cette activité.

C'est dans ce cadre que le Groupe demande à chaque salarié de se comporter conformément aux lois et règlements, dans tous les pays où il intervient, avec un souci de responsabilité, d'intégrité et de professionnalisme.

#### LE CONFLIT D'INTÉRÊTS

Les salariés et membres du groupe ROSSMANN doivent éviter toute situation de conflit entre les intérêts du groupe et leur intérêt propre.

Un salarié est confronté à un risque de conflit d'intérêts si son intérêt personnel peut influencer sur l'exercice impartial et objectif de ses activités professionnelles.

L'intérêt personnel du salarié comprend tout avantage pour lui-même, parents et proches ou pour des personnes ou organisations avec lesquelles il a ou a eu des relations d'affaires ou politiques.

Il englobe toute obligation financière ou civile à laquelle le salarié est assujéti.

### LES ENGAGEMENTS DES SALARIES DU GROUPE ROSSMANN

#### **LES ACTIVITÉS POLITIQUES, RELIGIEUSES OU CONFESSIONNELLES**

Le Groupe ROSSMANN s'engage à conserver partout où il est présent une attitude de neutralité politique, religieuse ou confessionnelle.

Cette neutralité est la condition nécessaire à l'établissement de relations durables, fondées sur l'intégrité et le respect mutuel, entre le Groupe ROSSMANN et les responsables ou les élus avec lesquels il est susceptible d'être en contact.

L'engagement des salariés dans ces activités est strictement personnel et ne peut s'exercer qu'en dehors des lieux et du temps de travail. De même, ils ne pourront ni utiliser l'image du Groupe ni leur position sociale pour promouvoir leur engagement.

#### **LA CONFIDENTIALITÉ DES INFORMATIONS – PROTECTION DES BIENS DE L'ENTREPRISE**

Tout salarié ou membre du Groupe ROSSMANN peut être amené à détenir des informations appartenant au Groupe et qui doivent demeurer confidentielles dans la mesure où leur divulgation ou leur révélation prématurée risquerait d'être dommageable aux intérêts du Groupe.

Ces informations peuvent relever du savoir, de la technique ou du savoir-faire et porter sur les produits, les études, les projets techniques, les données industrielles, les données financières ou commerciales et plus généralement toutes les informations dont on peut avoir connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Tout salarié, partenaire ou prestataire respecte les obligations de confidentialité concernant le développement et la stratégie du Groupe ROSSMANN.

L'information fait partie des actifs du Groupe ROSSMANN ; par conséquent, le salarié, le partenaire ou le prestataire doit toujours avoir conscience de la nécessité de protéger l'information confidentielle à l'égard des tiers.

Chaque salarié, membre, prestataire ou partenaire du groupe s'interdit d'utiliser des informations confidentielles à des fins personnels.

Il s'interdit également de porter atteinte de quelque manière que ce soit à la réputation du groupe, à son système d'information et aux éléments composant son patrimoine

### LES ENGAGEMENTS DU GROUPE ROSSMANN

#### LA PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT

La bonne marche de l'entreprise suppose que chaque salarié du Groupe puisse évoluer dans une ambiance de travail exempte de toute forme de pression, agissements ou de harcèlement à caractère moral ou sexuel.

Le Groupe ROSSMANN s'engage à prendre les mesures nécessaires en vue de prévenir et de sanctionner ce type d'agissements et exige un comportement exemplaire des ses dirigeants et cadres.

A cet égard, tous les salariés du Groupe s'engagent à respecter la législation du travail relative au harcèlement.

#### L'EXPRESSION PUBLIQUE

Enoncer une prise de position au nom du Groupe est une responsabilité qui ne peut s'exercer sans approbation de la hiérarchie.

Tout salarié mandaté à cette fin doit se conduire avec professionnalisme et veiller à assurer la cohérence de l'expression et de l'image du Groupe.

Tout salarié, mandataire ou prestataire doit faire preuve de retenue dans son expression en public à l'égard du Groupe, de ses dirigeants, de ses actionnaires et de ses salariés.

JYP

### LES ENGAGEMENTS DU GROUPE ROSSMANN

#### **VIS-A-VIS DE SON ACTIONNARIAT**

Le Groupe ROSSMANN applique certains principes d'action collective à l'égard de son actionnariat :

Tout actionnaire a droit à une information exacte, suffisante, vérifiable et délivrée en temps utile.

L'information transmise traduit fidèlement ses opérations dans ses comptes.

Il est attentif à la mise en œuvre des principes et recommandations en matière de gouvernance d'entreprise.

#### **VIS-A-VIS DES TIERS**

##### **A L'ÉGARD DES FOURNISSEURS**

Le Groupe ROSSMANN agit de manière respectueuse, impartiale et équitable avec chacun de ses fournisseurs.

Il effectue ses choix de fournisseurs sur la base exclusive de l'intérêt du groupe.

Les relations contractuelles ainsi établies en toute intégrité, sont équilibrées et permettent de conclure des accords que chacun respecte.

En tous pays, le Groupe ROSSMANN exige de ses fournisseurs qu'il rejette comme lui le travail des enfants et plus généralement, qu'il partage l'adhésion du groupe aux droits fondamentaux définis par l'OIT.

La performance des fournisseurs doit permettre au Groupe ROSSMANN de satisfaire les attentes de ses clients.

Enfin, en aucun cas les membres du groupe ROSSMANN n'acceptent des fournisseurs des avantages ou cadeaux d'une valeur autre que symbolique.

##### **A L'ÉGARD DE SES CLIENTS**

Chaque membre du Groupe ROSSMANN respecte les principes de loyauté et d'intégrité vis-à-vis de ses clients.

Le Groupe ROSSMANN s'engage à proposer à ses clients les solutions de produits les plus pertinentes, les plus économiques et les plus performantes, en fonction de leurs besoins.

Il s'engage à proposer à ses clients toute innovation qui pourrait lui sembler intéressante au regard des besoins exprimés.

Le Groupe ROSSMANN respecte les lois en matière de concurrence et informe ses clients sur la situation du Groupe.

Le Groupe ROSSMANN s'engage enfin à développer une Politique Qualité basée sur le principe de l'amélioration continue.

JP

### LES ENGAGEMENTS DU GROUPE ROSSMANN

#### VIS-A-VIS DE SES SALARIES

##### LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

Le Groupe ROSSMANN fait de la sécurité et de la santé de ses salariés une priorité.

Les conditions de travail ainsi que la prise en compte des facteurs humains sont des préoccupations quotidiennes.

Le Groupe ROSSMANN veille à procurer un cadre de travail favorable à la sécurité et à la santé physique et mentale des salariés, quels que soient leurs fonctions et les risques auxquels ces derniers sont exposés, dans le respect de la Loi.

Compte tenu du domaine d'activité des sociétés le Groupe ROSSMANN attache une particulière importance à la formation et à la sécurité de ses salariés.

Les salariés s'engagent à respecter les règles et consignes de sécurité et sont responsables vis-à-vis de leur sécurité. Ils sont dotés des équipements de sécurité adaptés à leur activité.

Ils sont ainsi les acteurs à part entière de cette obligation pour eux-mêmes et leurs collègues.

##### ADAPTATION DES SALARIÉS ET PARCOURS PROFESSIONNELS

Les sociétés du groupe s'efforcent de permettre à leurs salariés d'accéder, tout au long de leur vie professionnelle, et quelque soit leur catégorie, à des dispositifs adaptés d'information sur l'évolution de leur métier et de leur organisation, à des dispositifs de formation continue ainsi qu'à des dispositifs de développement de leurs compétences dans une logique de progrès permanent au service des activités du Groupe.

##### LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Les sociétés du Groupe ROSSMANN veillent au respect scrupuleux du principe de non-discrimination à l'embauche ou dans les relations de travail.

Elles retiennent 3 domaines de vigilance en particulier :

- Egalité professionnelle hommes/femmes.
- Insertion des travailleurs en situation de handicap.
- L'origine ethnique, nationale, culturelle, religieuse, familiale, ne doit constituer en aucun cas un motif pour refuser une embauche.

**JEAN-MARIE PAULTES**  
**PRÉSIDENT DIRECTEUR GÉNÉRAL**

