

Code de conduite éthique - Groupe Somater –
Version du 20.05.2026

SOMMAIRE

Définition

Préambule

1. Les engagements du Groupe

1.1 Lutte contre la corruption

1.2 Lutte contre le trafic d'influence

1.3 Lutte contre la fraude

1.4 Respect du droit du travail

1.4.1 Principe de non-discrimination

1.4.2 Prohibition du harcèlement moral & sexuel

1.4.3 Préservation vis-à-vis du travail forcé & du travail des enfants

1.5 Salaire décent et rémunération équitable

1.6 Promotion de la solidarité

1.7 Protection de l'image, de la confidentialité & du patrimoine

1.8 Activités politiques et religieuses

1.9 Respect des coutumes locales & des religions

1.10 Protection des données personnelle

1.11 Limitation de l'impact environnemental de nos activités

1.12 Lutte contre les pratiques anti-concurrentielles

2. Les risques de corruption au sein du Groupe

2.1 Cadeaux d'affaires & invitations

2.2 Non-respect de la confidentialité

2.3 Conflits d'intérêts

2.4 Paiements de facilitation

2.5 Délit d'initié

2.6 Dessous de table

3. Mise en œuvre et contrôle éthique

3.1 Vérification & évaluation

3.2 Régime disciplinaire

3.3 Procédure alerte interne

ANNEXES

DEFINITION

Ethique

Nous aborderons ici l'éthique des affaires. L'éthique en entreprise pose des questions de différents ordres : conflits d'intérêts, corruption, fraude, blanchiment d'argent, non-respect des règles de la concurrence... L'éthique intervient dans tous les domaines (achats, ressources humaines, commercial, etc.) et à tous les niveaux de l'entreprise. Elle implique que chacun connaisse sa part de responsabilité individuelle et l'impact de ses actes pour lui-même et sur le Groupe auprès de toutes les entités. Et ce, qu'il soit dirigeant, collaborateur, ou extérieur à l'entreprise. L'éthique répond donc à un ensemble de valeurs comme l'intégrité ou la transparence et correspond au refus de faire du profit au détriment de ces valeurs.

PREAMBULE

Objet & application

Le présent guide d'application du code de conduite éthique illustre notre vision d'une pratique des affaires intègre, transparente et responsable. Il traduit de manière simple et pratique les engagements du Groupe Somater en matière d'éthique.

Comme son nom l'indique, il s'agit d'un guide d'action à destination de tous les collaborateurs du Groupe Somater. Il vous aidera à identifier les situations à risques et à définir les bons comportements à adopter.

Nous sommes tous porteurs de l'image de l'entreprise. Ce guide d'application est mis en œuvre dans les relations avec nos parties prenantes. Nous comptons sur chacun d'entre vous pour vous référer aux divers documents éthiques mis à votre disposition et faire preuve de conduite exemplaire, avant, pendant et après toute prise de décision impliquant le Groupe Somater.

Nous sommes convaincus que notre développement est indissociable de la confiance que nous instaurons avec toutes nos parties prenantes.

1. Les engagements du Groupe

1.1 Lutte contre la corruption

La corruption *active* est le comportement par lequel une personne (le corrupteur) propose ou accepte un avantage quelconque, pour elle-même ou pour autrui, en vue d'accomplir ou de s'abstenir d'accomplir un acte entrant dans le cadre de ses fonctions ou facilité par ses fonctions.

La corruption *passive* est un comportement par lequel une personne (le corrompu), sollicite ou accepte un avantage quelconque, pour elle-même ou pour autrui en vue d'accomplir ou de s'abstenir d'accomplir un acte entrant dans le cadre de ses fonctions ou facilité par ses fonctions. En pratique, les avantages en question peuvent revêtir différentes formes, tels que des versements d'argent, la communication d'informations confidentielles, l'embauche d'un proche pour un emploi, etc...

La corruption est une infraction pénale qui peut mener à la condamnation de toute personne physique ou morale, et ce quels que soient leur taille, leur secteur d'activité et l'implantation de ces dernières. La législation française sanctionne tant la personne corrompue que le corrupteur.

Le Groupe Somater dans la totalité de son périmètre et auprès de l'intégralité de ses collaborateurs, s'applique à rejeter fermement toute forme et acte de corruption et une tolérance 0.

1.2 Lutte contre le Trafic d'influence

On parle de trafic d'influence lorsqu'un don ou un avantage indu est offert ou consenti afin que le bénéficiaire use de sa qualité ou de son influence, réelle ou supposée, pour influencer une décision qui sera prise par un tiers.

Il implique trois personnes :

- Celui qui fournit des avantages ou des dons.
- Celui qui utilise le crédit qu'il possède du fait de sa position.
- Celui qui détient le pouvoir de décision (autorité ou administration publique, magistrat, expert etc.)."

Le droit pénal distingue deux types de trafic d'influence :

- On parle de trafic actif lorsqu'un particulier ou une entreprise demande à une personne d'abuser de son influence auprès d'un tiers ;
- On parle de trafic passif quand l'initiative de se laisser acheter est prise par la personne influente ou supposée influente.

Comme pour la corruption, le trafic d'influence est une infraction pénale qui peut entraîner des sanctions pénales et civiles.

Le Groupe Somater s'applique à rejeter fermement 100% de toute forme et acte de trafic d'influence.

1.3 Lutte contre la fraude

La fraude est un acte destiné à tromper dans le but d'obtenir un consentement ou un avantage illégitime (financier, matériel). Cet acte intentionnel peut contourner une obligation légale, une exigence client ou une règle interne.

La fraude peut revêtir différentes formes et toucher tous les secteurs d'activités et niveaux hiérarchiques d'une entreprise :

- Les fraudes *internes* concernent les situations dans lesquelles un collaborateur est impliqué et va à l'encontre de la législation ou du règlement interne en commettant l'acte à l'intérieur de l'entreprise (ex : manipulation comptable, valider un contrôle non réalisé.) ;
- Les fraudes *externes* sont initiées par une ou plusieurs personnes externes au Groupe et réalisées au détriment du Groupe (ex : usurpation d'identité, usage de faux documents.) ;
- Les fraudes *mixtes* résultent d'une coopération entre un collaborateur du Groupe et des personnes externes à l'entreprise (falsification de facture, transmission d'un fichier client confidentiel à un proche.).

Tout comme pour la corruption et le trafic d'influence, le Groupe applique une tolérance zéro en matière de fraude. En ce sens, chaque collaborateur s'engage à ne commettre aucune irrégularité, tromperie ou falsification et travaille dans la plus grande transparence pour le bien du Groupe et de ses parties prenantes, au premier rang duquel ses clients.

1.4 Respect du droit du travail

Le respect de la législation concernant les personnes, la liberté d'association, le droit de représentation collective et la diversité, contribue à des relations professionnelles efficaces et de qualité.

1.4.1 Principe de non-discrimination

Aucune distinction entre les personnes ne peut être fondée sur l'origine géographique comme ethnique, la religion, le sexe, l'apparence physique, l'âge, l'état de santé, les opinions politiques et syndicales, l'orientation sexuelle et le handicap. Ces principes de non-discrimination s'appliquent en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail.

1.4.2 Prohibition du harcèlement morale & sexuel

Aucune forme de harcèlement moral ou sexuel n'est tolérée.

Pour rappel, harceler autrui par des agissements répétés ou imposer des propos et comportements à connotation sexuelle, ayant comme conséquence une dégradation du

travail et une atteinte à la dignité, est lourdement puni par la loi. Ces agissements constituent une atteinte à la dignité et ont pour conséquence une dégradation de l'environnement de travail.

1.4.3 Préservation de la santé, sûreté et sécurité

La prévention des risques en matière de santé, sûreté et sécurité dans le cadre de nos activités est au cœur de nos préoccupations et de nos décisions. Cela se traduit par un haut niveau d'exigence dans ces domaines pour le développement d'un environnement de travail plus sûr. L'analyse continue des risques et l'intégration du retour d'expérience démontre notre engagement à améliorer sans cesse la prévention dans l'intérêt de tous.

1.4.4 Préservation vis-à-vis du travail forcé & du travail des enfants

Le Groupe s'engage à faire respecter les droits de l'Homme partout dans le monde et dans toutes nos activités.

Une vigilance extrême est exercée concernant :

- Le travail forcé :

Le Groupe soutient la lutte contre celui-ci, notamment dans le choix de nos différents partenaires. Pour rappel, le travail forcé est défini comme un travail qui est exercé sous la contrainte ou la menace.

- Le travail des enfants :

Le Groupe respecte la limite d'âge fixée par les législations nationales, et ne fait jamais travailler d'enfant de moins 16 ans (exception faite des stages d'observation intégrés aux cursus scolaires).

1.5 Salaire décent et rémunération équitable

Le Groupe s'engage à garantir à l'ensemble de ses salariés une rémunération conforme aux exigences légales, conventionnelles et aux principes de salaire décent applicables dans les pays où il exerce ses activités.

Le Groupe veille à ce que les rémunérations soient établies de manière équitable, transparente et non discriminatoire, en tenant compte des fonctions exercées, des compétences, des responsabilités, de l'expérience et des règles collectives applicables.

À ce titre, le Groupe se fixe pour objectif de maintenir 100 % de ses salariés rémunérés au moins au niveau du salaire minimum légal, conventionnel ou du seuil de salaire décent applicable, selon le niveau le plus protecteur.

Cet objectif fait l'objet d'une revue annuelle par la Direction des Ressources Humaines.

1.6 Promotion de la solidarité

L'activité du Groupe et de chacun de ses collaborateurs doit avoir un effet positif sur les communautés des pays dans lesquels nous travaillons.

A cet effet, nous devons :

- Encourager et faire évoluer des initiatives destinées à favoriser le développement social et humain, notamment par la promotion de l'éducation, la formation et la santé.
- Favoriser l'emploi du personnel local.
- Entretenir des liens et des partenariats durables avec les populations locales.
- Prioriser l'objectif d'implication de nos différentes parties prenantes aux projets de développement que nous souhaitons soutenir

1.7 Protection de l'image, de la confidentialité & du patrimoine

Le respect de la confidentialité, de l'image et du patrimoine du Groupe, gages de sa réputation et de son bon fonctionnement, est la responsabilité de chacun des collaborateurs. Travailler ou avoir travaillé au sein du Groupe, implique de ne pas communiquer, à qui que ce soit, des informations à caractère confidentiel qui présenteraient un intérêt opérationnel ou commercial. Dans le cadre de ses activités professionnelles, chaque collaborateur est garant de l'image du Groupe. Les collaborateurs doivent contribuer à préserver le patrimoine du Groupe et ne pas sciemment commettre d'actes y portant atteinte ou altérant les services issus de son activité.

1.8 Activités politiques et religieuses

Les opinions et pratiques politiques, religieuses ou philosophiques des collaborateurs ne doivent en aucun cas porter atteinte au bon exercice de l'activité de l'entreprise. Toute propagande et/ou prosélytisme sont strictement prohibés.

1.9 Respect des coutumes locales & des religions

Chaque collaborateur respecte, lorsqu'il n'existe pas de contradiction avec la loi et/ou avec le code de conduite éthique, les traditions et coutumes locales.

1.10 Protection des données personnelles

Conformément aux dispositions légales en vigueur, nous veillons à traiter les données à caractère personnel de nos collaborateurs et tiers de manière sécurisée, éthique et responsable.

1.11 Limitation de l'impact environnemental de nos activités

Notre responsabilité est d'améliorer continuellement la prise en compte de l'environnement dans toutes les étapes de nos activités : tous les collaborateurs s'engagent à contribuer aux démarches environnementales du Groupe afin de réduire notre impact tant en termes de pollution que d'empreinte carbone.

Chacun s'engage, au sein du Groupe, à faire ses meilleurs efforts pour améliorer son propre impact sur l'environnement.

1.12 Lutte contre les pratiques anti-concurrentielles

Les pratiques anti-concurrentielles ont pour but de faire obstacle à la libre concurrence entre entreprises sur un marché. Elles permettent de retirer un profit illicite au détriment d'autres entreprises et produisent des conséquences dommageables pour tous.

Le Groupe exerce ses activités dans des pays qui, pour beaucoup, ont des législations veillant au respect des règles de la concurrence afin que celle-ci soit loyale et équitable. Ces règles doivent être scrupuleusement respectées.

Le Groupe ne tolère aucune pratique qui aurait pour but d'empêcher, restreindre ou fausser le jeu de la libre concurrence.

2. Les risques de corruption au sein du Groupe

2.1 Cadeaux d'affaires & invitations

Par « cadeau », il faut entendre un pourboire, une faveur, un divertissement ou tout autre élément ayant une valeur monétaire, y compris des services offerts à titre gracieux.

Par « invitations », il faut entendre tous cadeaux qui prennent la forme de transport, d'hébergement ou de repas. Faire preuve de courtoisie envers les clients et les partenaires commerciaux en offrant des divertissements ou des cadeaux appropriés dans un cadre commercial peut aider à créer ou à solidifier des relations d'affaires.

Les invitations ne doivent pas avoir une autre finalité qu'une rencontre ou un moment d'échange. Un cadeau lorsque celui-ci est donné ou reçu doit avoir une valeur dite raisonnable.

Le Groupe Somater a également mis en place un document pour « transaction sensible » avec approbation du manager, dans le cas où la valeur du cadeau ou de l'invitation pourrait paraître plus élevée que la norme établie.

Si un doute subsiste, le collaborateur peut solliciter sa direction, la direction financière, la direction des ressources humaines ou la direction RSE à titre éthique.

Une politique cadeaux SOMATER reprenant en détail les éléments a été créée en 2024 pour diffusion aux collaborateurs du groupe.

Cependant, de tels actes de courtoisie doivent être conformes à notre Code de conduite et ne jamais impliquer ou cacher une intention de corruption. La valeur d'un cadeau ne doit jamais influencer une décision dans l'exercice de vos responsabilités professionnelles, ni créer une situation de conflit d'intérêts. Par conséquent, seuls les cadeaux raisonnables ayant un objectif commercial légitime peuvent être offerts ou acceptés, avec l'approbation de votre responsable.

Exemple de situation :

« Martin travaille dans l'une des usines du groupe. Il faut plus de temps que d'habitude pour obtenir un permis de construire pour un projet d'extension de l'entrepôt. Martin décide d'inviter le responsable du département local de l'urbanisme dans un restaurant coûteux pour discuter de la demande dans le but de le convaincre à donner son approbation finale. »

Est-ce approprié ?

=> Non. Cela peut constituer un pot-de-vin. Martin offre quelque chose de valeur pour persuader l'agent de donner une approbation qu'il ne donnerait pas autrement.

« Vos produits sont retardés lors des contrôles douaniers et un fonctionnaire demande un petit paiement de 50 euros pour accélérer le processus. »

Pouvez-vous effectuer le paiement ?

=> Non. Si le paiement réclamé ne correspond pas à une redevance légitime, il s'agit d'un paiement de facilitation strictement interdit.

« La fin d'année approche et vous décidez d'envoyer une boîte de chocolats à votre client. »

Est-ce une pratique acceptable qui respecte le code éthique du Groupe Somater ?

=> Oui. La valeur de ce cadeau reste raisonnable.

« Un client vous invite à un week-end à Deauville dans un cadre non professionnel. »

Pouvez-vous accepter l'invitation ?

=> Non. Cette invitation n'est pas considérée comme raisonnable et peut être interprétée comme un pot de vin. Le collaborateur doit refuser et en référer à sa direction.

2.2 Non-respect de la confidentialité

Chaque salarié peut, à des degrés divers selon ses fonctions dans l'entreprise, être destinataire et détenteur d'informations sensibles concernant son employeur ou ses partenaires économiques. La confidentialité des données, indispensable au secret des affaires, constitue un point capital (et sensible) pour l'entreprise.

Toute relation loyale et intégrée avec ses partenaires nécessite de respecter les principes de confidentialité. Tout collaborateur s'engage à respecter la valeur de l'information communiquée par les partenaires commerciaux (études, projets techniques, données industrielles, données commerciales et financières, savoir-faire, ...) et à traiter celles ayant un caractère confidentiel avec la plus grande prudence et en éviter toute divulgation. Chacun vérifie le degré de confidentialité de l'information avant tout traitement de cette dernière et la conserve en toute sécurité. Cette règle s'applique également dans le cadre de l'utilisation

des données sur des plateformes informatiques et en lien avec l'intelligence artificielle. Cf la Politique Informatique Somater.

Définition de « informations confidentielles » :

Les informations confidentielles incluent toutes les informations non accessibles au public qui offrent un aperçu des activités commerciales actuelles ou prévues de Somater, y compris les informations qui pourraient être utiles à des concurrents ou qui pourraient être préjudiciables à la société ou à ses clients, si elles sont divulguées. Cela comprend également des informations non publiques importantes sur les entreprises avec lesquelles Somater entretient des relations, telles que les clients et les fournisseurs, et les informations confiées à Somater par nos clients.

Exemple de situation :

« Vous rencontrez un ancien collègue de Somater avec qui vous vous entendiez très bien et qui a quitté la société pour travailler pour un client. Cette personne cherche à obtenir des nouvelles sur les nouveaux projets sur lesquels vous travaillez. »

Les informations peuvent-elles être partagée ?

⇒ Non. Le collaborateur ne doit jamais divulguer des informations concernant les opérations de Somater à une personne externe. Même s'il s'agit d'un cadre cordial, le collaborateur doit s'abstenir de partager tout ce qui concerne les projets actuels car cela pourrait nuire aux intérêts Somater.

2.3 Conflits d'intérêts

Le conflit d'intérêts est une situation dans laquelle les intérêts personnels ou privés d'un collaborateur sont de nature à influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif de ses fonctions et ainsi entrer en conflit avec ceux de sa société.

Ces intérêts peuvent prendre différentes formes : liens familiaux, amitié, intérêts financiers, etc. Le favoritisme est, par exemple, l'attitude qui consiste, pour une personne à accorder des faveurs ou avantages injustifiés, sans tenir compte de la compétence, du mérite, de l'équité ou de la loi, au profit de ses protégés ou de ses proches.

Les liens d'intérêts doivent être déclarés. En effet, un lien d'intérêt déclaré et bien géré permet de lutter plus efficacement contre les situations à risques amenant au conflit d'intérêts.

Comment gérer un conflit d'intérêts ?

- Identifiez le conflit.

Le plus difficile est de savoir que vous êtes dans une situation de conflit quand il se produit. En cas de doute, posez-vous les questions suivantes avant de prendre une décision :

« Dans l'intérêt de qui suis-je en train d'agir ? »

Agissez-vous dans votre propre intérêt ? Agissez-vous dans l'intérêt d'un ami ou dans l'intérêt de Somater ?

« Dans l'intérêt de qui dois-je agir ? »

En tant que collaborateur ou représentant Somater, vous devez agir au mieux des intérêts de la société.

- Communiquez les éléments identifier comme conflit

Communiquez directement le conflit d'intérêts à votre responsable s'il est occasionnel. Abstenez-vous de toute implication dans le processus de prise de décision et laissez quelqu'un qui n'est pas en conflit d'intérêts prendre la décision.

Exemple de situation :

« Votre conjoint a été récemment embauché par l'un des concurrents de Somater, mais vous êtes tous les deux très sérieux en matière de confidentialité et vous ne partagerez aucune information avec lui / elle. »

S'agit-il d'un conflit d'intérêts et devez-vous quand même le signaler ?

- ⇒ Oui. Il s'agit bien d'un conflit d'intérêts et vous devez le signaler aux RH, afin de vous protéger en cas de problème de confidentialité et pour prendre des mesures spécifiques telles que vous fournir un écran de confidentialité, changer de jour de travail à domicile le cas échéant, etc.

2.4 Paiements de facilitation

Les paiements de facilitation sont des paiements officiels (par opposition aux droits et taxes légitimes et officiels) versés à un agent public pour faciliter ou accélérer la prestation d'un service ou d'un processus gouvernemental normal auquel on a déjà droit en tant que personne ou en tant qu'entreprise (passage en douane, obtention d'un visa par exemple). Les paiements de facilitation sont une forme de corruption et assimilés comme telle dans la plupart des pays. Ces paiements sont strictement prohibés par le Groupe.

Exemple de situation :

« Un collaborateur se rend à l'ambassade pour obtenir son visa. L'agent public qui traite sa demande lui indique que le délai normal d'obtention du visa est de 30 jours. Néanmoins, l'agent public lui indique qu'à titre exceptionnel il peut délivrer le visa immédiatement sous réserve que le collaborateur lui verse un pot-de-vin de 50 €. »

Conseil et conduite à tenir :

Traitez toujours votre interlocuteur avec courtoisie. Ne perdez jamais votre sang-froid et ne vous mettez pas en danger. Refusez dans un premier temps toute demande de ce type. Si la personne qui demande un paiement de facilitation persiste, informez-la que la demande est illégale et que cet acte pourrait exposer le demandeur, le collaborateur et l'entreprise à de lourdes sanctions, notamment pénales.

Si un collaborateur est contraint de verser un paiement de facilitation pour des raisons de sécurité ou en cas de danger immédiat, ce paiement doit être déclaré dès que possible auprès de sa hiérarchie afin que celui-ci soit archivé.

3. Mise en œuvre et contrôle éthique

3.1 Vérifications & évaluation

En travaillant pour le Groupe Somater, tous les collaborateurs acceptent les dispositions et procédures en application et s'engagent à s'y conformer. Il en va de la responsabilité de tous les managers de porter à la connaissance de leurs équipes le code de conduite éthique et son présent guide d'application.

En ce sens, le Groupe se réserve le droit de vérifier à tout moment que ses collaborateurs se conforment à son code de conduite. Le Groupe peut alors être amené à réaliser des vérifications en interne ou par l'intermédiaire d'une partie tierce mandatée à cet effet. Les entités et collaborateurs fourniront toutes les informations nécessaires à la vérification et à l'évaluation de sa bonne application.

En travaillant pour le Groupe Somater, tous les collaborateurs acceptent les dispositions et procédures en application et s'engagent à s'y conformer. Il en va de la responsabilité de tous les managers de porter à la connaissance de leurs équipes le code de conduite éthique et son présent guide d'application.

En ce sens, le Groupe se réserve le droit de vérifier à tout moment que ses collaborateurs se conforment à son code de conduite. Le Groupe peut alors être amené à réaliser des vérifications en interne ou par l'intermédiaire d'une partie tierce mandatée à cet effet. Les entités et collaborateurs fourniront toutes les informations nécessaires à la vérification et à l'évaluation de sa bonne application.

3.2 Formations

Afin d'assurer une mise en oeuvre effective de notre démarche éthique, des actions de formation depuis 2023 et de communication sont régulièrement organisées au sein du Groupe (Formation et Quiz pour tous les nouveaux collaborateurs).

Toutes les personnes les plus exposées aux risques éthiques en raison de leurs responsabilités et des contacts réguliers avec nos parties prenantes doivent périodiquement suivre des formations en éthique des affaires. Ces formations sont obligatoires, quels que soit le statut ou les fonctions occupées des personnes concernées. Chacun est donc dans l'obligation de suivre les formations éthiques qui lui sont proposées dans le cadre de ses missions dans le Groupe.

3.3 Régime disciplinaire

Le non-respect du Code, du processus de certification demandé ou le défaut de coopération lors d'une enquête interne sur une violation réelle ou apparente du présent Code peut justifier des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

3.4 Procédure alerte interne

Le dispositif d'alerte professionnelle permet à toute personne de signaler ou divulguer, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement.

Cette alerte peut porter notamment sur les domaines suivants : Financier, comptable, bancaire, corruption, fraude, tromperie ou falsification, discrimination et/ou harcèlement au travail (moral ou sexuel), agissements sexistes, pratiques anticoncurrentielles, santé, hygiène et sécurité au travail, sûreté, protection de l'environnement, Droits de l'Homme et libertés fondamentales (travail forcé, travail des enfants...).

Pour émettre une alerte, le collaborateur du Groupe Somater peut utiliser l'une des options de communication suivantes selon le site impliqué :

- Somater, Plastuni Lisses, Plastuni Normandie : signalement@somater.fr
- ANL Packaging France : signalement@anlpackaging.com
- Plastuni Operations : klokkenluid@plastuni.be
- ANL Packaging Pologne : zgloszenie@anlpackaging.com
- ANL Packaging Belgique :

<https://www.anlpackaging.com/nl/klokkenluiders>

Et ce conformément à la procédure GRP-PR-RSE-111 Dispositif d'alerte professionnelle.

Tout collaborateur qui dénonce de bonne foi des faits tels que définis ci-dessus, bénéficie d'une protection contre le licenciement, contre toute mesure discriminatoire ainsi que toutes représailles dans les conditions prévues par les textes applicables.

Les facilitateurs, entourage de l'émetteur et entités juridiques contrôlées par l'émetteur bénéficient également d'une protection conformément à la législation applicable.

Dans ce cas, même si les informations se révèlent, finalement, inexactes, leur émetteur ne peut subir aucune sanction. Dans le cas où les informations communiquées se révèlent fallacieuses, ou si elles l'ont été dans une intention malveillante ou de diffamation, l'émetteur s'expose à des sanctions disciplinaires (conformément au IV du présent règlement intérieur), voire des poursuites judiciaires.

Fait à : Boulogne Billancourt

Le : 20 mai 2026

Direction Générale
Félix Hubin



SOMATER CONDITIONNEMENTS SAS
98 route de la Reine
92100 BOULOGNE BILLANCOURT

Direction Financière & RH
Romain De la rivière



SOMATER CONDITIONNEMENTS SAS
98 route de la Reine
92100 BOULOGNE BILLANCOURT

Direction RSE & Ethique
Anne-Sophie Serio



SOMATER CONDITIONNEMENTS SAS
98 route de la Reine
92100 BOULOGNE BILLANCOURT