



CODE ÉTHIQUE  
VERSION SEPT 2022

## **PAGE 1 - PRÉAMBULE**

---

- **Page 1** -  
1 - Pourquoi un Code Ethique  
CAMUS La Grande Marque ?
- **Page 1** -  
2 - À qui est destiné ce Code Ethique ?
- **Page 2** -  
3 - Principe directeur
- **Page 2** -  
4 - Des valeurs partagées

## **PAGE 4 - SIX PRIORITÉS ÉTHIQUES CLGM**

---

- **Page 4** -  
1 - Droits de l'Homme
- **Page 5 à 7** -  
2 - Respect et protection des personnes
- **Page 8** -  
3 - Relations sincères vis-à-vis de nos clients et de nos partenaires
- **Page 9 à 16** -  
4 - Intégrité dans la conduite des affaires
- **Page 17** -  
5 - Respect de l'environnement
- **Page 18** -  
6 - Consommation d'alcool responsable

## **PAGE 19 - GESTION DES ALERTES ÉTHIQUES**

---

- **Page 19** -  
1 - Gouvernance éthique et responsable
- **Page 20 à 23** -  
2 - Dispositif d'alerte

## 1. POURQUOI UN CODE ÉTHIQUE CAMUS LA GRANDE MARQUE ?

Camus La Grande Marque s'engage auprès de ses parties prenantes pour que l'ensemble de ses activités contribue au respect des règles éthiques. L'objectif est de rendre effectives nos valeurs : passion, détermination, sincérité et perfectionnisme.

**Le Code Ethique Camus La Grande Marque (CLGM) est le document officiel où sont décrites les valeurs dans lesquelles nous inscrivons notre activité.**

Ce code énonce les règles applicables à l'ensemble des parties prenantes de CLGM. Il a été rédigé afin de servir de document de référence et de guide dans les activités quotidiennes de chaque collaborateur. C'est un guide pour la prise de décision, un outil de travail qui permet à CLGM de remplir ses obligations.

Pour nos collaborateurs, ce code fait référence entre autres aux Codes de conduite des affaires du Groupe Camus, à la Charte Informatique ainsi qu'à la Charte Alcool.

Pour nos fournisseurs et partenaires, ce code fait référence à nos Standards Ethiques.

## 2. À QUI EST DESTINÉ CE CODE ÉTHIQUE ?

Camus La Grande Marque attend que ses parties prenantes se conforment et répondent aux principes et attentes de son Code Ethique.

**Le Code Ethique CLGM est destiné à Camus La Grande Marque, à ses collaborateurs, à ses dirigeants, mais également à ses fournisseurs, partenaires, prestataires, clients et filiales du Groupe.** L'ensemble de ces parties prenantes doit avoir une bonne connaissance de ce Code Ethique. C'est un guide, auquel chacun peut régulièrement se référer. Nos collaborateurs sont invités s'ils rencontrent une situation qui n'y est pas traitée, à solliciter l'avis de leur responsable hiérarchique, du responsable éthique, du service juridique ou du service RH. Nos autres parties prenantes sont invitées à solliciter leur contact CLGM.

## 3. PRINCIPE DIRECTEUR

**Camus La Grande Marque respecte les lois et réglementations partout où elle est présente et représentée. La rigueur morale, le comportement éthique, la transparence et l'intégrité fondent ses règles de conduite. Elle applique une gestion des risques et s'engage à toujours répondre de ses actes.**

Le marché mondial dans lequel évolue CLGM est organisé et régulé par les principes directeurs de l'OMC, de l'Organisation des Nations Unies et ses différentes chartes, notamment celles tenant à l'organisation internationale du travail. On doit considérer ce modèle économique comme étant basé sur un système de valeurs à la fois individuelles et collectives : celui de l'Entreprise. Cette dernière est fondamentalement gouvernée par les idées de risque, de liberté, de responsabilité et de profitabilité. Ces principes sont eux-mêmes étroitement liés à une nécessité comportementale basée sur l'application permanente de valeurs éthiques qui permettent à l'entreprise de prospérer, tout en la laissant assumer sa part de responsabilité sociale. Dans ce contexte, CLGM s'est résolument orientée vers un ensemble de valeurs qui a pour vocation de fonder la cohésion de l'entreprise dans un objectif de développement durable.

**4. DES VALEURS PARTAGEES**

Notre Charte d'Entreprise définit notre mission, nos engagements, nos valeurs et notre politique d'entreprise. Ces mêmes valeurs définissent notre Code Ethique, valeurs auxquelles les parties prenantes de CLGM doivent répondre dans leurs activités et relations.

**DEVOIRS ET RESPONSABILITÉS INDIVIDUELS ET COLLECTIVES**

Nous nous devons d'agir avec intégrité, loyauté et respect envers les personnes et les produits de la Marque. Dans nos actions quotidiennes liées à nos activités professionnelles, nous veillons à préserver les intérêts de CLGM et l'image de nos marques. Chacun doit contribuer à une bonne représentation de l'image des marques de Camus. Nos valeurs doivent guider en permanence nos objectifs individuels. Nous nous interdisons tout comportement social qui pourrait déroger à ce principe. Ainsi, dans la conduite de nos activités et de nos relations, nous appliquons et veillons à l'application de nos principes éthiques sans compromis.

**NOTRE MISSION**

**NOUS PRODUISONS LE MEILLEUR COGNAC AU MONDE  
POUR LE PLAISIR  
DE CEUX QUI APPRÉCIENT LES PLUS BELLES CHOSSES DE LA VIE.**

**NOS VALEURS**



**PASSION**

Notre entreprise est le reflet de la **passion** et du **dévouement** de ses membres, qui partagent la mission commune de produire le meilleur Cognac au monde.



**PERFECTIONNISME**

Dans sa quête pour l'**excellence absolue**, notre entreprise prête attention à chaque détail, même infime, sans jamais aucun compromis.



**SINCÉRITÉ**

Notre entreprise, résolument **indépendante**, est guidée par la **sincérité** et l'**honnêteté** dans toutes ses actions.



**DÉTERMINATION**

En restant **indépendants**, nous préservons la liberté d'action qui est essentielle dans notre quête de l'**Exceptionnel**.

### **1. RESPECT DES DROITS DE L'HOMME**

**Nous respectons les droits de l'Homme** dans l'ensemble de nos activités et de nos relations. Notre engagement en matière de droits de l'Homme se traduit par un comportement exemplaire dans la conduite de nos affaires, sans compromis. Nous bannissons le recours au travail des enfants ou au travail forcé.

### **2. PROTECTION ET RESPECT DES PERSONNES**

Nous garantissons un traitement équitable des collaborateurs de notre Maison et respectons la singularité de chacun. **Nous promovons une politique de ressources humaines** qui contribue au professionnalisme, à la motivation et à l'épanouissement de tous. Nous considérons que la santé et la sécurité des femmes et des hommes au travail sont une obligation essentielle.

### **3. RELATIONS SINCÈRES VIS-À-VIS DE NOS CLIENTS ET PARTENAIRES**

**Nous assurons à nos clients et partenaires la confidentialité de leurs données personnelles.** Nous nous engageons à proposer des produits hautement qualitatifs avec une exigence élevée de la conception à la production. Nous prôtons une communication responsable, sincère et transparente et nous nous interdisons de toute fausse allégation.

### **4. INTÉGRITÉ DANS LA CONDUITE DES AFFAIRES**

Dans la conduite de toutes nos activités et avec nos parties prenantes, **nous garantissons la création de valeurs et d'engagements conformes à la législation, à nos règles internes, à nos valeurs et à nos principes éthiques** : lutte contre la corruption,

conflits d'intérêts, délits d'initiés, protection des données personnelles, règle de concurrence, média et réseaux sociaux.

### **5. RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT**

**CLGM s'inscrit dans une politique environnementale** visant à réduire durablement son impact sur le milieu naturel et recherche en priorité la protection de l'environnement dans le cadre de son activité. Acteurs de l'environnement, nous contribuons à préserver les richesses de notre terroir et de nos paysages.

### **6. CONSOMMATION D'ALCOOL RESPONSABLE**

**Pour CLGM, la consommation raisonnée de l'alcool est un objectif premier.** Camus est une marque de haut de gamme et notre volonté de maîtriser les excès de consommation s'inscrit pleinement dans notre politique et dans tout ce que nous entreprenons. CLGM reconnaît que la consommation excessive peut avoir des effets nocifs, pour le consommateur lui-même et pour la société.

## 1. DROITS DE L'HOMME

Camus La Grande Marque s'engage auprès de ses parties prenantes pour que l'ensemble de ses activités contribue au respect des règles éthiques. L'objectif est de rendre effectives nos valeurs : **passion, détermination, sincérité et perfectionnisme.**

Le Code Ethique CLGM est le document officiel où sont décrites les valeurs dans lesquelles nous inscrivons notre activité. Ce code énonce les règles applicables à l'ensemble de nos parties prenantes. Il a été rédigé afin de servir de document de référence et de guide dans les activités quotidiennes de chaque collaborateur. C'est un guide pour la prise de décision, un outil de travail qui permet à CLGM de remplir ses obligations.

Pour nos collaborateurs, ce code fait référence entre autres aux Codes de conduite des affaires du Groupe Camus, à la Charte Informatique ainsi qu'à la Charte Alcool.

Pour nos fournisseurs et partenaires, ce code fait référence à nos Standards Ethiques.

### **CLGM S'ENGAGE A ÉVITER TOUTE VIOLATION DE CES DROITS AINSI QUE TOUTE COMPLICITÉ.**

Toute violation ou complicité de violation des droits de l'Homme est inacceptable, et fait l'objet d'une tolérance zéro.

#### **LES ATTENTES DE CLGM EN MATIERE DE DROITS DE L'HOMME**



Nous respectons les **droits de l'homme** et les principes de la législation sociale dans le cadre du travail.



Nous n'avons aucune tolérance en matière de discrimination, d'intimidation, de dénigrement, de diffamation, de propagation de rumeurs ou de harcèlement moral ou sexuel.



Nous respectons et encourageons le **dialogue social et la liberté syndicale**, quel que soit le pays où nous exerçons nos activités.



Par ailleurs, **nous veillons au respect par l'ensemble de CLGM, de la dignité de la personne humaine.** Nous proscrivons tout recours (consensuel ou par contrainte sur une autre personne) par les collaborateurs de CLGM, dans le cadre de l'exercice de leur activité professionnelle, à la prostitution ou à toute forme de comportement de nature sexuelle ou à caractère dégradant en échange d'une contrepartie telle qu'une somme d'argent, un emploi ou des avantages d'autres natures.



Nous considérons que la **santé et la sécurité** des hommes et des femmes au travail sont une obligation essentielle.



Nous refusons de nous associer, directement ou indirectement, au travail des enfants, au travail forcé ou au trafic d'être humain, jusqu'à nous assurer que nos fournisseurs n'utilisent pas de tels moyens.

## 2. RESPECT ET PROTECTION DES PERSONNES

**Nous garantissons à chacun de nos collaborateurs un traitement équitable quelques soient ses origines, ses croyances et mettons en œuvre une politique des ressources humaines assurant l'épanouissement professionnel. Nous sommes très attentifs à la sécurité et à la santé au travail que ce soit sur nos sites ou chez nos fournisseurs.**

### 2.A) HARCELEMENT ET DISCRIMINATION

Nous nous attachons à maintenir un environnement de travail non violent et respectueux de la personne.

### LES ATTENTES DE CLGM

Nous ne tolérons aucun agissement de discrimination, de harcèlement moral et sexuel, ni aucune forme de violence à l'occasion ou par le fait du travail.

Nous refusons et sanctionnons toute action, tout incident ou tout comportement qui s'écarte d'une attitude raisonnable par lesquels une personne est attaquée, menacée, lésée ou blessée dans le cadre du travail ou par le fait du travail.

De même, nous prévenons et sanctionnons toute

forme de discrimination, quels que soient le lieu géographique et la réglementation locale. Tout acte de harcèlement ou de discrimination fait l'objet d'une tolérance zéro et ce quel que soit le niveau hiérarchique. De plus, chaque directeur et membre du comité exécutif s'assurent que tous les partenaires qu'il choisit, que ce soient ses clients, ses fournisseurs ou ses relations extérieures, en lien direct ou indirect avec son activité, respectent les règles ci-dessus.

### REPÉRER LES SITUATIONS DE HARCELEMENT ET DE DISCRIMINATION

Tous les agissements listés ci-dessous constituent des situations de harcèlement et de discrimination :



**1-** Agressions verbales ou physiques, menaces, intimidations, injures, vexations.



**3-** Abus de pouvoirs et acharnement (refus apparemment arbitraires de congés, de pauses, sanctions à répétition, sanctions disproportionnées, etc.).



**2-** Exhibition de documents, objets, images, à contenu humiliant ou dégradant.



**4-** Menaces, intimidations, abus de pouvoir destinés à obtenir des faveurs sexuelles.



**5-** Menaces, sanctions, refus de recrutement, de formation ou de promotion et, plus généralement, toute décision prise en raison du sexe, de l'état de santé, du handicap, de l'appartenance à une ethnie, une religion, une nation, de l'âge, de l'origine, de la situation de famille, de l'apparence physique, du nom, des mœurs, de l'orientation sexuelle, des opinions politiques et activités syndicales.

## **2. RESPECT ET PROTECTION DES PERSONNES**

**Nous garantissons à chacun de nos collaborateurs un traitement équitable quel que soient ses origines, ses croyances et mettons en œuvre une politique des ressources humaines assurant l'épanouissement professionnel. Nous sommes très attentifs à la sécurité et à la santé au travail que ce soit sur nos sites ou chez nos fournisseurs.**

### **2.B) SANTÉ SECURITÉ**

Nous plaçons la sécurité et la santé au cœur de nos activités pour garantir un cadre de travail sain et sûr.

### **LES ATTENTES DE CLGM**

La sécurité est un impératif absolu pour CLGM. Nous nous attachons à rendre effective la sécurité de tous nos collaborateurs en s'assurant que l'ensemble de nos activités respecte les législations et réglementations de sécurité et sanitaires en vigueur. De plus, CLGM met en place des dispositifs de prévention destinés à éliminer les risques et les collaborateurs de CLGM y sont activement impliqués, en particulier par des formations régulières. Toute situation de danger donne lieu à des mesures correctives immédiates. La violation des normes de sécurité par les salariés et par les personnels extérieurs qui travaillent au sein de CLGM donne lieu à des mesures vigoureuses.

Nous comptons sur la vigilance de tous pour signaler directement au responsable sécurité ou aux responsables hiérarchiques tout manquement au sein de nos sites.

CLGM garantit à ses collaborateurs **le respect de l'équilibre vie professionnelle vie privée**, en veillant notamment à la déconnexion. Les risques psychosociaux sont considérés avec la plus grande attention afin d'anticiper toute situation à risque pour les collaborateurs.

Par son activité, CLGM est soucieuse de **promouvoir une consommation d'alcool responsable**. Elle fait en sorte que la Charte Alcool soit connue de tous et sensibilise ses parties prenantes pour une consommation responsable.

La consommation, la détention, la vente, l'offre ou l'incitation à ces fins, par les collaborateurs de CLGM, de substances susceptibles d'altérer le jugement et nuire de ce fait à la sécurité ou à l'exercice des fonctions est interdite pendant l'exercice de leurs obligations professionnelles aussi bien dans les locaux de CLGM qu'en dehors. Cette interdiction s'applique même si ces pratiques sont autorisées par la loi du pays dans lequel réside ou séjourne le collaborateur, un fournisseur, un prestataire ou un client. Sont notamment visés par cette interdiction les substances illicites, les drogues, les stupéfiants ou autres psychotropes quels qu'ils soient.

## 2. RESPECT ET PROTECTION DES PERSONNES

Nous garantissons à chacun de nos collaborateurs un traitement équitable quelques soient ses origines, ses croyances et mettons en œuvre une politique des ressources humaines assurant l'épanouissement professionnel. Nous sommes très attentifs à la sécurité et à la santé au travail que ce soit sur nos sites ou chez nos fournisseurs.

### 2.C) FORMATION, EVOLUTION DE CARRIERE

CLGM s'assure dans sa politique RH de respecter les règles en vigueur et notamment les suivantes : droit du travail et de la Sécurité Sociale, droit fiscal et règlement intérieur CLGM.

#### LES ATTENTES DE CLGM

Cohérence et transparence sont les essentiels de la politique RH portée par CLGM. Dans le cadre de recrutement et d'évolution de carrière seules les compétences, l'expérience et les aptitudes personnelles doivent être prises en considération. Ainsi, seuls des critères cohérents et prévisibles sont pris en compte dans le cadre des recrutements. De plus, aucun recrutement ne peut intervenir sur des critères discriminatoires et aucune question d'ordre privé ne peut être posée aux candidats. Les évolutions de carrière sont conformes aux accords collectifs en vigueur et encouragent les salariés selon des critères directement en lien avec le poste.

CLGM s'attache à assurer à chaque collaborateur les formations qui sont nécessaires à son adaptation au poste et à son évolution en son sein.

### CLGM RESPECTE L'ENSEMBLE DES OBLIGATIONS ADMINISTRATIVES ET RESPECTE LE CODE DU TRAVAIL.



L'historique des relations de travail est conservé dans des documents écrits, afin de nous assurer à tout moment que la législation et la réglementation ont été respectées : contrat de travail, paie, temps de travail, présence.

**CLGM est soucieuse de la confidentialité** des données concernant son personnel. Au-delà, la discrétion est attendue par l'ensemble des collaborateurs et est indispensable au maintien de la confiance.

### 2.D) RELATIONS SOCIALES

**CLGM respecte :**

- les réglementations et législations sur la représentation du personnel et ne tolère aucune obstruction ni aucun contournement desdites règles.

**CLGM encourage :**

- le dialogue social en mettant en place des solutions en son sein.

**CLGM organise :**

- tous les moyens nécessaires à la mise en place des instances de représentation du personnel.

### **3. RELATIONS SINCÈRES VIS-À-VIS DE NOS CLIENTS ET DE NOS PARTENAIRES**

**Nous assurons à nos clients et partenaires la confidentialité de leurs données personnelles. Nous nous engageons à proposer des produits hautement qualitatifs avec une exigence élevée de la conception à la production. Nous prôtons une communication responsable, sincère et transparente et nous nous interdisons toute fausse allégation.**

#### **COMMUNICATION RESPONSABLE**

Camus fournit à ses clients et partenaires des informations sincères et fiables, que ce soit en termes de produits et de consommation. Nous veillons également à ne faire aucune allégation trompeuse et à respecter les réglementations en vigueur ainsi qu'à promouvoir des comportements responsables en particulier en ce qui concerne la consommation d'alcool. Nous nous attachons à maintenir un environnement de travail non violent et respectueux de la personne.

#### **QUALITÉ ET SÉCURITÉ DES PRODUITS**

Nous formons et impliquons nos salariés pour produire conformément à nos exigences qualité et de sécurité. Nous améliorons sans cesse nos processus et dispositifs afin d'assurer l'entière traçabilité et conformité de nos produits, afin qu'ils répondent au plus haut niveau d'exigence de nos consommateurs, clients et administrations.

#### **CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES PERSONNELLES**

Dans le cadre de nos activités nous sommes amenés à traiter les données personnelles d'un grand nombre de personnes, employés, clients, fournisseurs et autres parties prenantes de CLGM. Les collaborateurs s'engagent à conserver la confidentialité et l'intégrité des informations internes qui n'ont pas été rendues publiques (données financières, stratégies, données salariés, clientèle...). Nous nous engageons à conserver ces informations de manière sécurisée et confidentielle conformément aux lois applicables en matière de protection des données personnelles, en particulier conformément à la réglementation RGPD.

Chaque collaborateur est sensibilisé et doit s'assurer que les données qu'il détient répondent à nos attentes de transparence et de sincérité :

- **Transparence** : les données détenues par un collaborateur ont été obtenues loyalement et sont collectées avec le consentement non-ambigu de la personne concernée.
- **Sincérité** : la collecte de données personnelles doit être justifiée au regard de l'utilisation faite par CLGM et indiquée au préalable. Les données ne doivent pas être collectées pour une autre finalité que celle annoncée. Ces données collectées se limitent au strict nécessaire requis.

## **4. INTEGRITE DANS LA CONDUITE DES AFFAIRES**

### **PREALABLE :**

**Conduire nos activités avec un sens fort de l'éthique est un pilier fondamental de notre entreprise et de l'intégrité de nos pratiques. Cela correspond au respect sans compromis des lois applicables dans chacun de nos marchés, à nos politiques et règles internes. Chaque salarié CLGM doit respecter cet engagement, le non-respect de ces engagements expose CLGM à différents niveaux, juridiquement, économiquement mais aussi à sa réputation. Le respect du Code Ethique doit également contribuer à instaurer des relations intègres auprès de nos concurrents, fournisseurs, clients et autres parties prenantes. Ces relations établies sur la confiance, la transparence garantissent notre réputation et notre succès. Le Code Ethique réunit les principes selon lesquels nous conduisons nos affaires : « lutte contre la corruption, concurrence loyale, lutte contre le blanchiment d'argent, conflits d'intérêts, utilisation du digital, protection de nos marques et l'intégrité dans la conduite de nos affaires »**

*CLGM exige de ses collaborateurs et partenaires un comportement exemplaire en matière d'intégrité. Le non-respect des réglementations peut exposer Camus – ainsi que ses collaborateurs à titre individuel – à des sanctions pénales. Sans préjudice d'éventuelles poursuites judiciaires, les collaborateurs ayant enfreint ces règles et principes internes s'exposent à des sanctions disciplinaires.*



## CORRUPTION ET TRAFIC D'INFLUENCE

Nous appliquons une politique de « tolérance zéro » en matière de corruption et de trafic d'influence. Nous nous attachons à maintenir un environnement de travail non violent et respectueux de la personne.

### CORRUPTION

La notion d'acte de corruption désigne généralement le fait, par quiconque, de proposer sans droit, à tout moment, directement ou indirectement, **une offre, une promesse, un don, un cadeau ou un avantage quelconque** à une personne investie d'une fonction déterminée, pour qu'elle accomplisse ou s'abstienne d'accomplir une action relevant de ses fonctions, missions ou mandats. La corruption est dite « publique » lorsque le corrompu est un agent public et « privée » lorsque le corrompu est une personne qui intervient dans le cadre de fonctions privées



### TRAFIC D'INFLUENCE

Le trafic d'influence désigne le fait, par quiconque, de proposer sans droit, à tout moment, directement ou indirectement, une offre, une promesse, un don, un cadeau ou un avantage quelconque à une personne afin qu'elle abuse de son influence réelle ou supposée en vue de faire obtenir d'un tiers une décision favorable. Il implique trois acteurs : **le bénéficiaire** (celui qui fournit le don ou l'avantage), **l'intermédiaire** (celui qui utilise le crédit qu'il possède du fait de sa position) et **la personne cible** qui détient le pouvoir de décision.

### RECOMMANDATIONS

Pas de dons ni de promesses en échange d'un traitement favorable. Voici les comportements à proscrire et les faits susceptibles de caractériser des faits de corruption ou de trafic d'influence :

- Pas de pots-de-vin. Sont absolument interdits les cadeaux de toutes natures, destinés à influencer la décision d'un client, d'un fournisseur, d'une administration ou d'une personnalité politique, ou qui pourraient être interprétés comme tels.



- Pas de promesses. De même, sont prosrites les promesses de dons, de services, d'argent, de prêts ou de divertissements qui pourraient être interprétées comme étant formulées dans le but d'influencer la décision d'un client, d'un fournisseur, d'une administration ou d'une personnalité politique.

De manière générale, tout paiement en faveur d'un tiers doit refléter un service et un prix légitimes tels que convenus avec ce tiers. Il est conseillé de ne pas se mettre dans une situation à risque :

- Si des cadeaux sont destinés à obtenir un avantage, ne les offrez pas et ne les acceptez pas, quelle qu'en soit la forme.
- Aucune promesse ni écrite ni verbale ne doit être faite dans le but d'obtenir un avantage.
- **Ne demandez jamais de contrepartie en échange d'un « service ».** Seuls les produits et services officiellement commercialisés par le Groupe Camus peuvent donner lieu à rémunération.
- N'incitez pas des tiers à vous aider à contrevenir à ces règles et ne cherchez pas à constituer de structure écran.

## CADEAUX et INVITATIONS

Nous nous interdisons de recevoir tous cadeaux de la part de nos clients qui auraient pour objet d'influencer nos relations.

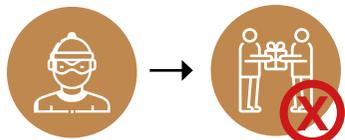
### PAS D'INVITATIONS OU DE CADEAUX EXCESSIFS.

CLGM ne tolère pas les invitations ni les cadeaux, dès lors qu'ils sont excessifs, c'est-à-dire, de nature à influencer ou créer une obligation pour celui qui le reçoit. Seuls les invitations ou cadeaux occasionnels et raisonnables sont autorisés.



### PAS DE CONFLIT D'INTÉRÊTS

Tout cadeau ou invitation provenant d'une personne susceptible de générer un conflit d'intérêts, ou même l'apparence d'un conflit d'intérêts, est prohibé.



### RECOMMANDATIONS

Si le cadeau ou l'invitation est raisonnable, vous pouvez l'offrir ou le recevoir sans autorisation préalable de la direction, à la condition que le destinataire ou l'auteur du cadeau ou de l'invitation ne soit pas un fonctionnaire, et vous devez le noter sur un formulaire dédié et centralisé au niveau du Groupe. S'il s'agit d'un fonctionnaire, vous devez en informer la direction qui pourra vous en donner l'autorisation.

Est présumé « **raisonnable** » tout cadeau ponctuel dont le montant ne dépasse pas une valeur autorisée par la direction.

En cas de dépassement de la valeur autorisée, vous devez obtenir une autorisation expresse de votre responsable hiérarchique, lequel devra d'abord en référer à la direction.

De même, en cas de cadeaux ou invitations répétés en provenance ou à destination de la même personne, entreprise ou administration, l'accord préalable et écrit de la direction est requis.

Les petits cadeaux de valeur minimale ne posent jamais de problème.

S'agissant des repas et rafraîchissements offerts dans le cadre de réunions de travail, ils ne sont généralement pas considérés comme des cadeaux ou des invitations, sauf valeur extraordinaire des mets et boissons proposés, ou pratiques et législations

spécifiques à certains pays auxquelles il y a alors lieu de se conformer.



Aucun fonctionnaire ou assimilé ne doit recevoir de cadeau de CLGM, sauf accord préalable et écrit de la direction. Ce principe est applicable, même si la valeur du cadeau est raisonnable. Un « fonctionnaire ou assimilé » s'entend de :

- Tout collaborateur d'entreprise détenue en tout ou partie par l'Etat ou sous son contrôle,
- Tout agent public et toute personne collaborant avec les fonctions publiques nationales, territoriales, locales ou municipales,
- Tout agent public et toute personne collaborant avec une agence gouvernementale ou une autorité administrative indépendante,
- Tout militaire et tout agent de la force publique,
- Tout membre du gouvernement y compris occupant des positions honorifiques,
- Tout membre d'une organisation internationale,
- Tout membre de la famille ou proche des personnes sous-énoncées.

## CONFLIT D'INTERET

Nous exigeons aucune violation de l'obligation de loyauté et de bonne foi dans la conduite des affaires et dans les relations entre les collaborateurs et CLGM.

### CONFLIT D'INTÉRÊTS

Un conflit d'intérêts peut naître en présence d'engagements contradictoires et concomitants. C'est notamment (mais pas exclusivement) le cas, lorsque des engagements personnels entrent en contradiction avec des engagements professionnels. La seule apparence d'un conflit d'intérêt est de nature à entacher de doute toute prise de décision. Aussi, CLGM s'attache à la plus grande vigilance même en présence d'une simple apparence de conflit.

Les collaborateurs qui seraient susceptibles d'être dans une telle situation sont tenus de le signaler dès l'apparition de la situation de conflit.



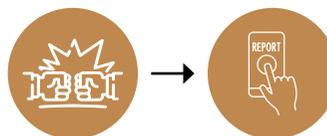
### LOYAUTÉ ET VIGILANCE

Plusieurs activités sont susceptibles d'entrer en conflit avec les activités de Camus : des activités d'enquête à l'encontre de Camus, des activités pour des sociétés ou des groupes concurrents de Camus, des activités pour le compte de fournisseurs ou de clients, le service d'une administration publique avec laquelle Camus est amené à traiter.

### RECOMMANDATIONS

Tout conflit d'intérêts, réel, apparent ou simplement latent, doit être évité :

- Ne vous mettez pas personnellement au service d'une des activités précitées, conformément à votre obligation de loyauté qui découle du contrat de travail.
- Identifiez rapidement toute autre situation de conflit, et notamment, si l'un de vos amis ou des membres de votre famille exercent l'une des activités précitées.
- Le conflit est possible même si ces membres de la famille ou amis exerçant dans l'une des activités précitées ne sont pas amenés à traiter directement des dossiers concernant Camus.
- Si vous travaillez sur un dossier en dépit d'un conflit d'intérêts, **vous devez le signaler à votre responsable hiérarchique** pour qu'une solution appropriée soit trouvée.
- N'utilisez jamais votre position au sein de CLGM à des fins personnelles découlant d'une éventuelle situation de conflit.



## CONCURRENCE LOYALE

Nous prohibons de manière absolue les pratiques anti concurrentielles et respectons nos concurrents pour préserver une concurrence libre et loyale.

### **PROHIBITION ABSOLUE DES PRATIQUES ANTICONCURRENTIELLES**

La divulgation d'informations auprès des concurrents, les abus de positions dominantes, les ententes illicites par accords, arrangements, comportements avec des concurrents concernant les prix, les parts de marchés ou les clients sont prohibés.



### **RESPECT DES CONCURRENTS**

CLGM ne tolère aucun acte de concurrence déloyale tel que le dénigrement ou la diffusion de fausses informations, la complicité de clauses de non-concurrence, etc...

### **RECOMMANDATIONS**

Les accords, y compris verbaux ou tacites, qu'il ne faut jamais conclure :

- Accords avec des concurrents sur un partage de « territoires » clients, produits ou marchés,
- Boycott d'un concurrent, d'un client ou d'un fournisseur,
- Dans certains pays, le prix de revente d'un bien à un tiers prévu par accord avec un client ou un fournisseur.

Certains sujets ne doivent jamais être évoqués en présence des concurrents, quel que soit le contexte. Il s'agit notamment des prix et conditions de ventes ou d'achats pratiqués par CLGM ou l'un de ses concurrents, des coûts et rythmes de production, de toutes données commerciales, de nos savoirs faire et de nos méthodes de travail.

Soyez notamment vigilants dans le cadre des travaux en commun avec des concurrents (ex. associations professionnelles, coentreprises, offres communes réalisées avec un concurrent dans le cadre d'un appel d'offre, etc.).

Respectez les clauses de non-concurrence figurant dans les contrats de travail des candidats ou des nouvelles recrues.

N'acceptez jamais d'information confidentielle provenant d'un concurrent et n'essayez jamais d'obtenir des informations confidentielles d'un concurrent par des procédés déloyaux.

Seules les informations publiques peuvent être obtenues et en utilisant des procédés loyaux.

Ne recourez pas à des procédés trompeurs et déloyaux pour obtenir un avantage injuste par rapport aux concurrents.

## SINCERITE ET REGULARITE DES TRANSACTIONS

Dans l'ensemble de nos transactions, nous exigeons la plus grande sincérité et une régularité conforme aux réglementations

### SINCÉRITÉ

CLGM tient pour essentiel le principe de sincérité de l'ensemble des déclarations et des informations communiquées ou accessibles aux tiers, ainsi que des pièces comptables et de l'ensemble des déclarations, documents et registres obligatoires établis sous sa responsabilité.



### RÉGULARITÉ

CLGM s'attache à respecter les calendriers imposés par les législations et réglementations locales, s'agissant des dates de dépôt et de révision des différentes déclarations et d'établissement et de révision des différents registres et documents officiels.



### RECOMMANDATIONS

Vous ne devez pas fausser les documents de CLGM et ne devez pas créer ou participer à la création de documents altérant la réalité ou camouflant une opération illicite.

**Vous devez inscrire rapidement et correctement toute sortie de fonds** et devez signaler toute erreur ou inexactitude et toute opération d'apparence illicite.

Vous devez coopérer avec les auditeurs internes ou externes.

Vous ne devez facturer que ce qui correspond à un bien ou un service réel et officiellement proposé par CLGM

Honorez ses dettes et être payé à temps : Le non-paiement de ses dettes, ou le non-respect des conditions fournisseurs négociées, détériorent sérieusement les relations commerciales et pénalisent l'image de CLGM vis-à-vis de ses partenaires et des opérateurs extérieurs. Les retards de paiement de nos clients exposent CLGM à un risque de pertes dont l'impact est significatif sur le résultat général.

**Vous devez vous assurer que vous connaissez les personnes avec qui ou pour qui vous traitez.**

Méfiez-vous de tout mode de paiement atypique, soyez attentifs à tous mouvements de caisses ou tous flux financiers qui vous semblent inhabituels, spécialement si des clients, des intermédiaires ou fournisseurs inconnus sont concernés.



## PROTECTION DES DONNEES

Nous veillons à protéger toute information externe à caractère confidentiel communiquée, et à n'utiliser cette information qu'aux seules fins autorisées, avec toutes les précautions appropriées.

### NOTION D'INFORMATION CONFIDENTIELLE.

Est considérée comme information confidentielle, l'information non publique qui pourrait être utilisée par nos concurrents s'ils en avaient connaissance, ou nuire à nos clients si elle était divulguée.

Ces informations peuvent notamment inclure des données financières, des informations relatives à la stratégie de l'entreprise, aux collaborateurs, aux secrets et procédés de fabrication, aux projets à l'étude, aux politiques de prix et de conditions de ventes, aux accords tarifaires et commerciaux...



### CONFIDENTIALITÉ

Les collaborateurs s'engagent à **préserver la confidentialité et l'intégrité des informations internes** qui n'ont pas été rendues publiques.

La confidentialité de ces informations se justifie au regard : du droit de la concurrence, qui prohibe les communications entre concurrents sur la plupart

des informations concernées et de la protection des produits Camus, assurée notamment par les secrets de fabrication et la confidentialité des stratégies de développement et de commercialisation.



### DISCRÉTION



De manière générale, **la discrétion est essentielle au maintien de la confiance au sein de CLGM** dans le cadre des relations établies avec ses partenaires et clients.

Chaque collaborateur s'engage à ne pas divulguer, directement ou indirectement, les informations confidentielles internes ou externes qui seraient portées à sa connaissance, auprès de personnes externes comme à d'autres collaborateurs au sein de CLGM dont les fonctions ne nécessitent pas une telle prise de connaissance.

### RECOMMANDATIONS

**Chaque collaborateur, titulaire ou non, doit signer un accord de confidentialité.**

Les informations confidentielles ne doivent être divulguées que pour un motif légitime (par exemple, questions posées par les institutions représentatives du personnel dans le cadre d'une restructuration, enquêtes de police ou de toute autre autorité gouvernementale habilitée à mener des investigations, etc.). Choisissez avec soin l'endroit où vous discutez à voix haute de thèmes professionnels ou travaillez sur des fichiers confidentiels.

N'acceptez aucune information confidentielle provenant d'un concurrent. Référez-vous à la Charte Informatique pour ce qui concerne la sécurité des données.

Signez un accord de confidentialité avec toute personne extérieure au Groupe

Camus avec laquelle vous êtes amenés à traiter. Contactez le Service Juridique de CLGM, sur ce point.

Contactez **le service juridique ou votre responsable hiérarchique** si vous avez un doute ou une question au sujet de la confidentialité des informations.



## PROTECTION DES MARQUES

Camus est particulièrement attentif à la protection de biens immatériels protégés par le droit de la Propriété Intellectuelle (PI) et au risque de contrefaçon.

### **RESPECT ET PROTECTION DE LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE ET DES MARQUES.**

Les biens immatériels protégés par le droit de la Propriété Intellectuelle (PI) de Camus sont des actifs qui constituent le cœur de la maison Camus et sa raison d'être. Mieux ils sont protégés, plus la marque Camus gagne en notoriété. Réciproquement, CLGM ne tolère pas d'atteinte aux droits des tiers et de ses partenaires en matière de Propriété Intellectuelle.

Nous sommes particulièrement sensibles au risque de contrefaçon, de la perte de nos droits de Propriété Intellectuelle pour non-usage, de l'atteinte à notre réputation, notre marque, de nos produits. Réciproquement, CLGM sanctionne toute usurpation ou violation de droits détenus par des tiers.

### **RECOMMANDATIONS**

Nous devons nous assurer de la protection des nouveaux droits de PI lorsque nous développons de nouveaux produits. Dans le cadre de la lutte contre les contrefaçons, CLGM compte sur tous ses collaborateurs et ses parties prenantes, pour déclarer toute contrefaçon ou soupçon de copie identifiée auprès de son service juridique.

Les actifs suivants, détenus par Camus La Grande Marque, doivent faire l'objet d'une attention particulière :

- la marque « Camus » et toutes les marques, dessins et modèles, savoir-faire, secrets industriels, noms de domaine, droits d'auteurs et droits voisins y étant associés.
- les marques associées aux autres spiritueux que le Groupe Camus produit.
- les marques associées aux vins que le Groupe fait produire pour son compte.

Camus La Grande Marque est le titulaire exclusif de ces biens et en

supervise le suivi et la protection. Dans le cadre des divers accords de distribution, CLGM et les filiales de Camus, sont responsables d'autres produits dont elles n'ont pas la propriété de la marque mais qu'elles distribuent et protègent.

Les procédures de protection des biens immatériels sont décrites dans le Code de Conduite des Affaires.



Source : La revue du digital

## 5. RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT

CLGM respecte de manière rigoureuse les lois, codes, réglementations et normes relatifs à la protection de l'environnement. Elle veille à ce que l'ensemble de ses parties prenantes les respectent également. CLGM s'engage à considérer systématiquement l'impact de ses activités sur l'environnement et à prendre en compte la protection de l'environnement dans les décisions qu'elle prend.



### NOS ATTENTES EN MATIÈRE D'ENVIRONNEMENT

Tout mettre en œuvre pour limiter nos impacts sur l'environnement.



Nous sommes conscients de l'**impact de nos activités** sur l'environnement : biodiversité, eau, climat, autres ressources naturelles, production de déchets, etc...



Nous **évaluons** régulièrement nos pratiques au regard de la protection de l'environnement.



Nous **sensibilisons** et formons toutes nos parties prenantes, collaborateurs et partenaires pour que les enjeux environnementaux soient compris de tous et que chacun puisse contribuer positivement à L'Environnement.



Nous **encourageons** toutes les actions en faveur du développement durable.



Nous nous **engageons** à réduire notre empreinte environnementale en intégrant la protection de l'environnement dans toutes les décisions en lien avec nos activités.



*Toute pratique contraire à la protection de l'environnement doit être signalée. Une vigilance accrue doit être portée sur les pollutions ou risques de pollution, qui au-delà de compromettre la réputation de la marque constitue une atteinte à notre patrimoine et notre territoire.*

## 6. CONSOMMATION D'ALCOOL RESPONSABLE

**L'alcool est un vecteur culturel universel qui doit s'intégrer harmonieusement dans le mode de vie de chacun et ne doit conduire, ni à la dépendance, ni à la consommation excessive.**

**Pour CLGM, la consommation raisonnée de l'alcool est un objectif premier.** Camus est une marque de haut de gamme et notre volonté de maîtriser les excès de consommation s'inscrit pleinement dans notre politique et dans tout ce que nous entreprenons. CLGM reconnaît que la consommation excessive peut avoir des effets nocifs, pour le consommateur lui-même et pour la société

### LES ATTENTES CLGM

Principe : la consommation d'alcool pendant les heures de travail est interdite.

Cette règle peut néanmoins être assouplie, si elle s'inscrit dans le cadre strict d'événements codifiés dans la Charte Alcool.

Dans ces situations exceptionnelles, la consommation est possible mais elle doit rester modérée, Camus proscrie tout excès et est très attentif à tout manquement ou comportement inadapté qui serait en lien avec une consommation excessive.

CLGM sensibilise ses collaborateurs dans le cadre de sa Charte Alcool et espère que la discipline exigée concernant la consommation d'alcool permettra à tous ses collaborateurs de s'épanouir également dans leur vie privée, selon les mêmes principes.

### LES OBLIGATIONS DE CLGM

**CLGM s'engage à mettre en œuvre les moyens nécessaires au respect de sa Charte Alcool.**

Nous sommes engagés aux côtés de tous les pouvoirs publics des pays qui nous font l'honneur d'accueillir notre

activité commerciale, dans leur lutte contre l'alcoolémie excessive, la protection de sa jeunesse et la préservation de la santé des personnes.

Le Groupe Camus adhère à la Charte Européenne sur la Consommation d'Alcool et soutient les recommandations de l'OMS sur la consommation d'alcool.

Pour plus d'informations :  
[ResponsibleDrinking.org](https://ResponsibleDrinking.org)





## 2. DISPOSITIF D'ALERTE

Dans la conduite des affaires, il arrive d'être confronté ou d'identifier des comportements ou des situations qui soulèvent des questions éthiques.



Nous attendons de nos collaborateurs que **tout manquement ou soupçon identifié soit signalé**, en interne ou en utilisant notre dispositif d'alerte en ligne afin de prévenir les comportements et les situations non conformes à nos principes éthiques et aux lois applicables. Les signalements internes, établis directement auprès des managers, responsables hiérarchiques, de la direction des ressources humaines ou du référent éthique, sont à privilégier si le contenu de l'alerte le permet.



### QUI PEUT LANCER L'ALERTE ?

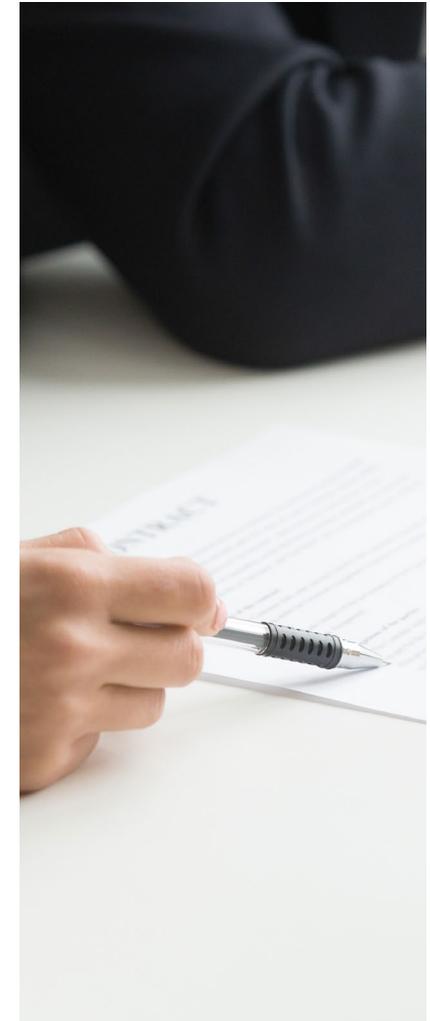
Un lanceur d'alerte est une personne qui **révèle ou signale** de manière désintéressée et de bonne foi, un crime ou un délit, une violation grave et manifeste, d'un code, d'une charte, d'une procédure, d'une loi ou réglementation ou une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général dont il a eu personnellement connaissance.



Pour bénéficier du statut et du régime de protection du lanceur d'alerte, il faut de manière cumulative être : **une personne physique ayant eu personnellement connaissance de faits paraissant devoir être révélés ou signalés**, un membre du personnel de CLGM ou un collaborateur extérieur et occasionnel de CLGM, désintéressé, c'est-à-dire que la personne ne doit pas tirer un avantage, notamment financier, du signalement et de bonne foi (les rumeurs/délations/diffamations/calomnies etc. ne sont pas prises en considération).



**Salariés CLGM (actuels et anciens) stagiaires, intérimaires, apprentis, clients et partenaires, fournisseurs...**





## LES CAS D'ALERTES

**Les cas d'alertes peuvent concerner des situations très variées.**

Les faits rapportés doivent être constitutifs :

- D'un crime ou d'un délit ;
- D'une violation grave et manifeste :
  - 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 engagement international régulièrement ratifié,
  - D'une loi ou d'un règlement ;
- D'une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général ;
- D'un manquement / d'un comportement ou d'une situation contraire au Code Ethique Camus La Grande Marque.

**Voici une liste d'exemples pouvant constituer des alertes éthiques. Cette liste est non exhaustive et a valeur d'illustration :**

- Un crime ou un délit,
- Toute violation de la loi ou d'un règlement,
- Des risques avérés pour la santé et la sécurité des personnes,
- Des activités présentant un danger pour l'environnement,
- Des comportements inappropriés (harcèlement, abus de pouvoir),
- Des propos discriminatoires,
- Des cas ou suspicion de corruption, de trafic d'influence, de fraude, d'irrégularité financières.

## LANCER UNE ALERTE



### EN INTERNE

Des alertes peuvent être lancées directement auprès de votre supérieur hiérarchique ou de la direction des ressources humaines.



### EN LIGNE

Vous pouvez déposer votre alerte en ligne en vous connectant à la plateforme [ethicorp.org](http://ethicorp.org) et en utilisant le Code Corporate : **@CAMUSETHIC1863** nécessaire à la création de votre compte.



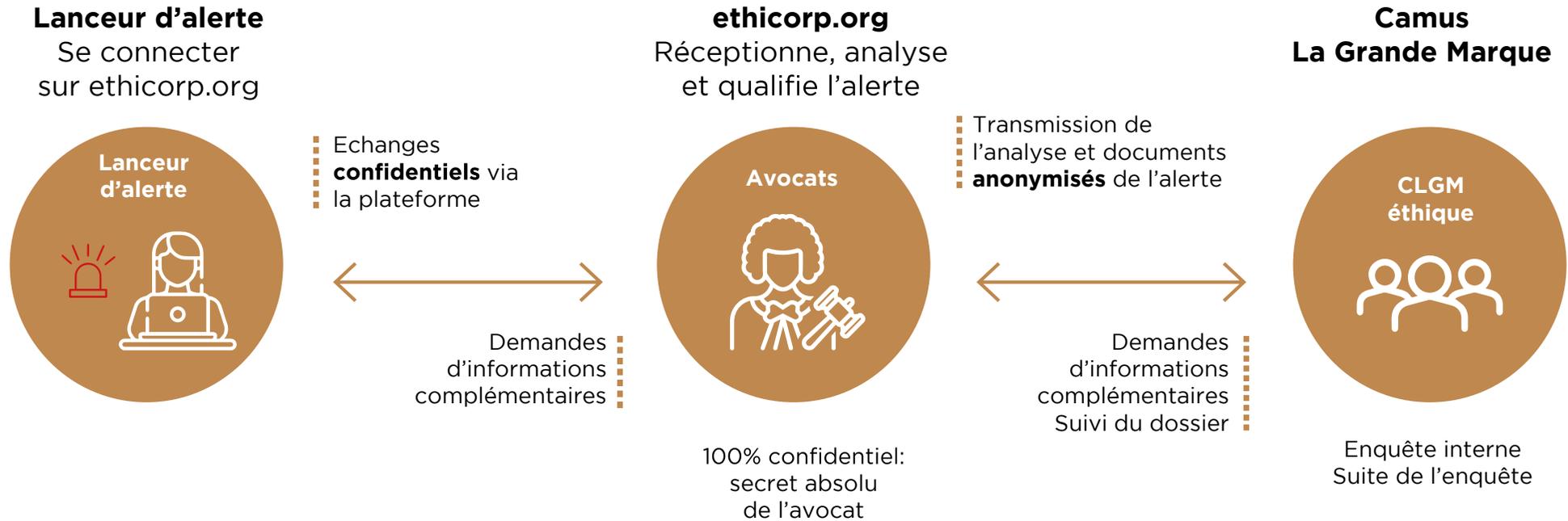
### DISPOSITIF D'ALERTE EN LIGNE.

1. Se connecter à la plateforme **Ethicorp** ([www.ethicorp.org](http://www.ethicorp.org))
2. Sur la page d'accueil cliquer sur « lancer une alerte »
3. Créez votre compte en indiquant le Code Corporate : **@CAMUSETHIC1863**  
Privilégier de renseigner une adresse e-mail personnelle.
4. Déposez votre alerte

La plateforme Ethicorp est accessible par internet 24h/24, 7j/7 et 365j/an (sauf périodes de maintenance), aussi bien depuis la France que l'étranger, depuis tout ordinateur ou smartphone (windows, mac, iphone, android,...)

*Il convient de noter que seules seront prises en compte dans le cadre de ce dispositif les données factuelles, présentant un lien direct avec l'objet de l'alerte ; formulées de manière objective ; strictement nécessaires aux seuls besoins de la vérification des faits allégués ou du traitement du signalement et proportionnées à la sauvegarde des intérêts en cause. Sont exclues les données protégées par le secret médical, le secret des avocats, le secret de la défense nationale.*

**RECUEIL ET TRAITEMENT DES ALERTES**





## CONFIDENTIALITÉ ET PROTECTION

### POUR LE LANCEUR D'ALERTE

Le lanceur d'alerte est assuré que son alerte sera traitée en toute confidentialité. La plateforme Ethicorp garantit la confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte, des personnes visées par celui-ci et des informations recueillies.

### COMMENT LE LANCEUR D'ALERTE EST-IL PROTÉGÉ ?

L'utilisation de bonne foi de la plateforme Ethicorp pour toute alerte n'exposera le lanceur d'alerte à aucune sanction disciplinaire, quand bien même les faits s'avèreraient par la suite inexacts ou ne donneraient lieu à aucune suite. Nous interdisons toutes représailles à l'encontre des collaborateurs qui rapportent, de bonne foi, une alerte éthique. Ainsi, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement, aucun collaborateur ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, notamment en matière de rémunération ou de promotion professionnelle pour avoir signalé une alerte dans le respect de la loi.

Néanmoins, l'utilisation abusive de la plateforme Ethicorp, de mauvaise foi ou avec intention de nuire, peut exposer son auteur à des **sanctions ou poursuites**. La responsabilité civile peut être engagée à titre personnel, de même que la responsabilité pénale en cas de dénonciation calomnieuse ou de diffamation.

### POUR LES PERSONNES VISÉES PAR L'ALERTE

Si nous recevons une alerte dans laquelle vous êtes visé(e), vous en serez notifié(e) dans un délai raisonnable. Vous pourrez accéder aux informations qui vous concernent dans le cadre de cette alerte. Seules les informations vous concernant pourront vous être divulguées, les autres informations relatives à l'identité du lanceur d'alerte ou de celle des tiers resteront confidentielles.

### PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

Le dispositif d'alerte éthique de Camus La Grande Marque garantit la protection des données personnelles conformément aux réglementations en vigueur.

**Le Cabinet Feugère Moizan Avocats** est le responsable du traitement des alertes recueillies via la plateforme Ethicorp. Le traitement des données est mis en place pour respecter une obligation légale (notamment la loi Sapin II et la loi n°2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte) dans le cadre du signalement d'un crime, d'un délit, d'une violation grave et manifeste de la loi ou de la lutte contre la corruption et le trafic d'influence) et dans l'intérêt légitime du destinataire de l'alerte pour les autres finalités de traitement. **Lors de la phase d'instruction d'une alerte une enquête est menée sur les faits signalés**

**et nous nous assurons que seules les informations pertinentes et nécessaires au regard des finalités du traitement sont collectées et/ou conservées dans le cadre du dispositif éthique de CLGM.** Seul un nombre limité de personnes seront informées des alertes lancées via la plateforme Ethicorp et auront accès aux informations anonymisées contenues dans les alertes. Toutes les personnes impliquées dans une enquête seront tenues à une obligation de confidentialité. CLGM, pourra en fonction de l'alerte faire appel à des conseillers externes afin de l'assister dans la gestion des cas.

