

# Politique éthique

Cette politique éthique encadre l'ensemble des opérations de Nora Distribution et Nora Fabrication, ci-après « Nora ». Elle formalise nos engagements en matière d'intégrité, de respect des droits humains fondamentaux, et de conduite responsable dans toutes nos activités. Elle complète nos politiques internes existantes, notamment notre politique sociale, et les articule avec des principes éthiques applicables à l'ensemble de notre chaîne de valeur.

La direction générale veille à la mise en œuvre de cette politique éthique, en lien avec les autres politiques de l'entreprise. Chaque responsable de service est chargé de suivre les actions spécifiques relevant de son périmètre, et les salariés sont sensibilisés et formés aux principes éthiques pertinents pour leur activité.

Cette politique est revue tous les deux ans afin de garantir sa pertinence, son efficacité, et son alignement avec l'évolution de notre environnement. Un bilan annuel est présenté à la direction dans le cadre de la revue de direction, permettant d'identifier les axes d'amélioration et de valider les ajustements nécessaires.

## Au coeur de nos priorités



**Préserver l'intégrité des pratiques professionnelles**



**Renforcer la sécurité de l'information et la protection des données**



**Favoriser des relations commerciales responsables et équitables**

## Nos objectifs

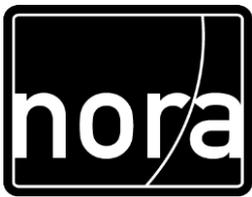
Sensibiliser 100 % des salariés aux risques de corruption, d'extorsion et de conflits d'intérêts d'ici 2 ans.

Former tous les salariés aux bonnes pratiques de cybersécurité et RGPD d'ici 2 ans.

Évaluer 100 % des fournisseurs et leurs pratiques RSE d'ici à 2030.

## Notre contribution aux ODD





# Nos engagements éthiques

## 1. Sécurité et Qualité des Produits Commercialisés

Chez Nora, la qualité et la sécurité des produits que nous livrons sont des piliers fondamentaux de notre engagement professionnel. Spécialisés dans l’affichage publicitaire et l’identité visuelle pour la grande distribution, nous savons que nos produits ont un impact direct sur la perception des enseignes par leurs clients finaux, et donc sur leur image de marque.

C’est pourquoi nous veillons à proposer uniquement des solutions conçues et fabriquées selon les standards les plus élevés en matière de qualité visuelle, de robustesse des matériaux, de sécurité d’installation, et de durabilité dans le temps. Nous sélectionnons rigoureusement nos supports, encres, équipements, partenaires techniques et procédés de fabrication afin de garantir la conformité aux normes en vigueur, mais aussi une parfaite adaptation à l’environnement client (intérieur, extérieur, flux fréquentés, contraintes logistiques, etc.).

Nos équipes terrain, nos chefs de projet, et nos partenaires installateurs sont formés et sensibilisés en continu pour assurer une exécution fiable, soignée et sécurisée, dans le respect des délais et des conditions d’intervention convenues avec nos clients.

La traçabilité des produits utilisés, la vérification systématique des installations et le suivi post-prestation sont intégrés à notre démarche qualité. Ce niveau d’exigence

témoigne non seulement de notre volonté de construire une relation de confiance durable avec nos clients, mais aussi de notre conscience du rôle que joue notre travail dans l’expérience client en point de vente.

Notre ambition est de soutenir l’attractivité, la lisibilité et la cohérence visuelle des enseignes, en contribuant à leur image, leur performance commerciale et leur responsabilité sociétale.

## 2. Sélection et Traitement Équitable des Fournisseurs

Nos fournisseurs et sous-traitants jouent un rôle essentiel dans la qualité finale des prestations que nous délivrons à nos clients. Qu’il s’agisse de fabricants de machines, distributeurs de matières premières ou encore de prestataires de services, nous les considérons comme de véritables partenaires, engagés à nos côtés dans une démarche de qualité, de réactivité et de responsabilité.

La sélection de nos partenaires repose sur des critères objectifs qui vont bien au-delà du prix : nous attachons une attention particulière à la qualité des produits ou services fournis, à leur capacité d’innovation, à leur fiabilité logistique, à leur respect des délais, à leur conformité aux normes de sécurité, ainsi qu’à leur engagement en matière d’éthique, d’environnement et de conditions de travail.

Nous attendons d’eux une transparence totale, un respect rigoureux des engagements contractuels, et une adhésion à nos valeurs. En contrepartie, Nora s’engage à les traiter de façon équitable, à respecter les délais de paiement convenus, à maintenir une communication fluide et



respectueuse, et à construire une relation de confiance durable.

Dans un secteur où la réactivité, la flexibilité et la qualité d'exécution sont décisives, cette relation de partenariat nous permet de garantir à nos clients des prestations constantes et fiables, tout en contribuant à l'amélioration continue de notre écosystème professionnel.

### **3. Conflits d'Intérêts et Loyauté**

Chez Nora, la loyauté et l'intégrité sont des principes fondamentaux. Nous attendons de tous nos salariés qu'ils agissent dans l'intérêt de l'entreprise, en évitant toute situation où leurs intérêts personnels, professionnels ou familiaux pourraient entrer en conflit avec ceux de l'entreprise.

Toute situation de conflit d'intérêt, qu'elle soit potentielle ou avérée, doit être signalée à la hiérarchie, qui prendra les mesures nécessaires pour y remédier. En particulier, aucun salarié ne doit prendre seul des décisions professionnelles concernant un membre de sa famille, une relation personnelle ou une personne dont il est débiteur. Les salariés doivent éviter de se retrouver dans des situations où l'intérêt personnel pourrait entrer en contradiction avec les objectifs de l'entreprise.

Les situations susceptibles de soulever des conflits d'intérêts incluent, mais ne sont pas limitées à :

- Procédures d'embauche : Les décisions d'embauche doivent être basées sur des critères objectifs de compétence et de mérite, sans interférence de relations personnelles ou familiales.

- Promotions et revalorisations salariales : Les décisions liées à la carrière doivent reposer sur les performances et le mérite, et non sur des considérations personnelles ou extérieures à l'entreprise.
- Sélection de fournisseurs, prestataires et sous-traitants : Le choix de partenaires commerciaux doit toujours être fondé sur des critères transparents, tels que la qualité, la fiabilité et la compétitivité, sans aucune influence extérieure.

Il est essentiel que tous les salariés respectent les obligations de loyauté et de confidentialité, telles que définies dans leurs contrats de travail. L'utilisation des informations internes à des fins personnelles ou professionnelles extérieures à l'entreprise est strictement interdite. De plus, l'utilisation des ressources et moyens de l'entreprise doit toujours être en adéquation avec les intérêts de Nora.

### **4. Pratiques Anticoncurrentielles**

Nous accordons une importance capitale au respect des règles de la concurrence et nous rejetons fermement toute pratique anticoncurrentielle. Nous attendons de nos salariés un comportement irréprochable vis-à-vis de nos concurrents, clients, fournisseurs et partenaires commerciaux. Toute forme de manipulation des marchés ou d'actions déloyales est strictement interdite.

Les pratiques anticoncurrentielles comprennent notamment, mais sans s'y limiter :



- Ententes illicites : Toute entente ou accord visant à fausser la concurrence, par exemple la fixation des prix ou la répartition des parts de marché, est proscrite.
- Abus de position dominante : Toute utilisation abusive de la position dominante sur le marché pour nuire à la concurrence est interdite.
- Corruption et échanges d'informations privilégiées : Toute tentative de corruption ou de manipulation des informations confidentielles pour obtenir un avantage concurrentiel est inacceptable.
- Fixation des prix ou comportements discriminatoires : Le fait de fixer des prix d'achat ou de vente en collusion avec d'autres acteurs du marché, ou de pratiquer des prix discriminatoires ou excessifs, est interdit.
- Limitation de la production ou de l'innovation : Toute tentative de limiter la production, l'innovation, ou l'accès à des produits ou services sur le marché, à travers des pratiques anticoncurrentielles, est strictement proscrite.

Nos salariés doivent utiliser exclusivement des moyens légaux et éthiques pour la recherche d'informations sur leurs concurrents. En aucun cas, l'intrusion informatique, la dissimulation d'identité ou l'utilisation de documents falsifiés ou incorrects ne doivent être utilisés pour obtenir des informations sensibles. De plus, il est interdit de porter atteinte à la réputation d'un concurrent par le biais de diffamation ou de dénigrement.

Les salariés doivent respecter pleinement les lois et règlements relatifs à la concurrence et faire preuve de transparence dans leurs relations professionnelles. Ils sont également encouragés à signaler toute situation suspecte ou douteuse en matière de concurrence à leur hiérarchie, afin de garantir le respect des normes éthiques et légales au sein de l'entreprise.

## **5. Lutte contre la corruption**

Nora Distribution interdit strictement toute forme de corruption, qu'elle soit active (proposer ou offrir un avantage indu) ou passive (accepter un tel avantage), dans le cadre de ses activités professionnelles.

La corruption est illégale et nuit gravement à l'éthique, à la concurrence loyale et à l'image de l'entreprise. Elle peut prendre plusieurs formes : cadeaux excessifs, versements en espèces, avantages injustifiés, invitations somptuaires, etc.

Nous incluons également dans cette politique la lutte contre l'extorsion : aucune pression, menace, ou abus de pouvoir ne doit être exercé dans le but d'obtenir un avantage, financier ou autre, de la part d'un salarié, d'un client, d'un fournisseur ou d'un tiers.

Tout salarié confronté à une situation suspecte ou ambiguë doit en référer immédiatement à sa hiérarchie. Aucun avantage, même symbolique, ne doit être accepté ou offert si cela peut influencer un processus décisionnel ou créer une situation de dépendance.

## **6. Cadeaux et Invitations Clients**

Chez Nora, nous insistons sur le fait que les cadeaux et invitations offerts ou reçus dans



le cadre professionnel doivent toujours être appropriés, transparents et conformes aux principes éthiques de l'entreprise.

Les cadeaux et invitations offerts à nos clients ou partenaires commerciaux doivent être d'une valeur raisonnable et en lien avec les usages professionnels. Ils doivent être en conformité avec les attentes des clients, tout en respectant les règles internes de Nora et celles de nos clients. Chaque offre doit être préalablement approuvée par la hiérarchie du salarié concerné.

Les cadeaux ou invitations ne doivent en aucun cas être utilisés pour influencer une décision commerciale ou obtenir un avantage indu. Nora bannit toute forme de corruption, qu'elle soit active ou passive, et veille à ce que ses pratiques soient conformes à la législation en vigueur.

La réception de cadeaux ou d'invitations doit aussi respecter des principes clairs. Tout cadeau ou invitation d'une valeur significative doit être signalé à la hiérarchie. Les invitations à des événements ou des voyages, offerts par des fournisseurs ou partenaires commerciaux, doivent être soumis à l'approbation préalable de la direction et respecter les conditions définies par l'entreprise.

Tout cadeau ou invitation destiné à obtenir un traitement préférentiel ou à influencer sur une décision d'affaires est strictement interdit. De même, tout comportement de nature à altérer la transparence et l'intégrité des relations professionnelles au sein de Nora est proscrit.

Nos salariés doivent en toutes circonstances veiller à ce que leurs actions ne portent atteinte ni à l'image de

l'entreprise, ni à l'intégrité de leurs relations professionnelles. La transparence, l'intégrité et le respect des normes éthiques doivent être les principes directeurs dans toutes les situations impliquant des cadeaux ou des invitations.

## **7. Sécurité de l'information et protection des données**

La sécurité de l'information est un enjeu prioritaire pour Nora, tant pour ses propres activités que pour la confidentialité des données clients ou partenaires commerciaux. Nous veillons à la protection :

- Des données personnelles conformément au RGPD,
- Des documents commerciaux, techniques et stratégiques,
- Des systèmes d'information (logiciels, serveurs, messagerie, etc.).

Cela passe par des mesures techniques (antivirus, pare-feux, mots de passe complexes, sauvegardes régulières), mais aussi par des bonnes pratiques attendues de tous les salariés : verrouillage de session, vigilance face aux mails suspects (phishing), interdiction d'utiliser des supports non sécurisés...

Tout incident ou faille de sécurité doit être signalé immédiatement. L'usage des outils numériques mis à disposition est strictement réservé à un usage professionnel et dans le respect de la confidentialité.

## **8. Activités Politiques et Religieuses**

Nora respecte pleinement la liberté d'opinion, de religion et d'engagement politique de chacun de ses salariés.



Toutefois, il est essentiel de préserver la neutralité de l'entreprise dans ces domaines.

L'entreprise ne soutient ni ne finance aucun parti politique, candidat, mouvement ou organisation religieuse. De la même manière, aucune activité politique ou religieuse ne peut être organisée ou promue dans les locaux ou au nom de Nora, de façon directe ou indirecte.

Chaque salarié est libre de participer à des activités politiques ou religieuses à titre personnel, en dehors du temps et du lieu de travail. Cet engagement ne doit cependant pas interférer avec ses responsabilités professionnelles, ni engager, représenter ou associer Nora de quelque manière que ce soit.

Le respect des opinions d'autrui est fondamental. Aucun salarié ne doit exercer de pression, directe ou indirecte, pour promouvoir des idées ou convictions politiques ou religieuses auprès de ses collègues ou partenaires professionnels. Toute attitude ou propos prosélyte, ou pouvant être perçu comme tel, est contraire aux valeurs de respect et de neutralité de l'entreprise.

## **9. Lutte contre la Fraude**

Nora adopte une politique de tolérance zéro à l'égard de toute forme de fraude, qu'elle soit interne ou externe. L'intégrité et la transparence sont des principes fondamentaux de notre fonctionnement, tant dans la gestion de l'entreprise que dans nos relations avec les clients, fournisseurs, prestataires et partenaires.

Toute tentative de fraude interne, telle que la falsification de documents, la manipulation comptable, le détournement de biens ou d'avantages, de blanchiment d'argent, est strictement interdite et donnera lieu à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement et à des poursuites judiciaires. Nora veille à limiter les risques par :

- La mise en place de procédures de contrôle interne et de séparation des responsabilités,
- Le suivi régulier des flux financiers et des stocks,
- L'audit périodique de certaines activités sensibles.

L'entreprise peut également être confrontée à des tentatives de fraude de la part de tiers : faux fournisseurs, escroqueries par usurpation d'identité (phishing, vishing, etc.), fausses factures, etc.

Pour prévenir ces risques, Nora :

- Sensibilise ses salariés aux techniques de fraude les plus courantes,
- Met en œuvre des outils de sécurisation des échanges d'informations (emails, paiements, etc.),
- Encourage la vigilance et le signalement immédiat de toute situation suspecte à la direction.

Tout salarié qui suspecte ou constate un acte frauduleux doit en informer sans délai sa hiérarchie. Les signalements sont traités avec la plus grande confidentialité et sans risque de représailles pour le salarié de bonne foi.



## 10. Dispositif lanceur d'alerte

Afin de garantir l'effectivité de ces engagements, Nora a mis en place un dispositif de lanceur d'alerte accessible non seulement à ses salariés, mais aussi à ses parties prenantes externes telles que les fournisseurs, partenaires, sous-traitants, etc. Ce canal permet de signaler, de manière anonyme et sécurisée, tout manquement grave en matière de droits humains, d'éthique ou de conformité.

- **Accessibilité** : Ouvert à tous, qu'ils soient internes ou externes à l'entreprise.
- **Anonymat et sécurité** : Les alertes peuvent être déposées de manière anonyme, et le système garantit la confidentialité des informations transmises.
- **Protection des lanceurs d'alerte** : Une procédure précise les modalités de traitement des alertes. Elle assure également la protection des personnes qui émettent une alerte contre toute forme de représailles ou de discrimination.
- **Suivi des alertes** : Chaque alerte est étudiée sérieusement et fait l'objet d'un traitement approprié selon la nature et la gravité de la situation.

Ce mécanisme vise à créer un environnement de travail transparent, respectueux des normes éthiques et des droits humains, et à garantir que toute violation soit identifiée et rectifiée rapidement.

## 11. Responsabilité environnementale

Nora est consciente de son impact environnemental, en particulier à travers l'achat de matières premières, la fabrication, le transport des supports d'affichage et de signalétique. À ce titre, nous nous engageons activement dans une démarche de réduction de notre empreinte écologique, en lien avec les activités :

- Sélection de fournisseurs et partenaires proposant des matériaux recyclables ou moins polluants,
- Optimisation des déplacements (livraisons groupées, limitation des trajets inutiles),
- Tri sélectif des déchets d'impression, d'emballage et de consommation courante sur les sites,
- Veille technologique pour s'orienter vers des solutions d'affichage moins polluantes.

Nous encourageons également nos salariés à adopter des gestes écoresponsables au quotidien (économie d'énergie, réduction des impressions papier, gestion des déchets...).

## 12. Responsabilité Sociétale

Entreprise ancrée localement, Nora s'efforce de contribuer positivement à son environnement social et territorial. Cela passe par :

- Le soutien à des associations locales ou à des événements sportifs et culturels de proximité,
- Le recrutement local,



- Une politique d'inclusion, de respect des diversités et de lutte contre toutes formes de discrimination (âge, genre, origine, handicap, orientation, etc.).

Nous considérons que la réussite de notre entreprise va de pair avec le développement économique, social et humain de notre environnement immédiat.

### **13. Responsabilité Managériale**

Les managers de Nora jouent un rôle essentiel dans la mise en œuvre de cette politique éthique. Ils sont les garants de son application au sein de leurs équipes et doivent faire preuve :

- D'un comportement exemplaire dans leurs décisions et relations professionnelles,
- D'une communication claire et ouverte sur les règles éthiques à respecter,
- D'une écoute active vis-à-vis des interrogations ou alertes éthiques émises par les salariés.

Ils ne doivent en aucun cas tolérer ou encourager un manquement aux principes éthiques, même de manière implicite. Au contraire, ils ont la responsabilité de prévenir les dérives, d'expliquer les règles aux nouveaux arrivants et d'accompagner les équipes dans leur mise en pratique.