



CHARTRE ETHIQUE MPO

L'éthique au quotidien

MAJ le 08.12.2025



TOGETHER
PEOPLE - PERFORMANCE - PLANET

1. L'engagement MPO, Principes et valeurs

- 1.1.** Le Groupe MPO s'engage à respecter les normes les plus rigoureuses sur le plan éthique dans ses relations avec ses clients, employés, actionnaires, fournisseurs et autres parties concernées. Son intégrité et sa réputation en tant que groupe dépend du respect de ces normes.
- 1.2.** MPO entend défendre et promouvoir ses valeurs clés que sont la Responsabilité, la Transparence, l'Esprit d'équipe et le Sens du résultat. MPO est convaincu que sa réussite est également issue de sa culture et souhaite continuer son développement en s'appuyant sur les valeurs précitées. Le Groupe s'engage à faire vivre concrètement cet « esprit MPO » à travers un comportement éthique qui favorise de saines pratiques. Pour ce faire, les résultats financiers, la gestion de l'environnement et l'engagement social devront être au rendez-vous.
- 1.3.** La présente Charte éthique définit précisément les engagements de MPO et les comportements qui sont attendus de nous tous. Il est essentiel que tous les employés se familiarisent avec ce code et s'y conforment. MPO travaillera avec toutes les parties prenantes pour encourager le respect de cette charte.
- 1.4.** MPO se conforme à toutes les dispositions législatives et réglementaires applicables. MPO adopte des normes conformes à cette charte éthique lorsque la législation ou la réglementation en vigueur sont en deçà des dispositions du présent code.

2. Santé et sécurité

- 2.1.** MPO s'attache à préserver la santé et la sécurité de l'ensemble de ses collaborateurs. Ces deux points sont notre priorité absolue et MPO travaille sans relâche à leur amélioration continue sur le lieu de travail.
- 2.2.** MPO encourage un comportement proactif pour prévenir les risques en matière de santé et sécurité. Il incombe à l'ensemble du personnel de garantir que lui-même ainsi que tous les contractants et visiteurs respectent la politique du groupe en matière de santé et de sécurité. Cette démarche de prévention vise à améliorer les conditions et le bien-être au travail. Elle s'inscrit dans une logique de responsabilité sociale et cherche à anticiper et à limiter les accidents du travail, les maladies professionnelles et leurs conséquences humaines, sociales et économiques. Elle se traduit par un fort engagement de la direction, des managers et de l'ensemble des collaborateurs tant par des actions de prévention, de communication, de formation ou d'accompagnement à la préservation de la sécurité et de la santé.
- 2.3.** Toutes les unités de MPO respecteront, au minimum, les lois nationales et/ou les conventions collectives et ce de manière rigoureuse. Toutefois, si ces lois et conventions sont en deçà des normes de MPO définies par le directeur du groupe Santé et sécurité dans les infrastructures actuelles ou futures, MPO œuvrera à la réalisation et au maintien de ces normes.
- 2.4.** Personne ne peut être contraint de travailler dans des conditions insalubres ou dangereuses. Tous les directeurs, superviseurs et autres responsables de MPO se devront de garantir des conditions de travail saines et sécurisées dans l'ensemble du groupe. Si un litige survient à la suite de conditions insalubres ou dangereuses, une évaluation des risques devra être menée par une personne compétente et, si besoin est, les modifications nécessaires seront mises en œuvre pour minimiser les dangers ou les préjudices potentiels.
- 2.5.** Afin de garantir un environnement professionnel sécurisé pour tous les employés, les clients et les visiteurs, il est important de s'assurer que les employés peuvent effectuer leurs tâches en toute sécurité et de manière efficace dans un environnement professionnel dans lequel la consommation d'alcool et autres substances illicites n'ont pas leur place. Tous les employés doivent être en bonne santé pour exercer leurs

fonctions et s'acquitter de leurs tâches en toute sécurité sans aucune restriction due à l'utilisation ou aux effets de l'alcool ou d'autres substances illicites.

3. Pratiques commerciales

- 3.1. MPO met tout en œuvre pour placer ses partenaires dans un partenariat « gagnant-gagnant ». Les partenaires sont choisis de façon équitable au regard de leur offre et de leur capacité à respecter les principes éthiques de MPO, sans aucune forme de favoritisme. Une fois sélectionnés, leur indépendance et leur fonctionnement doivent être respectés. Ainsi, MPO doit s'assurer que ses fournisseurs ne sont pas en situation de dépendance économique. Tous les employés sont tenus, indépendamment de leur fonction, grade ou statut, de respecter les normes commerciales et d'éthique suivantes dans l'exercice de leurs fonctions et responsabilités.
- 3.2. Les employés de MPO doivent agir en toute honnêteté et intégrité dans leurs relations avec les autres employés, les directeurs et les cadres, les clients, les fournisseurs ainsi que les autres partenaires commerciaux, les communautés et les autorités gouvernementales.
- 3.3. Les employés de MPO doivent se conformer à toutes les lois applicables dans chaque pays dans lequel nous sommes présents et pérenniser les ressources dont nous sommes tous responsables.
- 3.4. MPO et chacun de ses employés veillent à ne pas utiliser son statut ou son autorité pour obtenir des passe-droits ou des avantages particuliers. Il s'interdit de solliciter ou accepter tout cadeau (objet matériel, somme d'argent, divertissements, activités sportives, hôtel, repas...) directement ou indirectement, pour lui ou ses proches, offert par une personne physique avec laquelle l'entreprise entretient des relations commerciales dès lors que cette acceptation peut dans certaines situations être assimilée à des tentatives de corruption. Il refuse tout cadeau dont la valeur excède les usages courants ou serait de nature à lui faire perdre son indépendance. L'acceptation de cadeaux de faible valeur reste autorisée. Dans le cadre des règles de bienséance (us et coutumes, échanges culturels...), le salarié peut proposer ou offrir des cadeaux à ses interlocuteurs (clients, prospects, prestataires, agents, fournisseurs...).
- 3.5. En tant qu'entreprise internationale, MPO évolue dans un environnement juridique et réglementaire conçu pour promouvoir une concurrence loyale et favoriser un

comportement éthique et juridique. La législation sur les ententes et la concurrence loyale interdit généralement les activités qui limitent le libre-échange ou la concurrence. MPO s'engage à garantir des conditions de concurrence équitables dans ses relations commerciales et que ses activités soient en pleine conformité avec cette législation.

- 3.6.** La lutte contre la corruption est un engagement essentiel pour assurer la pérennité de l'entreprise et maintenir notre réputation auprès de nos interlocuteurs (clients, banquiers, fournisseurs et autres partenaires...) Les employés de MPO doivent éviter de se retrouver dans des situations où leurs intérêts personnels, familiaux ou financiers pourraient être en conflit avec ceux de MPO. Si un cas de conflit d'intérêts potentiel se présente, l'employé devra immédiatement le notifier et demander l'autorisation de son supérieur hiérarchique avant toute action supplémentaire. En cas de doute concernant le conflit potentiel, les supérieurs hiérarchiques sont invités à contacter la Direction.
- 3.7.** MPO ne fera aucun don ni ne participera à des activités en lien avec la politique. MPO peut toutefois entreprendre les démarches nécessaires auprès des gouvernements pour toute question ayant trait aux intérêts légitimes du groupe. Les collaborateurs qui exercent des activités politiques le font à titre personnel, en dehors du temps de travail et sans se prévaloir de leur appartenance à MPO. Ils veillent à éviter tout conflit d'intérêts entre leurs fonctions au sein du Groupe et leurs activités politiques. MPO s'interdit par ailleurs de rémunérer à titre permanent ou temporaire tout décideur public.

4. Respect des droits de l'homme

- 4.1. MPO respecte les droits fondamentaux de l'homme et respecte les principes énoncés dans la déclaration universelle des droits de l'homme des Nations unies.
- 4.2. MPO accompagne et respecte la protection des droits de l'homme au sein de sa sphère d'influence ; notamment la suppression effective du travail forcé et du travail des enfants. Par enfant on entend toute personne en dessous de l'âge minimum où le droit local applicable permet d'effectuer le type de travail concerné. Le Groupe MPO ne tolérera en aucun cas en son sein ou chez ses sous-traitants et fournisseurs l'emploi des enfants. Cette prohibition concerne les travaux de nature à porter atteinte au droit des enfants d'accéder à l'école et à l'éducation, à leur développement ou à leur santé physique et psychique et de les priver de leur droit à l'enfance et au respect. Ainsi, MPO exige le respect absolu de la limite d'âge légal minimal applicable dans tous les pays où le Groupe MPO est présent. Dans tous les cas, cet âge minimal, ne pourra être inférieur à celui prévu par les conventions 138 et 182 de l'Organisation Internationale du Travail, soit 16 ans, porté à 18 ans pour les travaux dangereux ou particulièrement difficiles. L'emploi d'enfants âgés de 16 à 18 ans, n'est possible que dans la stricte mesure où cet emploi ne leur interdit pas l'accès à la scolarité. Les dispositifs d'apprentissage et stages dans l'accompagnement d'un enseignement professionnel rentrent dans ce cadre.
- 4.3. Il peut être nécessaire pour MPO d'avoir accès aux documents originaux des employés afin de s'assurer que les salariés ont le droit de travailler dans le pays concerné. Si nécessaire, sous réserve de la législation locale, MPO renverra les originaux une fois les copies nécessaires effectuées.
- 4.4. MPO fera de la protection des droits de l'homme un critère décisif dans le choix de ses fournisseurs et sous-traitants et la relation qu'elle entretient avec eux.

5. Environnement

- 5.1.** MPO s'engage à mener ses activités de manière responsable et de manière durable. MPO reconnaît sa responsabilité en matière environnementale et continuera à utiliser tous les moyens dont elle dispose. Le Groupe s'engage à préserver les ressources naturelles et énergétiques, réduire la production de déchets et de rejets nocifs dans l'air ou l'eau et à lutter contre le changement climatique. Cela implique nécessairement le respect des dispositions légales en vigueur en matière de protection de l'environnement.
- 5.2.** Chaque manager est sensibilisé sur l'impact de l'activité de MPO par rapport aux ressources naturelles et énergétiques. Chaque manager, à son niveau, forme, implique et met en place des actions pour la promotion des bonnes pratiques pour le respect de l'environnement :
- Suivi des déchets et énergétique propre à son activité
 - Activité en conformité des critères Imprim'vert, Imprim'Luxe et FSC® (FSC® C119611) pour notre activité packaging
 - Recherche constante de solutions de services et produits responsables
 - Veille réglementaire environnementale de son activité
 - Analyse de risque environnementale
- 5.3.** MPO accueille favorablement les solutions proposées par le Comité RSE et les employés pour évaluer les performances environnementales de l'entreprise.

6. Relations avec les employés

- 6.1. MPO est un employeur souscrivant au principe de l'égalité des chances. MPO s'engage fermement à respecter le principe et la réalisation de l'égalité des chances, ses politiques étant conçues pour garantir cette égalité.
- 6.2. MPO a pour politique de traiter équitablement tous les employés actuels ou potentiels et ce sans porter atteinte à qui que ce soit. MPO s'engage à éradiquer toute pratique discriminatoire ou inéquitable le cas échéant. Le Groupe s'emploie à instaurer une culture de groupe non discriminatoire fondée sur les valeurs du groupe qui s'appuie sur les talents de notre main-d'œuvre au niveau international.
- 6.3. MPO garantit à ses collaborateurs et à ses parties prenantes un environnement de travail qui exclut toute discrimination fondée notamment sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'origine ethnique ou la religion, la qualité de représentant du personnel, l'exercice d'un mandat syndical, les opinions politiques, le handicap, l'âge et tous autres comportements physiques, verbaux ou visuels offensants. Toute forme de harcèlement est prohibée et sanctionnée conformément aux législations nationales en vigueur.
- 6.4. MPO s'engage à verser des salaires et des avantages décents conformément aux normes en vigueur partout où elle est présente.
- 6.5. MPO fait preuve de bonne foi et de respect mutuel dans ses relations avec ses salariés et leurs représentants sur le lieu de travail. MPO reconnaît et respecte les droits dont les salariés disposent en vertu des lois locales et transnationales y compris, le cas échéant, le droit des salariés à la représentation collective et à la négociation collective. Les salariés ne subiront aucun préjudice en raison de leur implication dans des activités syndicales légitimes.
- 6.6. MPO mène une politique active en matière de handicap en encourageant notamment l'emploi et l'intégration des salariés en situation de handicap et en accompagnant les personnes en cas de survenance d'un handicap au cours de la vie professionnelle. MPO est engagé dans un partenariat à long terme avec les ESAT, et souhaite rester impliqué sur ses territoires d'implantation.
- 6.7. Afin de garantir l'égalité des sexes, MPO a mis en place un accord d'entreprise signé en date du 30 Janvier 2017 avec les partenaires sociaux. Cet accord s'appuie sur quatre

domaines de diagnostic et d'action à savoir : l'embauche, la promotion professionnelle les conditions de travail et la rémunération effective. En 2018/2019 l'Index de l'Egalité Femmes Hommes au sein de MPO est de 85/100.

- 6.8.** La liberté d'association et le droit de représentation collective ont pour but de permettre aux employés de constituer des organisations de leur choix et de s'y affilier afin de pouvoir faire valoir collectivement leur point de vue et de défendre leurs intérêts au sein de l'entreprise. Ainsi, MPO s'engage à favoriser le développement et le maintien d'un dialogue social responsable et d'une relation de confiance à tout niveau. Ces comités de dialogue social permettent une communication des informations économiques et sociales du même niveau que le management à destination des collaborateurs.
- 6.9.** Le Groupe MPO n'accepte aucune forme de harcèlement moral ou sexuel, qui puisse se traduire par une action, pression ou conduite à l'encontre d'un individu. Le harcèlement moral ou sexuel se manifeste par des comportements, des paroles, des actes répétés et hostiles portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité du salarié. Le Groupe demande à chaque manager d'alerter la direction des ressources humaines qui mettra en œuvre les moyens nécessaires pour faire cesser toute situation de harcèlement moral ou sexuel dont il aurait connaissance. De plus, un référent harcèlement est désigné au sein des instances représentatives du personnel (CSE) pour écouter, signaler et faire cesser tout type d'harcèlement moral ou sexuel avéré.

7. Développement personnel

- 7.1.** MPO souhaite aider ses employés à réaliser leur plein potentiel et fédérer les talents du Groupe au nom de la stratégie d'entreprise grâce à la communication, la participation et à une gestion efficace.
- 7.2.** La formation des salariés est un des éléments clés pour assurer un haut niveau de qualité de service. MPO mettra à disposition des employés une formation spécifique si besoin est dans le cadre de leur poste.
- 7.3.** Au-delà des enjeux économiques, MPO a à cœur de proposer à ses salariés des perspectives de carrières et un développement constant des compétences dans l'objectif d'améliorer l'employabilité de chacun. A cet effet, MPO a décidé de renforcer la formation. Les managers de proximité bénéficient d'un cursus de formation qualifiant de 10 jours. L'objectif à terme, est que la totalité des manager soient formés ou en cours de formation.
Par ailleurs, MPO s'engage sur un plan de formation en 2020 sur ses cœurs de métier (technique et packaging) ainsi que sur les fonctions supports (commerce). L'entreprise est particulièrement vigilante au maintien et au développement des compétences de ses collaborateurs puisqu'elle les adapte à l'évolution de ses activités, ainsi qu'aux futures exigences de ses clients.
- 7.4.** MPO encourage vivement tous les employés à profiter des formations linguistiques qui pourraient être proposées.
- 7.5.** Le cas échéant, MPO soutient la formation et le développement des apprentis et de tous ses employés.
- 7.6.** Concilier vie professionnelle et vie privée permet aux collaborateurs de mieux vivre et de mieux travailler. Levier essentiel de lutte contre les risques psychosociaux, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée améliore le bien-être, la qualité de vie au travail des salariés et donc la qualité du travail. De ce fait, MPO a mis en place un accord d'entreprise avec les partenaires sociaux pour favoriser l'équilibre vie privée vie professionnelle et le développement personnel.
Cet accord, relatif à l'expérimentation du télétravail prévoit la mise en œuvre du télétravail de façon occasionnelle ou régulière pour les salariés répondant aux critères d'éligibilité et ayant obtenu l'accord de leur manager.

8. Travailler en toute transparence

- 8.1. MPO s'engage à mener ses activités en toute transparence et sincérité, sous réserve des besoins liés au secret commercial.
- 8.2. MPO veille à adopter les meilleures pratiques reconnues en matière de la gouvernance d'entreprise.
- 8.3. MPO respectera la confidentialité des données relatives aux personnes (qu'il s'agisse d'employés ou de tiers) dont elle peut disposer ou traiter dans le cadre de ses activités de traitement de l'information. De ce fait, chaque collaborateur a droit au respect de sa vie privée notamment au travers de la réglementation relative aux données informatiques. MPO prévoit dans la nouvelle version de la Charte Informatique un chapitre relatif à la RGPD. Ce chapitre mentionne la présence d'un registre des traitements portant sur des données personnelles concernant le personnel de l'entreprise, les collaborateurs temporaires, les clients et les fournisseurs.
- 8.4. Aucun employé de MPO ne peut, sans autorisation appropriée, accéder, modifier, divulguer ou utiliser des informations commerciales ou personnelles confidentielles pour toute autre fin que celle autorisée par la loi. Il est de la responsabilité de chacun, à tous les niveaux de MPO, du personnel de production au personnel administratif, du cadre autonome au cadre dirigeant, de veiller au respect de la confidentialité des informations confidentielles de MPO mais également de ses donneurs d'ordres. MPO s'efforce de faire respecter, dans le Groupe et dans l'exécution de ses contrats, la confidentialité dans l'usage des données, des informations ainsi que du savoir-faire et des droits de propriété intellectuelle et industrielle en lien avec ses activités. Tous les Collaborateurs sont tenus de conserver pour eux seuls les informations confidentielles relatives à MPO, ses clients, ses fournisseurs et ses Collaborateurs. Cette obligation subsiste même après leur départ du Groupe.

9. Relations avec la communauté

- 9.1.** MPO cherche à développer et à maintenir de bonnes relations dans les communautés dans lesquelles elle est présente. Implanté en Mayenne depuis plus de 60 ans, MPO est présent sur deux communes de la Communauté de Communes du Mont des Avaloirs. Ces zones de revitalisation rurale (ZRR) sont des parties du territoire français situées en zones rurales et rencontrant des difficultés notamment en matière sociale, économique et démographique. La mise en place de ces zones vise à endiguer le phénomène de désertification qui touche un grand nombre de communes françaises.
- 9.2.** MPO souhaite apporter une contribution positive aux communautés et se forger la réputation de bon voisin et bon employeur. Avec ses 400 salariés ou intérimaires, MPO représente 30% de l'emploi industriel et 9.5% des emplois salariés de la CCMA et est ainsi le 1er employeur privé.
MPO est donc un acteur important de l'emploi et de l'économie locale et de cette zone de revitalisation rurale.

10. Applicabilité

- 10.1.** La présente Charte éthique s'applique à toutes les activités du groupe MPO et de ses employés. MPO attend des normes de conduite équivalentes de la part de toutes les personnes agissant en son nom, telles que les fournisseurs et les partenaires.
- 10.2.** La présente Charte éthique s'applique à tous les Collaborateurs du Groupe MPO (mandataires sociaux, dirigeants et salariés quel que soit leur statut ainsi que le personnel mis à disposition) ci-après « les Collaborateurs » ainsi qu'à toutes les personnes auxquelles le Groupe est associé tels que, ses clients, fournisseurs, conseils, commissaires aux comptes, consultants, sous-traitants, agents et autres intermédiaires représentant MPO.
Les principes définis dans cette Charte incitent MPO à conduire les affaires et à accomplir le travail de façon à maintenir et à renforcer la confiance des clients et parties prenantes.
- 10.3.** Cette Charte éthique n'est pas exhaustive et, en cas de doutes quant à la possibilité qu'une action proposée y contrevienne, l'employé doit demander l'avis de son supérieur hiérarchique avant de prendre les mesures qui s'imposent.
- 10.4.** L'application pratique de la Charte éthique fera l'objet d'un suivi régulier et sera communiquée en toute transparence. Toute question sur la manière dont cette Charte éthique doit se traduire dans les faits doit être adressée à la Direction.

11. Conformité

- 11.1.** Tout employé qui prend connaissance d'activités qui ne sont pas conformes à l'esprit ou à la lettre de la Charte éthique se doit de signaler l'information immédiatement à son supérieur hiérarchique. Si le supérieur hiérarchique en question est personnellement impliqué ou se trouve dans une situation quelconque de conflit d'intérêts la situation devra être signalée au supérieur hiérarchique direct du responsable hiérarchique.
- 11.2.** Tous les responsables hiérarchiques de MPO sont tenus d'examiner toutes ces plaintes conformément à la législation et aux politiques locales. Les responsables hiérarchiques doivent signaler toutes les questions soulevées dans le cadre de la Charte éthique à leur Direction.
- 11.3.** Le DRH du groupe fournira au Comité exécutif du comité d'entreprise du groupe, avant chaque réunion régulière, un rapport détaillant les questions soulevées dans le cadre de la Charte éthique (sous réserve du respect de toutes les données applicables de protection de la vie privée) qui servira de base aux échanges.