



# Code de Conduite



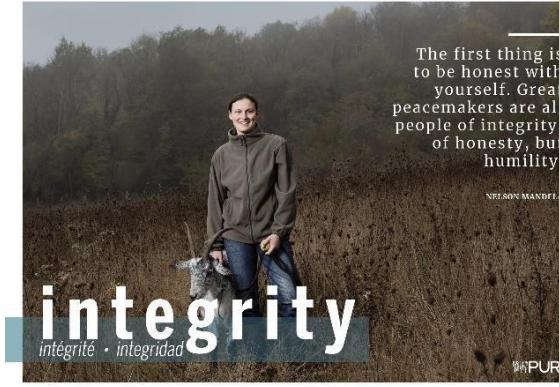
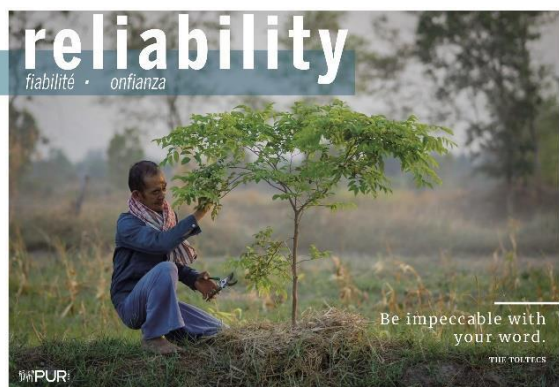
Mis à jour en février 2026

# 1. À qui s'applique ce Code ?

Le Code de Conduite s'applique à tous les employés de PUR, qu'ils soient dans les bureaux ou sur le terrain, en France et dans tous les pays où le groupe opère.

## 1.1. Principes éthiques et valeurs fondamentales

Nos valeurs fondamentales chez PUR sont la pierre angulaire du Code de Conduite :



## 1.2. Protection de la réputation de PUR et de nos partenaires

Agir en tant qu'acteur responsable, et respecter ce Code de Conduite, est fondamental dans notre manière de faire des affaires. Cela implique d'agir en permanence avec honnêteté, transparence et conformément aux valeurs de PUR. Lorsque nous agissons de manière responsable dans toutes nos activités, nous avons plus de chances de réussir, poursuivant ainsi notre objectif de créer un changement social et environnemental positif.

PUR bénéficie de la confiance de ses partenaires et parties prenantes. Le travail que nous menons reflète non seulement notre organisation, mais aussi celles et ceux qui collaborent avec nous. Tous les employés, quel que soit leur rôle dans l'entreprise, doivent toujours agir de façon à : 1) respecter ce Code de Conduite, et 2) protéger la réputation de PUR et de ses clients.

En conséquence, les employés de PUR sont tenus d'identifier et d'évaluer tout risque potentiel de réputation pour PUR ou ses clients au cours des activités quotidiennes.

La confiance et la bonne volonté que PUR a construites au fil des années doivent être protégées. Un préjudice à cette réputation entraînerait une perte significative d'activités, notre crédibilité envers les communautés pour mettre en œuvre des projets réussis, et finalement notre contribution à un impact social et environnemental positif dans le monde.

## 1.3. Respect des lois et des coutumes

Compte tenu de notre forte présence internationale, il est essentiel que tous les employés et partenaires de projet de PUR mènent leurs activités conformément aux réglementations locales et en accord avec les pratiques sociales et culturelles des communautés concernées.

Les violations de ces règles fragilisent la relation de confiance que PUR a patiemment construite avec les communautés et les partenaires avec lesquels nous travaillons. Le respect des lois locales et du présent Code de conduite est donc essentiel. Tout manquement peut entraîner des mesures disciplinaires individuelles, pouvant aller jusqu'au licenciement, et, dans certains cas, des conséquences juridiques.

Les valeurs de PUR guident l'ensemble de nos projets et de nos activités. Les appliquer au quotidien, y compris dans des contextes culturels différents des nôtres, signifie agir avec respect, écoute et considération à l'égard de chaque culture et de chaque communauté avec lesquelles nous collaborons.

## 1.4. Reportage / prise de parole

Chaque filiale de PUR doit faire respecter ce Code de Conduite afin d'en garantir l'application complète et la conformité, en fonction des spécificités de l'activité et de sa localisation géographique.

Si un employé estime qu'une des lois ou principes locaux énoncés dans ce Code de Conduite a été enfreinte — ou s'il remarque une anomalie, une irrégularité ou une pratique jugée contraire aux principes tels qu'énoncés — la manière naturelle et légitime d'informer PUR est d'en informer son supérieur hiérarchique ou son responsable des opérations, qui est chargé d'aider le personnel à résoudre toute difficulté.

Cependant, si l'employé estime que partager des informations avec la direction pourrait entraîner de nouvelles difficultés (ou ne conduirait pas au suivi approprié), il peut contacter n'importe quel membre du service RH de PUR, envoyer un e-mail à [feedback@pur.co](mailto:feedback@pur.co) ou [whistleblowing@pur.co](mailto:whistleblowing@pur.co), ou enregistrer une demande sur le site web de PUR sous « CONTACTEZ-NOUS ».

PUR s'engage à prendre les mesures appropriées, y compris une enquête à mener, conformément à la législation locale et aux principes de confidentialité, de bonne foi et de présomption d'innocence. Une enquête qui révèle une violation du présent Code de Conduite conduira à des mesures appropriées, pouvant entraîner une action disciplinaire individuelle, pouvant aller jusqu'au licenciement ou la résiliation des contrats, et éventuellement une responsabilité juridique.

## 2. Engagements pris envers les individus

PUR considère l'engagement de ses employés comme un facteur clé de performance. PUR s'efforce de créer un environnement de travail qui motive ses employés à donner le meilleur d'eux-mêmes au quotidien.

### 2.1. Respect de l'individu et de sa vie privée

PUR s'engage à respecter la dignité, la vie privée et les données personnelles de chaque employé, tout en garantissant des conditions de travail appropriées dans un environnement où leur santé et sécurité sont prioritaires. Cela permet que les employés puissent pleinement participer à la réussite de l'entreprise.

Les employés, partenaires, fournisseurs, communautés et agriculteurs doivent toujours être traités avec le plus haut niveau de respect et de professionnalisme. PUR promeut une culture d'inclusion, d'ouverture d'esprit et de valeurs partagées.

Par conséquent, PUR :

- Se conforme à toutes les dispositions légales et réglementaires applicables, ainsi qu'à tous les traités internationaux relatifs aux droits humains et aux droits du travail ;
- Interdit tout comportement pouvant nuire au respect de l'individu ;
- Favorise l'égalité des chances pour chaque employé et candidat ;
- Développe un environnement de travail sain qui encourage l'épanouissement personnel ;
- Traite les données personnelles avec le plus haut niveau de confidentialité.

Chaque employé doit veiller à ce que ses paroles et actes ne soient pas susceptibles de :

- Violent les droits ou porter atteinte à la dignité de ses collègues ;
- Causer des dommages à leur santé physique ou mentale ;
- Compromettre leurs perspectives professionnelles.

Les managers d'équipe doivent agir de manière irréprochable, en veillant à ce que les membres de l'équipe travaillent dans un environnement sain qui favorise l'épanouissement personnel et professionnel de tous.

### 2.2. Harcèlement et violence au travail

Le comportement irrespectueux ou le harcèlement de quelque nature que ce soit n'est pas toléré chez PUR. Nous traitons en permanence tous les employés, clients, partenaires commerciaux et autres parties prenantes avec dignité et respect.

Tout type de harcèlement — y compris physique, sexuel, verbal ou autre — peut entraîner des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. Un acte considéré comme du harcèlement par la partie réceptrice doit être signalée.

#### La violence au travail

La violence au travail peut être commise par un ou plusieurs employés ou par des tiers, dans le but ou l'effet de ne pas respecter la dignité d'un employé — affectant sa santé et sa sécurité et/ou créant un environnement de travail hostile.

Le harcèlement peut inclure des actions, des langages, des mots écrits ou des objets qui créent un environnement de travail intimidant ou hostile.

Aucun employé ne doit subir des agissements répétés de harcèlement, qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail ; susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer

sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

De même, aucun employé ne doit être soumis à une agression ou à une violence dans des circonstances professionnelles, qu'il s'agisse de violence « interne » ou « externe » :

- La « violence interne au travail » est celle qui se manifeste entre les employés, y compris le personnel de supervision.
- La « violence extérieure au travail » est celle qui se produit entre des employés ou personnel de supervision et toute personne extérieure à l'entreprise présente sur le lieu de travail.

Toute personne ayant commis de tels actes est passible d'une sanction disciplinaire.

#### Harcèlement sexuel

Aucun employé ne doit être soumis à l'une des conditions suivantes :

- a) Le harcèlement sexuel, consistant en des propos ou comportements à connotation sexuelle, répétés ou non — ce qui porte atteinte à sa dignité en raison de sa nature dégradante ou humiliante, ou crée une situation intimidante, hostile ou offensante.
- b) Le harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression sérieuse, répétée ou non exercée, dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au projet de l'auteur ou au profit d'un tiers.
- c) Aucun employé (*ni personne en formation ou stage ; ni candidat au recrutement, au stage ou à la formation*) ne peut être sanctionné, licencié, ou faire l'objet de mesures discriminatoires directes et/ou indirectes — en matière de rémunération, formation, reclassification, affectation, qualification, classification, promotion professionnelle, transfert ou renouvellement de contrat — pour avoir subi ou refusé de subir des actes de harcèlement sexuel tels que définis dans ce Code de Conduite.
- d) Aucun employé (*ni personne en formation ou stage*) ne peut être sanctionné, licencié, ni faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné sur des cas de harcèlement sexuel définis dans ce Code de Conduite, ou pour avoir été témoin de tels actes et/ou les avoir signalés.

Tout employé ayant commis des actes de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.

#### Harcèlement psychologique

Aucun salarié ne subir des actes répétés de harcèlement psychologique, dont l'objet ou l'effet est une dégradation des conditions de travail ; susceptible de porter atteinte à leurs droits et à leur dignité, de nuire à leur santé physique ou mentale, ou de compromettre leur avenir professionnel.

Aucun employé (*ni personne en formation ou stage*) ne peut être sanctionné, licencié, ni faire l'objet de mesures discriminatoires directes et/ou indirectes — en termes de rémunération, formation, reclassification, affectation, qualification, classification, promotion professionnelle, transfert ou renouvellement de contrat — pour avoir subi (ou refusé de subir) les actes définis au paragraphe précédent, ou pour avoir été témoin et/ou signalé de tels actes.

Tout employé ayant accompli les actions définies ci-dessus est passible d'une sanction disciplinaire.

## 2.3. Égalité des chances

Chez PUR, nous valorisons la diversité et les différentes cultures, y compris les perspectives uniques que cela apporte à notre entreprise.

En conséquence, les décisions concernant l'embauche, le recrutement, la rémunération, les promotions, les primes de performance, les affectations de travail ou d'autres questions liées aux ressources humaines sont prises uniquement sur la base des contributions démontrées par un individu. Ces décisions ne sont jamais prises en fonction de la race, de la couleur, de la religion, du genre, de l'âge, de l'origine nationale, de l'orientation sexuelle, de l'état civil, du handicap ou de toute autre caractéristique physique ou personnelle.

Non seulement de nombreux pays disposent de lois spécifiques contre la discrimination, mais PUR attend aussi que tous ses employés, fournisseurs et partenaires de projet respectent cette norme—qu'ils soient situés dans un pays avec des lois spécifiques ou non.

## 2.4. Protection des données personnelles

Des données personnelles ou privées doivent parfois être collectées sur nos employés, clients, partenaires, fournisseurs ou agriculteurs. Ces données sont soumises au plus haut niveau de confidentialité au sein de PUR, conformément à la réglementation, notamment le Règlement général européen sur la protection des données (UE) 2016/679 (RGPD). Cela inclut toute information liée au nom, à l'adresse, au numéro de téléphone, aux informations bancaires ou à toute autre information personnelle partagée en confidentialité.

Par conséquent, PUR se conforme à toutes les exigences légales et réglementaires applicables, y compris le RGPD, qui régissent :

- Quand et combien de données personnelles peuvent être collectées ;
- Comment elles peuvent être utilisées et quand elles doivent être supprimées ;
- Quand et quel type de consentements doivent être obtenus ;
- Quand elles peuvent être divulguées ou partagées avec des tiers ;
- Les droits des individus concernant leurs données personnelles.

PUR ne recueille que les données personnelles strictement nécessaires à la réalisation d'un objectif explicite, légitime et clairement défini. L'entreprise s'engage à faire preuve de transparence concernant l'utilisation des données personnelles recueillies.

Chaque employé qui a l'occasion de collecter, traiter ou avoir accès à des données personnelles (uniquement dans le cadre de l'exercice de ses fonctions) doit s'assurer que cette collecte, traitement et conservation sont effectués conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables — et doit prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la nature confidentielle de ces données.

La divulgation de données personnelles à un tiers non autorisé à collecter, traiter ou conserver des données est strictement interdite et peut entraîner des sanctions disciplinaires.

## 2.5. Protection de la santé et de la sécurité

La protection de la santé et de la sécurité est essentielle à nos valeurs et au succès de nos projets et de nos activités.

Par conséquent, PUR :

- Respecte toutes les dispositions légales et réglementaires applicables, les reconnaissant comme essentielles à un progrès durable à long terme ;
- Prend en compte le facteur humain et prévoit les risques professionnels, y compris les risques liés au stress professionnel dans le contexte des changements et des projets ;
- Promulgue des mesures d'amélioration continue de la sécurité et des conditions de travail, en accord avec toutes les parties prenantes impliquées dans la réduction des risques ;
- Met en œuvre des processus de détection, de réduction et de contrôle des risques individuels pour la sécurité générée par ses activités, en particulier dans le cadre des déplacements professionnels ;
- Analyse les causes des accidents, y compris la collecte de retours pertinents ;
- Diffuse les meilleures pratiques en matière de sécurité des projets auprès des bénéficiaires et parties prenantes locales ;

- Implique, forme et sensibilise ses employés de manière à ce que chaque individu contribue activement à la réduction des risques professionnels.

Chaque employé a la responsabilité de veiller à ce que les activités de l'entreprise, dans le cadre de son mandat personnel, soient menées conformément aux règles et procédures en vigueur pour la protection de la santé, de la sécurité et de l'environnement. Il est à noter qu'aucune exception ne sera tolérée concernant l'utilisation d'équipements de protection individuels obligatoires.

Les employés de PUR doivent immédiatement informer leur responsable, le département RH ou leur représentant selon le cas, de toute situation identifiée comme créant un risque pour la santé et/ou la sécurité des employés de PUR, de nos partenaires ou des communautés avec lesquelles nous travaillons.

### 3. Engagements pris envers les parties prenantes

Au-delà des individus, PUR travaille avec (et entretient des relations avec) un large éventail d'acteurs, privés et publics, notamment : clients, coopératives, fournisseurs, prestataires de services, banques, autorités publiques et médias.

#### 3.1. Prévention des conflits d'intérêts

Des conflits d'intérêts peuvent survenir dans diverses circonstances et altérer le jugement d'un employé. Un conflit d'intérêts survient lorsque les intérêts personnels, les relations, les engagements ou les activités financières d'un employé sont en concurrence ou semblent concurrencer avec les intérêts de PUR, nuisent à son indépendance ou influencent son jugement professionnel.

Les relations que PUR construit reposent sur la confiance. Les conflits d'intérêts personnels érodent cette confiance et peuvent causer de graves dommages à la capacité de ses employés à remplir leur rôle et à travailler conformément au présent Code de Conduite. Cela pourrait mettre en danger la réputation de PUR ou de nos partenaires, ainsi que nos autres relations commerciales.

Pour le succès du développement à long terme de PUR, ses intérêts doivent primer sur tout intérêt personnel ou opportunité qu'un individu pourrait rencontrer.

Par conséquent, PUR

- Apporte un soutien pour des situations susceptibles de nuire à la réputation du groupe ; et
- Surveille les projets afin de s'assurer que les relations entretenues par les employés de PUR n'interfèrent pas avec la prise de décision de PUR.

Dans un esprit de loyauté et de transparence, face au risque de conflit d'intérêts, l'employé doit immédiatement : informer son responsable de ce risque ; s'abstenir de commencer ou de maintenir une relation avec le tiers, en attendant une décision d'un gestionnaire ; et ensuite se conformer strictement à cette décision. En aucun cas un employé (ni sa famille ou ses amis) ne peut bénéficier du choix d'un fournisseur spécifique pour un projet.

#### 3.2. Protection des informations des partenaires et des droits de propriété intellectuelle

L'utilisation à long terme des informations commerciales, scientifiques, techniques et financières n'est possible que si l'on veille à garantir la protection de ces informations, ainsi que des droits de nos partenaires sur leurs créations. Par conséquent, PUR :

- Se conforme à toutes les dispositions légales et réglementaires applicables ;
- Utilise des informations confidentielles uniquement aux fins prévues ;

- Identifie toute information provenant des partenaires nécessitant une protection particulière, en veillant à ce que ces informations restent strictement confidentielles ;
- Respecte les règles régissant la circulation, la reproduction, l'utilisation, la conservation et la destruction de tous les documents ou données provenant des partenaires.

Chaque employé doit prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la confidentialité de toute information détenue par les partenaires, laquelle il a été consultée dans le cadre des activités professionnelles de PUR, et doit également se conformer aux règles relatives à la propriété intellectuelle et industrielle. Ces obligations restent valables même après le départ de l'employé de l'entreprise.

### 3.3. Éthique dans les relations avec les partenaires

Établir des relations durables avec les fournisseurs et sous-traitants fondées sur les valeurs de PUR garantit son développement sur le long terme.

Par conséquent, PUR :

- Se conforme à toutes les dispositions légales et réglementaires applicables ;
- Ne sélectionne que les partenaires qui s'engagent à respecter les principes éthiques définis dans le Code de Conduite des Partenaires de PUR, garantissant le respect de ces principes de la part de tous leurs employés et de leurs propres sous-traitants ;
- Établit et maintient toutes les relations professionnelles conformément au présent Code de Conduite ;
- S'engage à traiter tous les fournisseurs et sous-traitants équitablement dans le cadre du processus de sélection ;
- Garantit que les activités de PUR, menées avec des partenaires établis dans des pays soumis à des restrictions commerciales, sont conformes aux directives émises par les organismes internationaux qui régissent leurs activités.

Chaque employé doit veiller à sélectionner les fournisseurs et sous-traitants en sur la base des performances et en réponse à des critères objectifs.

### 3.4. Prévention de la corruption

Les pots-de-vin (ou « paiements de facilitation ») sont définis comme « tout ce qui a de la valeur » visant à obtenir un avantage indu ou à influencer de manière inappropriée le bénéficiaire. Il est rappelé aux employés qu'un pot-de-vin peut prendre de nombreuses formes, notamment : des paiements en espèces ; des offres de contrats ou des conditions plus favorables dans les contrats ; des cadeaux ; des marques d'hospitalité ; des dons caritatifs en échange d'un avantage indu ; ou toute autre forme valorisée par le receveur, qu'elle ait une valeur commerciale ou non.

Les employés de PUR, à tous les niveaux, sont strictement interdits d'accepter ou d'offrir des pots-de-vin à tout autre acteur existant ou potentiel, y compris les partenaires, fournisseurs, clients, particuliers et gouvernements.

PUR respecte toutes les lois locales et internationales anti-corruption, quelle que soit la pratique commerciale locale ou les coutumes.

Au-delà de la conformité légale, PUR :

- a) Exige que tous les employés refusent ou s'abstiennent de demander tout cadeau, service, faveur, invitation ou autre avantage — en leur propre nom ou pour le bénéfice de quiconque — provenant d'individus ou d'organisations avec lesquels l'employé a (ou a eu) une relation commerciale, qui pourrait influencer (ou sembler influencer) l'impartialité avec laquelle ils exercent leurs fonctions ou constituer (ou sembler constituer) une récompense liée à ses activités.

- b) Exige que les employés s'abstiennent d'accorder à leurs clients ou partenaires tout avantage qui dépasse la simple courtoisie et la pratique personnalisée, et/ou qui est incompatible avec les règles internes de fonctionnement de la PU ou celles du client ou partenaire. Il est strictement interdit en toutes circonstances de faire un paiement d'argent, d'offrir des cadeaux ou des invitations, ou d'offrir le droit de bénéficier de tout service ou avantage aux fonctionnaires ou représentants publics, afin que ces personnes accomplissent (ou ne réalisent pas) une action couverte ou facilitée par leur activité ou leur fonction officielle.
- c) Interdit tout paiement, cadeau et invitation, la fourniture de services ou tout autre type d'avantages accordés aux fonctionnaires ou représentants publics — y compris les contributions politiques — afin que ces personnes accomplissent (ou ne réalisent pas) une action couverte ou facilitée par leur activité ou leur fonction officielle.

Si un employé reçoit un pot-de-vin ou n'est pas sûr qu'une offre spécifique soit un pot-de-vin, il doit signaler immédiatement la situation à son manager ou à son responsable RH ou finance. Si un employé craint que ses actions ne soient interprétées de manière inappropriée comme une offre de pot-de-vin, il ne doit rien faire avant d'en avoir discuté avec son manager ou son responsable RH ou financier. Les employés peuvent toujours envoyer un e-mail avec leurs questions ou préoccupations à [feedback@pur.co](mailto:feedback@pur.co) ou [whistleblowing@pur.co](mailto:whistleblowing@pur.co)

### 3.5. Cadeaux, Invitations et Hospitalité

Les cadeaux, les invitations et les marques d'hospitalité sont courants dans les relations professionnelles, mais ils peuvent engendrer des risques de corruption ou donner l'impression d'un manque d'intégrité. C'est pourquoi PUR a adopté des règles strictes encadrant leur offre et leur acceptation.

#### Avantages autorisés

Les employés ne peuvent offrir ou accepter des cadeaux modestes ou des marques d'hospitalité que si toutes les conditions suivantes sont remplies :

- Ils ont une valeur raisonnable et proportionnée, compte tenu du contexte local et de la relation professionnelle.
- Elles sont offertes comme des courtoisies habituelles, sans intention d'influencer une décision ou d'obtenir un avantage injustifié.
- Ils sont transparents, déclarés lorsque nécessaire, et motivés par un objectif professionnel légitime.
- Ils ne créent aucun sentiment d'obligation pour le bénéficiaire.

#### Avantages interdits

Les employés sont strictement interdits d'offrir ou d'accepter :

- Tout cadeau ou marque d'hospitalité destiné à influencer — ou semblant influencer — une décision commerciale ;
- Des cadeaux en espèces ou équivalents en espèces (cartes cadeaux, bons d'étude, prêts, etc.) ;
- Hospitalité de grande valeur (voyages de luxe, hébergement, divertissement sans rapport avec les affaires) ;
- Avantages demandés ou sollicités par un employé ;
- Tout avantage offert aux responsables publics.

En cas de doute, les employés doivent obtenir l'approbation préalable de la direction.

### 3.6. Garanties pour prévenir le travail des enfants et le travail forcé

#### Travail des enfants

PUR interdit strictement le travail des enfants dans toutes ses opérations, filiales et relations commerciales.

Un enfant est toute personne de moins de 15 ans, sauf si l'âge minimum pour travailler ou la scolarité obligatoire stipulé par la loi locale est plus élevé ; dans ce cas, l'âge supérieur stipulé s'applique.

Dans les pays où la législation nationale est moins protectrice que l'exigence du PUR, les normes PUR s'appliquent. PUR n'autorise pas les exceptions permettant aux enfants mineurs de travailler dans certaines circonstances, y compris dans l'entreprise familiale.

Conformément aux normes internationales et à la législation locale, le « Travail Léger » peut être autorisé pour les moins de 18 ans si cela n'interfère pas avec l'éducation de l'enfant – avec des horaires de travail quotidiens et hebdomadaires limités et des activités légères. Le « travail dangereux » est interdit avant l'âge de 18 ans.

PUR vise à garantir que son entreprise, ses filiales, ses employés et ses partenaires respectent la loi et prennent soin des intérêts des enfants. Pour soutenir cela, PUR forme ses employés, partenaires de mise en œuvre et autres parties prenantes (selon le cas) à rester vigilants et à agir de manière responsable lorsque des enfants et des jeunes sont impliqués.

Si un employé pense avoir été témoin du travail des enfants, il doit immédiatement le signaler à son responsable et suivre la procédure de gestion des risques en droits humains de PUR.

#### Travail forcé

PUR interdit strictement toutes les formes de travail forcé ou obligatoire, la traite des êtres humains ou l'esclavage moderne dans toutes ses opérations, filiales et relations commerciales.

Les employés ont le droit de quitter les lieux de travail après la fin de la journée de travail et sont libres de mettre fin à leur emploi, à condition de donner le préavis requis à leur organisation. L'utilisation de la punition physique, de l'enfermement, des menaces de violence ou toute autre forme de harcèlement ou d'abus comme méthode de discipline ou de contrôle est interdite. Les papiers d'identité originaux ou les biens personnels ne doivent pas être conservés. Aucune partie du salaire du personnel ne doit être retenue pour des raisons illégales, et le personnel ne doit pas être tenu de verser des « dépôts » ou des « frais » au début de l'emploi.

PUR vise à s'assurer que son entreprise, ses filiales, ses employés et ses partenaires respectent la loi et n'utilisent ni ne bénéficient du travail forcé. Pour soutenir cela, PUR forme ses employés, partenaires de mise en œuvre et autres parties prenantes selon le besoin afin de rester vigilants et de repérer tout signe de travail forcé.

Si un employé estime avoir été témoin d'une quelconque forme de travail forcé, il doit immédiatement le signaler à son responsable et suivre la procédure de gestion des risques en matière de droits humains de PUR.

### 3.7. Équité sociale

L'équité sociale désigne la fourniture, la mise en œuvre et l'impact juste et équitable des services, programmes et politiques. Elle implique de concevoir et mettre en œuvre tout projet ou initiative dans une optique d'équité, afin de garantir à tous un accès équitable et la possibilité de participer au projet ou à l'initiative.

PUR estime que l'équité sociale doit être fondamentale dans la conception et la mise en œuvre de nos projets. Pour nous, cela signifie créer des projets proposés à tous les agriculteurs de la communauté cible, en mettant l'accent sur ceux qui ont le plus besoin de soutien pour améliorer leur qualité de vie. Cela implique aussi d'inclure des initiatives spécifiques pour des individus de la communauté souvent exclus.

Tous les employés sont tenus de prendre en compte l'équité sociale dans leur travail quotidien, afin de garantir que nos décisions soient prises de la manière la plus inclusive et équitable possible. Les employés sont invités à collaborer avec nos communautés, agriculteurs et partenaires pour les aider à comprendre

les principes d'équité sociale et à construire des projets qui tiennent compte de ce principe.

## 4. Engagements sociaux et environnementaux

La mission de PUR est de ramener la nature à l'agriculture en développant des projets globaux dans les communautés agricoles — mettant en œuvre des activités qui restaurent les écosystèmes, responsabilisent les communautés locales et renforcent les chaînes d'approvisionnement.

PUR, en tant que partie prenante responsable, est consciente que ses actions au quotidien interagissent avec la société dans son ensemble. L'entreprise adopte donc une approche responsable de la société à travers des actions liées à la protection de l'environnement et à l'innovation positive.

Consciente de l'importance de son rôle dans le développement et la promotion de projets et de services, PUR s'engage à avoir un impact positif sur la société et à générer un progrès durable dans son ensemble.

### 4.1. Engagement en tant que partie prenante responsable

Être un acteur responsable signifie prendre en compte toutes les parties prenantes — y compris les partenaires, clients, employés, communautés, gouvernements, groupes d'activistes, actionnaires et l'environnement — dans toutes les décisions clés prises par l'entreprise. PUR s'engage à promouvoir l'impact social comme moteur principal de ses actions. Autonomiser les communautés locales est au cœur de sa performance stratégique, qui garantit la durabilité à long terme de nos activités et impacts.

Par conséquent, PUR :

- Respecte le principe de légalité tout en reconnaissant les principes de transparence et de responsabilité vis-à-vis de ses parties prenantes ;
- S'engage à placer les défis sociaux et environnementaux au cœur de sa réflexion lors de ses choix et décisions stratégiques ;
- Favorise le développement de l'agroforesterie, de l'agriculture régénératrice et de la restauration des écosystèmes comme source de nourrissage, dans le respect de la vie humaine et animale, de la santé et du bien-être ;
- Encourage, dans la mesure du possible, tous les acteurs relevant de sa sphère d'influence à s'engager à agir de manière socialement responsable.

En tant qu'employés, cela implique que nos décisions et nos actions soient toujours prises en considérant leurs effets dans un cadre plus large, notamment l'impact qu'elles auront sur l'ensemble de nos parties prenantes. Prendre en compte leurs points de vue et leurs préoccupations dès le départ garantira que nos actions soient comprises, acceptées et soutenues par celles et ceux qu'elles concernent. Cette approche renforce la confiance mutuelle et augmente significativement les chances de réussite et de durabilité de nos actions.

### 4.2. Protection de l'environnement

Protéger l'environnement signifie prendre toutes les mesures possibles pour réduire notre impact sur la planète. Cela inclut la réduction des déchets, la consommation des ressources aussi économe que possible, et la garantie que nous laissons les écosystèmes dans lesquels nous opérons en meilleur état qu'ils ne l'étaient auparavant. La protection de l'environnement et la régénération sont l'ADN de PUR.

Par conséquent, PUR :

- Se conforme toutes les dispositions légales et réglementaires applicables ;
- Conçoit ses activités, ses projets et ses services de manière à exercer un impact positif maximal sur

l'environnement ;

- Conçoit ses activités, ses projets et ses services dans le but de lutter contre le changement climatique ;
- Met en place des actions pour limiter le gaspillage et l'épuisement des ressources naturelles ;
- Réduit son empreinte carbone autant que possible et s'est engagé à être neutre en carbone d'ici 2030 dans le cadre de l'engagement Net Zero 2030 de B Corporation.

Pour les employés, cela signifie : choisir des moyens de transport qui réduisent autant que possible les impacts environnementaux (par exemple, trains plutôt que les avions) ; travailler avec les communautés pour réduire les impacts environnementaux de nos projets ; et agir comme des leaders et modèles par nos actions et nos voix, pour protéger l'environnement partout où nous allons.

### 4.3. Exactitude de toutes les informations financières et non financières

Diverses parties prenantes utilisent les informations financières et non financières fournies par PUR — comme les clients qui communiquent sur nos impacts vérifiés de leurs projets, et les partenaires du projet qui vérifient notre responsabilité fiscale à travers nos états financiers. Garantir que ces informations sont correctes et précises est donc essentiel à la confiance à long terme que PUR a développée avec ces parties prenantes.

Par conséquent, PUR :

- Se conforme à toutes les dispositions légales et réglementaires applicables ;
- Garantit que toutes les informations financières et non financières présentes dans les documents de l'entreprise sont exactes et véridiques ;
- S'engage à coopérer étroitement et de manière totalement transparente avec les organismes de vérification et/ou les prestataires de services indépendants, chargés d'une mission de supervision en cas d'enquête, de vérification ou d'audit des informations financières et non financières du PUR.

Les employés ont le devoir de s'assurer que toutes les données internes et externes qu'ils partagent sont aussi précises que possible. Toute incertitude ou écart dans les données doit être correctement communiquée dès qu'elle est découverte.

Si un employé est chargé de fournir des informations à une partie prenante au nom de PUR, et a des doutes ou des questions concernant les détails ou l'exactitude de ces informations, il doit demander conseil à son responsable pour s'assurer que les informations fournies sont à la fois exactes et véridiques.

**Pour toutes questions ou notifications concernant le Code de Conduite, veuillez contacter les RH ou le service juridique et des droits humains ou envoyer un e-mail à [feedback@pur.co](mailto:feedback@pur.co) ou [whistleblowing@pur.co](mailto:whistleblowing@pur.co)**