

GROUPE ERAM

Charte éthique



**AGIR AVEC INTÉGRITÉ ET
TISSER DES LIENS DURABLES**

éram


sessile

BOCAGE

mellow yellow


tbs

GÉMO

DRESCO

montlimart

 PARADE

Le mot du président



Le Groupe Eram est une entreprise familiale dont les fondements reposent sur des valeurs humanistes et un profond engagement auprès de toutes ses parties prenantes : collaborateurs, clients, citoyens et actionnaires.

En partageant une vision d'avenir à travers un projet global d'entreprise Change For Good, le Groupe Eram se réinvente à nouveau, comme il l'a fait à de nombreuses reprises, au fil de son histoire depuis 1927. Sa volonté : transformer en profondeur son modèle d'activité avec l'ambition de devenir une entreprise de référence, reconnue pour ses performances responsables.

Et c'est dans l'action, portée par nos collaborateurs dans chacune des activités du Groupe, que nous donnons, jour après jour, les preuves de nos engagements. Notre enjeu est de démontrer que nous pouvons développer un modèle d'entreprise à la fois rentable et responsable, tant sur le plan environnemental que sociétal.

Notre conviction est que tisser des liens durables et agir avec intégrité constituent l'unique socle de la confiance entre l'entreprise et l'ensemble de ses interlocuteurs.

Xavier Biotteau



Sommaire

MOT DU PRÉSIDENT	02
NOS VALEURS	04
NOTRE ENGAGEMENT GLOBAL	05
1. RELATIONS AVEC LES CLIENTS	06
#1 Données personnelles	07
#2 Droit de la consommation	08
#3 Sécurité des produits	09
#4 Accueil magasins	10
2. RELATIONS AVEC NOS COLLABORATEURS	11
#1 Protection des personnes	12
#2 Représentation des collaborateurs	13
#3 Diversité et égalité des chances	14
#4 Gestion de carrière	15
#5 Protection des informations individuelles	16
3. RELATIONS AVEC NOS PARTENAIRES	17
#1 Relations avec les parties prenantes	18
#2 Choix des partenaires	19
#3 Corruption et blanchiment d'argent	20
#4 Conflits d'intérêt	22
#5 Cadeaux et invitations	23
#6 Respect des droits de propriété intellectuelle	24
#7 Respect des droits humains	25
4. DÉVELOPPEMENT DURABLE	27
#1 Protection de l'environnement	28
5. ACTIONS PHILANTHROPIQUES	29
6. ÉTHIQUE ET MANAGEMENT	31
#1 Le rôle du manager	32
7. PROCÉDURE D'ALERTE	33
#1 Dispositif d'alerte professionnelle	34
ANNEXE	35

Nos valeurs

Notre culture et nos valeurs sont des points d'ancrage précieux pour réaliser notre ambition.



LA SIMPLICITÉ

est la force de nos échanges. On la trouve dans nos relations où l'on privilégie toujours l'approche la plus simple et la plus pragmatique. Dans les succès comme dans les difficultés, nous favorisons une communication sincère et transparente.



LA RESPONSABILITÉ

intègre des enjeux écologiques, sociaux et économiques. Elle nous engage dans une relation de confiance vis-à-vis de toutes nos parties prenantes. Le respect, le sens des responsabilités, l'exigence animent notre quotidien.



L'OUVERTURE D'ESPRIT

est fondamentale pour innover et pour entreprendre. Un écosystème varié, des synergies internes et la créativité accélèrent nos actions vers une mode responsable.

Notre engagement global

Depuis 2018, accompagné par des experts RSE, le Groupe Eram a lancé le projet “Change For Good” afin d’accélérer et de structurer ses initiatives pour un développement plus durable de ses activités. En 2020, il a fait le choix d’étendre cette démarche à l’ensemble de ses parties prenantes (Clients, Collaborateurs, Citoyens, Actionnaires et Groupe) et Change For Good est devenu le projet d’entreprise commun à toutes les marques du Groupe. Son ambition : réinventer un modèle d’entreprise plus vertueux, à la fois rentable et responsable.

Guidé par la conviction profonde que ses engagements doivent s’exercer au quotidien dans les missions et pratiques professionnelles de chacun, le Groupe Eram agit avec détermination pour que ce projet devienne une réalité pour tous.

Chaque année le Groupe Eram rend compte dans son rapport des progrès accomplis et du niveau d’atteinte des objectifs fixés.

Cette Charte Éthique est le texte de référence pour inspirer les choix et guider les actions au quotidien du Groupe Eram et de ses filiales.

Cette Charte ne peut être exhaustive et ne peut traiter de toutes les situations qui peuvent se présenter, ni fournir des informations sur l’ensemble des lois qui seraient applicables. Il est néanmoins attendu de chaque collaborateur qu’il agisse à tout moment dans le respect de la lettre et de l’esprit de cette Charte, avec intégrité et équité.

Des procédures peuvent être établies par le Groupe Eram à effet d’explicitier et/ou de détailler certains sujets de la Charte, les règles applicables et comportements à respecter. Les collaborateurs concernés par ces documents doivent, de la même façon, les appliquer rigoureusement.

Dans le présent document, chaque fois qu’il est fait référence au “Groupe Eram”, cela signifie la société Eram SAS, holding du Groupe Eram et l’ensemble des sociétés dont elle détient le contrôle.



RELATIONS AVEC LES CLIENTS

Partout où le Groupe Eram et ses filiales sont présents, les clients doivent faire l'objet d'un traitement respectueux de leurs droits et de leurs exigences en matière de qualité et de sécurité des produits qui leur sont proposés.

#1 Données personnelles

NOS ENGAGEMENTS

- Le Groupe Eram s'engage à ce que, pour l'ensemble de ses marques, les consommateurs auprès desquels des données personnelles sont collectées soient parfaitement informés du type d'informations dont il s'agit et de l'utilisation qui en sera faite.
- Ne seront collectées que les données personnelles strictement nécessaires à l'usage souhaité.
- Le client aura un moyen facile de contacter la marque s'il a des interrogations ou souhaite faire une réclamation.
- Le Groupe Eram s'engage à assurer la sécurité des données personnelles de ses clients et à ne les transmettre, en interne, qu'aux seules personnes habilitées.
- Dans le cas où la collecte ou la gestion des données personnelles seraient confiées à un prestataire extérieur, le Groupe Eram s'engage à prendre toute garantie auprès de ce prestataire en vue du respect des engagements décrits ci-dessus.
- Le Groupe Eram s'engage enfin à respecter la réglementation en vigueur en matière de collecte, de traitement et de durée de conservation des données.
- Le Groupe Eram s'engage à ce que l'hébergement de ces données intervienne dans des pays assurant un niveau de protection équivalent à celui offert en Union Européenne.

NOS INTERDITS

- Collecter des données personnelles non nécessaires à la gestion de notre activité comme, par exemple, leur état de santé, leur orientation politique, leurs convictions religieuses, leurs origines ethniques...
- Collecter des informations à des fins de publicité comportementale sans en avoir informé nos clients.
- Communiquer les données à des personnes autres que le collecteur sauf en cas d'obligations légales, de recours à des prestataires techniques ou si la personne concernée nous y a autorisés.
- Conserver ces données plus longtemps que nécessaire.

#2 Droit de la consommation

NOS ENGAGEMENTS

- Le Groupe Eram s'engage à respecter, dans ses magasins et sur ses sites de vente en ligne, le droit de la consommation en vigueur partout où il exerce ses activités.
- Le Groupe Eram s'engage à ce que l'ensemble de ses publicités et promotions soient claires et loyales afin de ne pas induire le client en erreur sur la portée de ses opérations marketing.
- Le Groupe Eram s'engage à faire une description juste et fidèle de ses produits et de leur qualité.
- Le Groupe Eram s'engage, dans ses supports publicitaires, à respecter l'ordre public et les bonnes mœurs du territoire sur lequel ils sont diffusés.

NOS INTERDITS

- Exploiter la crédulité ou le manque de connaissance produit de nos clients.
- Attribuer à nos produits des qualités qu'ils n'ont pas.
- Communiquer de manière exagérée sur une opération promotionnelle très limitée.
- Proposer des publicités contraires à l'ordre public.
- Négliger, dans nos communications à l'international, l'adaptation ou, à tout le moins, la prise en compte de la culture locale.

#3 Sécurité des produits

NOS ENGAGEMENTS

- Le Groupe Eram s'engage à respecter la réglementation nationale et internationale relative à la sécurité des produits.
- Il s'engage en particulier à mettre en œuvre les procédures de contrôle adaptées pour que les produits mis sur le marché ne soient pas de nature à nuire à la santé des clients.
- Le Groupe Eram s'engage enfin à mettre en place et à toujours améliorer les procédures visant à assurer la meilleure gestion d'une réclamation qui ferait apparaître un problème potentiel de santé ou de sécurité.

NOS INTERDITS

- Ignorer les éventuelles informations qui nous seraient communiquées par nos clients, l'administration ou une association concernant la sécurité et l'innocuité de nos produits ou les contrôles qualité.
- Entraver le dialogue sur les questions liées à l'innocuité des produits.
- Maintenir la commercialisation d'un produit que l'on saurait dangereux pour le client.

#4 Accueil magasins

Le client occupe une place centrale dans l'activité des marques du Groupe Eram et doit donc être accueilli avec respect et écoute.

NOS ENGAGEMENTS

- Le Groupe Eram s'engage à penser ses méthodes de vente afin d'assurer un confort toujours accru de l'expérience magasin ou du site internet.
- L'accueil doit toujours être respectueux, chaleureux et les équipes de vente à l'écoute et formées pour répondre aux questions.
- Le Groupe Eram s'engage également à adapter ses lieux de vente et ses sites internet pour qu'ils soient accessibles aux personnes en situation de handicap.

NOS INTERDITS

- Accepter que nos magasins soient inaccessibles aux personnes en situation de handicap.
- Ne pas prendre en compte le handicap et par la même discriminer les personnes en situation de handicap dans nos magasins.

2

RELATIONS AVEC NOS COLLABORATEURS

Le groupe est convaincu que l'attention portée à ses collaborateurs est une composante essentielle de sa performance responsable. Ceci implique une vigilance de tous les instants afin que les conditions de travail soient toujours favorables au plein épanouissement de chacun des collaborateurs.

#1 Protection des personnes

NOS ENGAGEMENTS

- Le Groupe Eram s'engage à garantir un environnement de travail sûr et sain avec le même niveau d'exigence où qu'il soit établi. Le Groupe Eram s'est engagé à respecter le droit à la déconnexion de ses collaborateurs et ainsi favoriser la conciliation vie professionnelle/vie privée.
- Le Groupe Eram s'engage à lutter contre toute forme de violence, notamment le harcèlement moral et/ou à caractère sexuel. À cet effet, le Groupe travaille et s'engage à poursuivre ce travail avec les instances représentatives du personnel.
- Ces exigences sont définies dans les règlements intérieurs en vigueur au sein du Groupe et s'appliquent également aux sous-traitants intervenant sur ses sites ou sous sa direction chez ses clients ou partenaires.
- Dans tous les sites du Groupe, la prise en compte des risques liés à la santé et à la sécurité des personnes est réalisée en collaboration avec les instances compétentes.

NOS INTERDITS

- Ignorer les règles du Groupe sur l'hygiène, la santé et la sécurité au travail.
- Ignorer les signalements des personnes ayant constaté un manquement.
- Tolérer des comportements inappropriés ou portant atteinte à la dignité des personnes.
- Autoriser le déplacement d'un collaborateur dans un pays présentant un risque sanitaire et/ou politique sans avoir mis en œuvre toute mesure appropriée en vue d'assurer sa sécurité.

#2 La représentation des collaborateurs

NOS ENGAGEMENTS

- Le Groupe Eram respecte la liberté de ses collaborateurs de former ou rejoindre les syndicats ou organisations de travailleurs de leur choix et s'organiser pour participer à des négociations collectives.
- Le Groupe Eram respecte ses partenaires sociaux et reconnaît les responsabilités et missions qui sont les leurs. Il s'engage à communiquer et négocier avec ces partenaires dans les meilleures conditions possibles et de manière ouverte sur les sujets relatifs à l'intérêt des collaborateurs.
- De manière générale, le Groupe Eram respecte les dispositions de la législation sociale et s'engage à prendre toute mesure visant à faire cesser le manquement constaté.

NOS INTERDITS

- Influencer de quelque manière que ce soit, le choix de nos collaborateurs concernant leur adhésion à une organisation syndicale.
- Refuser le dialogue avec les partenaires sociaux.
- Cacher, volontairement, aux partenaires sociaux une information ayant une incidence majeure sur l'intérêt collectif des collaborateurs.

#3 Diversité et égalité des chances

NOS ENGAGEMENTS

- Le Groupe Eram est ouvert à toutes les diversités et promoteur de l'égalité des chances dans chacune de ses filiales.
- Le groupe et ses collaborateurs s'interdisent toute discrimination liée à l'âge, la race, le sexe, l'origine ethnique, la nationalité, la religion, la santé, le handicap, la situation maritale, les orientations sexuelles, les opinions politiques ou philosophiques, l'appartenance à un syndicat ou toute autre caractéristique des personnes.
- Ces principes s'appliquent au moment de l'embauche, mais aussi lors des décisions concernant la formation, la promotion, le maintien dans l'emploi et les conditions de travail en général.
- Le recrutement, la formation et le développement personnel de collaborateurs d'origines différentes sont un atout important pour le Groupe Eram. Le Groupe cherche donc à valoriser ces différences en constituant, autant que possible, des équipes qui reflètent la société.

NOS INTERDITS

- Discriminer pour des raisons liées au sexe, handicap, situation familiale, préférences sexuelles, âge, ou encore aux opinions politiques, convictions religieuses, origines...
- Tenir compte de l'un de ces critères dans l'évolution de la carrière d'un collaborateur.
- Ne pas respecter la liberté de conscience, de culte ou d'appartenance à un syndicat.

#4 Gestion des carrières

NOS ENGAGEMENTS

- Dans le cadre de sa politique de formation, le Groupe Eram s'engage à mettre en place des plans destinés à l'adaptation constante de ses collaborateurs aux enjeux de l'entreprise.
- Le Groupe Eram s'engage à respecter la réglementation applicable en matière d'entretien professionnel de façon à permettre l'expression des souhaits d'évolution de carrière de ses collaborateurs et un échange régulier sur le sujet avec le management en place.
- Le Groupe Eram s'engage à promouvoir l'évolution des carrières en interne via des entretiens et des plans de développement spécifiques.

NOS INTERDITS

- Refuser le dialogue demandé par un collaborateur concernant l'évolution de sa carrière.

#5 Protection des informations individuelles

NOS ENGAGEMENTS

- Le Groupe Eram s'engage à respecter la vie privée de ses collaborateurs et à protéger la confidentialité des informations les concernant.
- Le Groupe Eram s'engage à ne pas communiquer ces informations à des tiers en dehors de prestataires extérieurs mandatés pour des missions de gestion ou lorsque cette communication est obligatoire en vertu d'une réglementation.
- Le Groupe Eram s'engage à ne pas utiliser l'image de ses collaborateurs dans des communications publiques sans leur consentement express.

NOS INTERDITS

- Collecter des informations concernant les collaborateurs non nécessaires à la gestion de leur dossier sans l'accord de ces derniers.
- Transmettre ces informations à des personnes extérieures à la société employeur sauf obligation légale ou recours à un prestataire pour la gestion des paies ou autre service RH ou en faire un usage inapproprié.
- Utiliser l'image de collaborateurs du Groupe sans leur consentement et/ou dans un contexte pouvant leur porter atteinte.
- Utiliser des images collectées lors d'événements internes au Groupe sur les réseaux sociaux sans y être expressément autorisés par les personnes dûment habilitées du Groupe.

3

RELATIONS AVEC NOS PARTENAIRES

Les engagements éthiques du Groupe et de ses filiales imposent le respect de certaines règles dans les relations avec ses partenaires qui doivent toujours faire l'objet d'un traitement équitable, honnête et juste. Nous attendons également de nos partenaires qu'ils partagent nos engagements en matière de respect des droits humains, ce sujet devant être traité sur l'ensemble de la chaîne de valeur de nos activités.

#1 Relations avec les parties prenantes

NOS ENGAGEMENTS

- Respecter nos interlocuteurs et favoriser un échange constructif.
- Impliquer toutes les parties prenantes telles que les ONG, les collaborateurs et les syndicats et prendre en compte les intérêts divers, voire divergents.
- Laisser le temps nécessaire aux parties prenantes pour leur permettre d'avoir de l'influence sur la prise de décision.
- Communiquer les informations en amont et rendre compte des échanges de manière honnête, objective et transparente.

NOS INTERDITS

- Manquer de respect aux personnes.
- Omettre sciemment de communiquer toutes les informations utiles au dialogue et à la bonne prise de décision.

#2 Choix des partenaires

NOS ENGAGEMENTS

- L'acheteur, le prescripteur interne ou toute personne dont les fonctions dans le Groupe l'amènent à être en relation avec des interlocuteurs externes, se doit d'agir dans le cadre de ses responsabilités, conformément au principe de loyauté et aux dispositions légales et réglementaires nationales et internationales.
- L'acheteur, le prescripteur interne ou toute personne en relation avec des interlocuteurs externes se doit d'agir dans les seuls intérêts de l'entreprise.
- La sélection d'un fournisseur ou d'un sous-traitant doit être le résultat d'une mise en concurrence ouverte et loyale et être réalisée de manière impartiale à partir de critères objectifs, en dehors de toute situation susceptible de générer des conflits d'intérêts. Tous les fournisseurs référencés et sous contrat avec l'une ou l'autre des sociétés du Groupe, doivent être remis en concurrence a minima tous les 3 ans, et être conviés le cas échéant à participer à un processus d'appel d'offres ouvert.
- Dans ses rapports professionnels avec les fournisseurs et les sous-traitants du Groupe Eram, l'acheteur, le prescripteur ou tout personnel du Groupe, doit faire preuve d'un comportement respectueux et courtois et ce, quelle que soit la situation.

NOS INTERDITS

- Imposer des conditions abusives à nos partenaires.
- Continuer à travailler avec un partenaire qui, de façon répétée, ne satisfait pas à nos attentes ou qui ne respecte pas nos principes éthiques et notamment en matière de droits de l'Homme et/ou de lutte contre la corruption.
- Avoir un comportement déloyal dans la gestion d'un appel d'offre.
- Choisir, à l'issue d'un appel d'offre, le prestataire/fournisseur qui ne serait pas mieux disant (mieux disant = prestataire / fournisseur apportant le niveau de service attendu au meilleur prix).
- Placer volontairement un partenaire en situation de dépendance de sorte à obtenir de lui des conditions anormales.

#3 Corruption et blanchiment d'argent

NOS ENGAGEMENTS

— LA CORRUPTION

- C'est un acte consistant à proposer ou accorder à une personne privée ou un agent public, mais également à solliciter ou accepter de la part de ces mêmes personnes, un avantage indu en échange d'une faveur, que ce soit en France ou à l'étranger.
- La corruption, sous toutes ses formes, est contraire aux valeurs du Groupe Eram. Elle est donc totalement interdite pour toute entité, tout collaborateur et tout domaine et territoire dans lequel l'une de ses entités intervient.
- Chaque collaborateur doit faire preuve d'intégrité, et de transparence dans l'exercice de son activité professionnelle et agir en conformité avec les lois et la réglementation en matière de prévention de la corruption et du trafic d'influence.
- Le Groupe Eram s'engage de plus à condamner tout acte de cette nature dont il aurait connaissance, y compris les paiements de facilitation c'est-à-dire, les paiements officieux (par opposition aux droits et taxes) effectués auprès d'un agent public afin d'exécuter ou d'accélérer certaines formalités administratives, telles que les demandes de permis de construire, de visa ou les passages en douanes.
- Les paiements de facilitation sont une forme de corruption et assimilés comme tels dans la plupart des pays, y compris la France.
- Le Groupe Eram s'engage à respecter les termes de la loi Sapin II. Les lanceurs d'alerte font l'objet d'une protection dans les conditions prévues par ladite loi. Les signalements relevant du champ d'application de la Loi Sapin II relèvent du Comité éthique, dans les conditions mentionnées ci-après.

— LE BLANCHIMENT D'ARGENT

- Le Groupe Eram veille à ce que l'ensemble des informations figurant dans ses documents financiers ou autres soient exacts. Cet engagement est essentiel à la conduite honnête, efficace et licite de ses activités. Le Groupe Eram et l'ensemble de ses collaborateurs veillent à ce que leurs activités ne servent pas à "blanchir" des fonds en provenance d'activités illicites.
- Dans le cas où le Groupe Eram aurait connaissance de tels agissements, il s'engage à saisir les autorités compétentes aux fins de voir sanctionner de tels agissements.

🚫 NOS INTERDITS

- Ne jamais accepter ou solliciter un avantage de quelque nature en contrepartie d'un acte relevant de vos fonctions.
- Proposer ou donner de l'argent ou toute autre chose de valeur à un représentant d'une autorité publique, d'un syndicat ou d'un parti politique (directement ou indirectement via un proche ou une autre entité) dans le but d'obtenir un avantage quelconque.
- Chercher à bénéficier d'un avantage commercial (ou accepter de bénéficier d'un tel avantage) en contrepartie d'un don, d'un cadeau, d'un service rendu ou de tout autre forme d'avantage.
- Avoir recours à des intermédiaires (agent commercial, consultant, lobbyistes...) pour faire ce que le Groupe Eram n'a pas le droit de faire ou s'interdit au vu de ce qui précède.
- Vendre, transférer ou céder un bien du Groupe sans les autorisations ou documents nécessaires.
- Accepter les transactions en espèces, en dehors des opérations de faible montant et des paiements en magasin.
- Dissimuler des paiements en ayant recours à des tiers.

— EXEMPLES DE PRATIQUES INTERDITES

- Lors d'un appel d'offres, le commercial d'une entreprise fournisseur cherche à obtenir un contrat au moyen de cadeaux luxueux et de prise en charge de dépenses personnelles de l'acheteur.
- Au cours d'une procédure d'autorisation administrative, un élu sollicite l'embauche d'un de ses enfants dans un magasin en contrepartie de l'accélération du processus de traitement de la demande.
- Un agent des douanes exige un pot de vin afin de traiter avec célérité le dédouanement de containers.

#4 Conflits d'intérêts

NOS ENGAGEMENTS

- Le conflit d'intérêts est une situation dans laquelle les intérêts personnels (financiers, familiaux, moraux...) d'un collaborateur pourraient diverger de ceux du Groupe et ainsi affecter son objectivité.
- Aucun personnel du Groupe ayant la capacité d'influer sur le choix ou le volume d'affaires traité avec un fournisseur, partenaire, prestataire ou sous-traitant du Groupe ne pourra entretenir de relations à caractère commercial, financier ou personnel avec ledit fournisseur, partenaire, prestataire ou sous-traitant, le plaçant dans une potentielle situation de conflit d'intérêt.
- Un collaborateur doit informer sa hiérarchie dans le cas où il viendrait à se trouver dans une situation de conflit d'intérêts réel ou potentiel ou lorsqu'il occupe un poste, une fonction ou détient des intérêts financiers au sein de toute organisation qui serait un concurrent, un client, un fournisseur ou un partenaire de l'une des entités du Groupe.
- Un collaborateur doit spontanément se retirer des prises de décisions qui risqueraient d'être perçues comme mettant en cause son impartialité.

NOS INTERDITS

- Dissimuler des informations sur tout conflit d'intérêts.
- Prendre une décision concernant un fournisseur prestataire ou sous-traitant qui serait dictée totalement ou partiellement par un intérêt autre que celui de l'entreprise.
- Prendre une participation ou une fonction dans une structure qui serait fournisseur, client ou partenaire du Groupe sans le déclarer.
- Favoriser, à l'occasion d'un recrutement ou d'un appel d'offres, un candidat en raison de relations pouvant relever d'un conflit d'intérêt.
- Utiliser sa position ou sa fonction pour un gain personnel ou destiné à ses proches.

EXEMPLES DE PRATIQUES INTERDITES

- Un collaborateur est en "face à face" avec un conjoint ou un proche, employé dans une organisation en lien avec le Groupe, (relation de fournisseur, relation de partenariat, relation avec l'administration).
- Un collaborateur détient un intérêt financier (y compris via un proche) dans une entreprise avec laquelle le Groupe entretient des relations d'affaires par l'intermédiaire du collaborateur considéré.

#5 Cadeaux et invitations

NOS ENGAGEMENTS

- Les cadeaux et invitations remis par les collaborateurs du Groupe Eram seront effectués de manière transparente, dans le respect des lois et des procédures en vigueur.
- L'apparence d'impartialité et de neutralité de l'ensemble des collaborateurs du Groupe Eram doit constamment être préservée, de sorte qu'aucune situation ne puisse être susceptible de mettre en doute la probité et l'impartialité du collaborateur du Groupe Eram.
- Les cadeaux ou avantages en nature remis par des tiers à des collaborateurs, à titre personnel, qu'il s'agisse d'argent, de biens matériels, de services, de divertissements, de voyages ou de toute autre forme de cadeaux, sont interdits, à l'exception de manifestations de courtoisie et de faible valeur.
- Les invitations à participer à des manifestations dont les frais de transport et d'hébergement sont pris en charge par des tiers, prospects ou fournisseurs, sont obligatoirement soumises à la validation de la hiérarchie.
- Si pour des raisons culturelles, il est impossible de refuser un cadeau, ce dernier doit être déclaré au responsable de service et partagé avec ledit service.

NOS INTERDITS

- Faire ou accepter des cadeaux ou invitations qui ne sont pas symboliques ou une manifestation de courtoisie.
- Utiliser sa position au sein du Groupe Eram pour obtenir un cadeau ou un avantage personnel.
- Recevoir ou donner des cadeaux en espèces, des dons, des prêts d'argents ou assimilés.
- Faire ou accepter un cadeau qui, en raison de sa nature et/ou de son montant, pourrait amener un collaborateur à ne pas agir dans le meilleur intérêt du Groupe Eram ou risquer de mettre le Groupe Eram dans une situation embarrassante, ou de le faire se sentir redevable.

— EXEMPLES DE PRATIQUES INTERDITES

- En remerciement d'une commande, le commercial d'un fournisseur offre à un collaborateur du service des achats un voyage d'une valeur disproportionnée.
- Un collaborateur sollicite ses fournisseurs de manière régulière pour qu'ils lui offrent des chèques cadeaux.

#6 Respect des droits de propriété intellectuelle

NOS ENGAGEMENTS

- Le Groupe Eram s'engage à respecter les droits des tiers sur leurs créations protégées au sens de la réglementation en vigueur dans chaque territoire où le Groupe intervient, quelles qu'elles soient. A cet égard, une procédure interne est mise en place pour veiller au respect de ces droits par les équipes style, achat en interne et par nos fournisseurs et sous-traitants.
- Le Groupe Eram s'engage en particulier, en cas d'atteinte avérée aux droits d'un tiers par l'une de ses entités, à mettre en œuvre toute mesure visant à faire cesser ces agissements.

NOS INTERDITS

- Copier, sciemment, une création originale appartenant à un tiers.
- Continuer à commercialiser un produit dont il est avéré qu'il constitue une atteinte aux droits des tiers.

#7 Respect des droits humains par nos partenaires

NOS ENGAGEMENTS

Le Groupe Eram s'engage à ne recourir qu'à des fournisseurs ou prestataires qui respectent les droits de l'Homme dans leurs relations avec leurs collaborateurs et, en particulier, prennent les engagements suivants :

- L'employeur doit traiter ses salariés avec dignité et respect. Aucun traitement qui mettrait en jeu l'intégrité physique ou morale des salariés ne peut être toléré.
- Le travail des enfants de moins de 15 ans (ou qui n'ont pas dépassé l'âge de scolarité obligatoire s'il est supérieur dans le pays) est interdit, conformément aux principes de l'OIT et de la Convention des Nations Unies.
- Les ouvriers juvéniles (entre 15 et 18 ans) doivent être clairement identifiés et suivis. Ils ne peuvent effectuer d'heures supplémentaires ou d'heures de nuit, ni travailler sur des postes représentant un risque pour leur intégrité physique ou mentale.
- Les travailleurs doivent offrir volontairement leurs services et être libres de circuler (sur et en dehors du site), ainsi que d'interrompre leurs relations avec leur employeur sous un préavis raisonnable. Aucun travail ne peut être effectué sous la menace ou la contrainte.
- Les travailleurs étrangers doivent être en possession de l'ensemble des documents requis par le pays pour travailler de façon légale. De plus, ces travailleurs doivent avoir les mêmes droits, conditions de travail et avantages sociaux que les salariés locaux. Le contrat de travail doit être traduit dans la langue comprise par les travailleurs si nécessaire.
- L'employeur doit garantir le paiement du salaire minimum défini par la réglementation locale ou les normes industrielles s'il est plus élevé. L'employeur doit s'assurer que le salaire et les diverses compensations ainsi que les déductions sociales ou d'impôt sont clairement détaillés aux employés; qu'ils sont versés directement aux travailleurs chaque mois, sans intermédiaire, et aucune pénalité financière ne pourra être déduite de ce salaire.

-
- L'employeur doit se conformer aux lois nationales et conventions collectives applicables au sujet du temps de travail et des jours fériés. Quoiqu'il en soit, la semaine de travail sur une base régulière ne doit pas dépasser 48h par semaine et 8 heures supplémentaires, conformément aux recommandations de l'Organisation internationale du Travail. Ces dernières doivent être effectuées sur une base volontaire. Les travailleurs ont droit au minimum à un jour de congé par semaine ainsi que tous les autres congés prévus par la loi nationale.
 - Le fournisseur/prestataire doit fournir un environnement de travail et de vie sûr et sain et doit prendre les précautions nécessaires pour prévenir tout accident et blessures pouvant affecter la santé des ouvriers. Des règlements et procédures explicites doivent être instaurés et suivis sur la santé et la sécurité, notamment concernant la mise à disposition et l'utilisation d'équipement de protection individuelle et l'accès à l'eau potable. En outre, tous les employés doivent recevoir une formation sur la santé et la sécurité sur leur lieu de travail à intervalle régulier.
 - La liberté d'association fait partie des droits de l'Homme: chaque salarié doit être libre de créer ou rejoindre un syndicat, ou de négocier pour un groupe de salariés qu'il représente, sans craindre des mesures de rétorsion de la part du management. L'employeur ne peut mettre d'obstacle à leur activité sur le site en dehors des heures de travail.
 - Aucune distinction, exclusion ou préférence ne peut être faite dans le recrutement, la rémunération la formation ou la promotion professionnelle sur des critères différents des compétences (race, caste, sexe, origine, religion, handicap, orientation sexuelle ou politique, appartenance à un syndicat...).
 - Les salariés féminins qui prennent un congé maternité peuvent revenir à leur poste suite à ce congé avec les mêmes salaires et avantages sociaux.

NOS INTERDITS

- Référencer un fournisseur qui refuserait de prendre les engagements mentionnés ci-dessus.
- Continuer à travailler avec un fournisseur/prestataire qui aurait fait l'objet d'un signalement pour manquement grave auxdits engagements et qui ne présenterait pas de plan d'action visant à se mettre en conformité.

4

DÉVELOPPEMENT DURABLE

Il est de la responsabilité de chacun au sein du Groupe, de chercher à réduire l'impact écologique de nos activités, dans le cadre de notre projet d'entreprise Change For Good, et d'entretenir des relations ouvertes et franches avec l'ensemble de nos parties prenantes, touchées directement ou indirectement par les conséquences de nos décisions.

#1 Protection de l'environnement

NOS ENGAGEMENTS

- Adapter nos activités en vue de réduire notre impact carbone.
- Mettre en place une politique de développement durable ambitieuse et volontariste, et s'engager à la respecter.
- Accompagner l'ensemble de nos fournisseurs dans la prise en compte des émissions de CO2, liées à leurs activités.
- Réduire nos consommations énergétiques directes et indirectes (scope 1 & 2 - méthode «Bilan Carbone ®»)
- Participer activement au tri des déchets, et à la prévention des pollutions (air, eau et sol) et de la préservation de la biodiversité.
- Rechercher les meilleures technologies et méthodes respectueuses de l'environnement à chaque étape du produit, de la conception à la commercialisation.
- Appliquer le principe de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.

NOS INTERDITS

- Contourner sciemment les règles environnementales en vigueur dans nos activités.
- Négliger les vérifications et les travaux sur la traçabilité de nos produits.

ACTIONS PHILANTHROPIQUES

Consciente de l'impact environnemental des activités du Groupe, la quatrième génération de la famille Biotteau a créé le fonds de dotation Albert Marie, en faisant le choix de soutenir et de financer, à titre principal, des initiatives de transition écologique et solidaire dans l'industrie de la mode.

L'ensemble des projets soutenus sont décrits sur un site dédié : www.fonds-albertmarie.com

NOS ENGAGEMENTS

- Les dons, parrainages et mécénats aux organisations caritatives faits au nom du Groupe Eram et utilisant ses moyens financiers sont autorisés sous réserve du respect de la réglementation en vigueur et des procédures internes.
- Ces dons doivent avoir un lien avec la communauté dans laquelle agit le Groupe Eram et servir la cause de l'organisation caritative en question, tout en contribuant à l'image citoyenne du Groupe.

NOS INTERDITS

- Procéder à un don au nom du Groupe Eram ou de l'une de ses entités sans l'accord écrit de la personne habilitée à valider ce genre d'opération.
- Procéder à un don au profit d'une organisation caritative qui n'est pas en cohérence avec les valeurs & l'activité du Groupe Eram.
- Procéder à un don lorsque celui-ci est sollicité par un agent public ou un employé d'une société avec laquelle le Groupe Eram est en relation d'affaires, en contrepartie d'une décision ou d'un autre avantage.
- Procéder à un don qui pourrait être considéré par un tiers comme de nature à remettre en cause l'indépendance d'une décision.

ÉTHIQUE ET MANAGEMENT

Change for Good rassemble les collaborateurs du Groupe autour d'enjeux communs et d'un modèle de management aligné sur ses valeurs et incarné par l'ensemble de ses managers. À ce titre, le Groupe Eram attend de ses managers qu'ils soient parties prenantes dans l'incarnation des engagements de la présente Charte et soient un relais et une ressource pour la compréhension de l'ensemble des équipes.

#1 Le rôle du manager

NOS ENGAGEMENTS

- Le Groupe Eram attend de ses managers un comportement en adéquation avec les engagements pris dans la Charte éthique.
- Le management de l'entreprise doit donc promouvoir une conduite éthique, être un relais de la démarche éthique de l'entreprise en étant disponible pour répondre aux questions posées par les collaborateurs sur l'application de la charte.
- Le manager doit aussi, s'il se trouve dans l'impossibilité de répondre à la question posée, orienter le collaborateur vers le Comité éthique. Les questions éthiques sont en effet rarement simples mais ne doivent pas être éludées.
- De plus, dans sa prise de décision, le manager se doit d'intégrer, outre les objectifs commerciaux et financiers, les engagements éthiques de l'entreprise. Les objectifs sont compatibles et liés.
- La conviction du Groupe et ses dirigeants est que le fait de "bien agir" et pour les bonnes raisons est toujours une bonne pratique des affaires. Il n'est pas dans l'intérêt d'une entreprise, à long terme, d'avoir des pratiques contraires aux principes d'une gestion honnête, humaine et respectueuse des règles.

PROCÉDURE D'ALERTE

#1 Dispositif d'alerte professionnelle

Le respect des règles éthiques au sein du Groupe Eram relève de la responsabilité de chaque salarié et doit se refléter aussi bien dans les relations des salariés entre eux que dans leurs relations avec les tiers (clients, partenaires commerciaux, fournisseurs, prestataires etc.).

En cas de doute ou d'inquiétude quant à l'application de la loi ou des règles éthiques, les collaborateurs peuvent utiliser plusieurs canaux : ils peuvent solliciter des avis et des conseils de la part de leur hiérarchie, des représentants de la Direction des Ressources Humaines ou de la Direction Juridique.

En complément de ces canaux traditionnels, et conformément à la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 dite «Loi Sapin II» dans sa version en vigueur au 1er septembre 2022, le Groupe Eram dispose d'une procédure d'alerte professionnelle.

Les modalités de recueil et de traitement de ces alertes sont exposées dans l'annexe de notre Charte éthique.

Procédure d'alerte

1. Le champ d'application et les motifs d'alerte

Tous Collaborateurs et Tiers intéressés sont susceptibles d'avoir recours au Dispositif d'Alerte Professionnelle dans le respect de la loi et des règles applicables dans le pays où il réside ou exerce ses activités. Pour autant, le recours au dispositif reste facultatif.

Sont considérés comme Collaborateurs ou Tiers intéressés :

- Les membres du personnel, les personnes dont la relation de travail s'est terminée, lorsque les informations ont été obtenues dans le cadre de cette relation, et les personnes qui se sont portées candidates à un emploi au sein de l'entité concernée, lorsque les informations ont été obtenues dans le cadre de cette candidature ;
- Les actionnaires, les associés et les titulaires de droits de vote au sein de l'assemblée générale de l'entité ;
- Les membres de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance ;
- Les collaborateurs extérieurs et occasionnels ;
- Les cocontractants de l'entité concernée, leurs sous-traitants ou, lorsqu'il s'agit de personnes morales, les membres de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance de ces cocontractants et sous-traitants ainsi que les membres de leur personnel.

Les Collaborateurs ou Tiers intéressés peuvent signaler des faits ou des comportements qui relèvent de l'un des cas suivants :

- Un crime ou un délit,
- Une menace ou un préjudice pour l'intérêt général,
- Une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement ;
- Un manquement à la Charte éthique en vigueur dans le Groupe Eram.

Le signalement ne peut toutefois pas porter sur des éléments couverts par le secret de la défense nationale, le secret médical, le secret des délibérations judiciaires, le secret de l'enquête ou de l'instruction judiciaire ou le secret professionnel de l'avocat.

Le signalement doit être réalisé de bonne foi, sans intention de nuire à la réputation de la personne visée, ni mensonger, et sans contrepartie financière en échange de la divulgation des faits.

2. La saisine du Comité éthique

2.1. Le Comité éthique

Afin d'assurer la protection maximale aux **Collaborateurs et Tiers intéressés**, le Comité éthique est l'entité responsable du recueil des signalements¹

Créé en 2018, le Comité éthique du Groupe Eram est une instance collégiale qui agit, soit dans le cadre d'une procédure d'alerte, soit en s'auto-saisissant sur un sujet éthique relatif à la vie du Groupe ou de ses enseignes.

Il est composé :

- de la Directrice Juridique & Compliance du Groupe
- de la Directrice des Ressources Humaines, communication et RSE du Groupe
- d'un expert extérieur dans le domaine de l'éthique
- d'un membre du Comité de direction du Groupe (ce poste sera occupé de manière tournante par chaque membre du Comité de direction, avec un changement tous les 6 mois)

En cas de signalement adressés à d'autres personnels du Groupe Eram, ceux-ci s'engagent à les faire suivre sans délai au Comité éthique.

2.2. La saisine du Comité éthique

Il est possible de saisir le Comité éthique de plusieurs manières :

- Par email à l'adresse comite-ethique@groupe-eram.com. Attention, l'email doit émaner d'une personne identifiée dont l'identité sera traitée de façon confidentielle.
- Par lettre recommandée avec avis de réception adressée au Comité éthique, Saint-Pierre Montlimart, 49111 MONTREVAULT SUR EVRE. Le courrier doit être signé par une personne identifiée.

Le Groupe Eram n'acceptera pas les alertes anonymes. Par ailleurs, le signalement donné à l'oral est exclu du dispositif.

Le signalement doit être clair et détaillé et fournir suffisamment de renseignements pour permettre la conduite d'une enquête approfondie.

Le signalement doit être accompagné de tous les documents permettant d'étayer la réalité des faits, quel que soit leur forme ou leur support.

À défaut d'éléments permettant de corroborer les faits signalés, le signalement pourrait être considéré comme insuffisant et le Comité éthique ne sera pas en mesure de le traiter.

Le Comité éthique s'engage toutefois à informer par écrit l'auteur du signalement des éléments probants faisant défaut et du fait que son signalement ne peut être traité.

3. La procédure d'enquête

3.1. Accusé de réception et notification d'un délai de réponse

Le Comité éthique s'engage à accuser réception du signalement à son auteur dans un délai maximal de 7 jours, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou courriel avec demande d'accusé de lecture.

Le Comité éthique s'engage également à indiquer à l'auteur du signalement, dans son courrier ou courriel le délai à l'issue duquel il sera informé des mesures envisagées ou prises pour évaluer

¹ Si l'une des personnes composant le Comité Éthique venait à être concernée par le signalement, elle se désistera au profit d'une autre personne qui sera désignée par les autres membres du Comité Éthique. Le Comité Éthique est désigné comme l'autorité compétente, à l'intérieur du Groupe Eram, pour avoir à connaître des signalements d'un Lanceur d'alerte dans le respect des dispositions de la loi organique n°2016-1690 du 9 décembre 2016.

l'exactitude des allégations et, le cas échéant, remédier à l'objet du signalement.

En tout état de cause, ce délai ne saurait excéder trois mois à compter de l'accusé de réception du signalement ou, à défaut d'accusé de réception, trois mois à compter de l'expiration d'une période de sept jours ouvrés suivant le signalement.

3.2. Evaluation préliminaire du signalement

Chaque signalement donne lieu à une évaluation préliminaire traitée de façon confidentielle par le Comité éthique afin de déterminer, préalablement à toute enquête, si elle entre dans le champ d'application du dispositif.

Au cours de cette évaluation préliminaire, le Comité éthique s'assure que les données collectées sont adéquates, pertinentes et non excessives au regard des finalités pour lesquelles elles sont collectées.

Dans l'hypothèse où, après évaluation préliminaire, il est conclu à la recevabilité du signalement, le Comité éthique informe l'auteur du signalement de la recevabilité de son signalement dans le délai de trois mois susmentionné.

Sera détruit sans délai, sous réserve du cas où une procédure disciplinaire serait ouverte à l'encontre de l'auteur du signalement :

- Tout signalement portant sur des faits invérifiables ;
- Tout signalement dont il serait manifeste qu'elle sort du champ d'application de la procédure ;
- Tout signalement qui n'a aucun caractère sérieux ;
- Tout signalement de mauvaise foi ;
- Tout signalement qui constitue une dénonciation abusive ou calomnieuse ;

L'auteur du signalement est alors averti de cette suppression.

3.3. Enquête

Le Comité éthique prendra toutes mesures utiles pour traiter le signalement, notamment en déclenchant une enquête si cela s'avère nécessaire.

Cette enquête pourra être menée :

- soit en interne, sous la responsabilité du Comité éthique ;
- soit, si les faits le justifient, par des tiers spécialisés dans la conduite d'enquêtes ou dans certains domaines utiles à l'enquête (par exemple, domaines informatique, juridique, financier, comptable).

En tout état de cause, le Comité éthique ne pourra communiquer le signalement à une personne du Groupe Eram que lorsque cela s'avérera nécessaire à la vérification des faits du signalement et sans jamais divulguer l'identité de l'auteur du signalement.

Cette communication dépendra notamment de la nature et du degré de gravité du dysfonctionnement concerné par le signalement.

Le Comité éthique pourra également solliciter la participation d'un représentant du personnel s'il le juge nécessaire à l'enquête.

L'auteur du signalement ne sera associé au processus d'enquête que pour la vérification des faits qu'il a signalés.

3.4. Mise en place de mesures correctrices

Une fois le signalement vérifié, si des mesures correctrices sont nécessaires, le Comité éthique se rapprochera de la ligne managériale appropriée pour préconiser un traitement.

En cas de manquement avéré, après enquête, aux dispositions de la Charte éthique ou aux lois et règlements, le collaborateur responsable pourra, en fonction du degré de gravité du manquement, faire l'objet d'une sanction disciplinaire allant de l'avertissement au licenciement, outre un éventuel dépôt de plainte.

La ligne managériale concernée devra notifier au Comité éthique les mesures qu'elle aura prises.

A l'issue d'un délai de trois mois à compter de l'accusé de réception du signalement ou, à défaut d'accusé de réception, trois mois à compter de l'expiration d'une période de sept jours ouvrés suivant le signalement, l'auteur du signalement sera informé des mesures envisagées ou prises pour évaluer l'exactitude des allégations et, le cas échéant, pour remédier à l'objet du signalement.

L'auteur du signalement est informé par écrit de la clôture du dossier.

4. La confidentialité

L'intégrité et la confidentialité des informations recueillies dans un signalement, notamment l'identité de l'auteur du signalement, des personnes visées par celui-ci et de tout tiers qui y est mentionné sont strictement préservées et il est interdit à tout membre du personnel, non autorisé à cette fin en application de la procédure, d'y avoir accès.

Ainsi, les salariés qui viendraient à utiliser ce dispositif peuvent être assurés que toutes les précautions seront prises en vue de garantir que leur identité sera tenue strictement confidentielle à toutes les étapes de l'étude et du traitement du signalement.

Le Comité éthique appliquera une stricte déontologie dans le cadre de la conduite des enquêtes consécutives à ces alertes et devra prendre les précautions les plus strictes pour assurer la confidentialité de l'identité de l'auteur du signalement ainsi que des documents et informations qui lui sont transmis dans ce cadre.

Des précautions seront notamment prises par le Comité éthique pour ne transmettre aux tiers intervenant dans la procédure de vérification ou de traitement d'une alerte professionnelle (personnel au sein du Groupe Eram ou prestataire externe) que les seules données nécessaires à l'accomplissement de leurs missions respectives de vérification ou de traitement de l'alerte.

Les éléments de nature à identifier l'auteur du signalement ne peuvent être divulgués qu'avec le consentement de celui-ci.

De même, les éléments de nature à identifier la personne mise en cause ne peuvent être divulgués qu'une fois établi le caractère fondé de l'alerte.

Par exception, l'identité de l'auteur du signalement et celle de la personne mise en cause peuvent être dévoilées à l'autorité judiciaire.

5. Les garanties offertes à la personne visée par l'alerte

Sauf exceptions, les personnes mises en cause par un signalement sont informées des faits qui leurs sont reprochés dès l'enregistrement du signalement.

Le Comité éthique peut néanmoins décider de prendre des mesures conservatoires, notamment pour prévenir la destruction de preuves, avant d'informer les personnes visées.

Sont transmises à la personne visée par le signalement les informations suivantes :

- L'entité responsable du dispositif;
- Les faits qui lui sont reprochés;
- Les destinataires potentiels de l'alerte;
- Les modalités d'exercice de son droit d'accès aux données personnelles la concernant et de son droit de rectification et de suppression de ces données si elle les considère incorrectes ou incomplètes.
- L'identité de la personne mise en cause ne peut être divulguée, sauf réquisition légale, qu'une fois établi le caractère fondé de l'alerte.

6. La protection des données pendant le traitement

Le Dispositif d'Alerte Professionnelle implique nécessairement le recueil et le traitement de données personnelles.

Les catégories de données qui peuvent être collectées dans le cadre du dispositif sont les suivantes :

- l'identité, les fonctions et les coordonnées de l'auteur du signalement ;
- l'identité, les fonctions et les coordonnées du collaborateur visé par l'alerte;
- l'identité, les fonctions et les coordonnées des membres du Comité éthique;
- les faits signalés;
- les éléments recueillis dans le cadre de la vérification des faits signalés
- le compte rendu des opérations de vérification;
- les suites données à l'alerte.

Ainsi, la société s'engage à effectuer le traitement des données dans le respect du Règlement Général sur la Protection des Données (Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016).

7. La protection du Lanceur d'alerte

Le Lanceur d'alerte qui signale ou divulgue :

- sans contrepartie financière directe et de bonne foi;
- des faits qui paraissent constitutifs d'un crime, d'un délit, d'une violation grave et manifeste de la loi ou d'un règlement, d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement.

est protégé de manière systématique contre les représailles et ne pourra être écarté d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte notamment en matière de rémunérations, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat, ni de toute autre mesure mentionnée au II de l'article 10-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

De plus, l'utilisation de bonne foi du dispositif ne peut exposer le Lanceur d'alerte à des sanctions disciplinaires, même si les faits s'avèrent par la suite inexacts ou ne donnent lieu à aucune suite.

Au même titre, le Lanceur d'alerte qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, bénéficie d'une immunité civile et pénale.

En revanche, sauf en cas de danger imminent ou manifeste pour l'intérêt général, le Lanceur d'alerte ne peut valablement prétendre à être protégé lorsque son signalement est rendu public à son initiative notamment par voie de presse, quel qu'en soit le support, ou par la publication sur des réseaux sociaux.

Enfin, le Lanceur d'alerte de mauvaise foi, notamment lorsque le signalement est effectué dans l'intention de nuire à la réputation de la personne visée ou en cas d'alerte mensongère, expose ce dernier à des sanctions disciplinaires ainsi qu'à des poursuites judiciaires.

Il est précisé que conformément à l'article 6-1 de la loi du 9 décembre 2016 précitée, le Lanceur d'alerte peut être aidé pour effectuer son signalement par un « facilitateur », c'est-à-dire par toute personne physique ou toute personne morale de droit privé à but non lucratif. Ce facilitateur bénéficie de la même protection et des mêmes garanties de confidentialité précisées dans la Charte éthique.

À ce titre, un signalement externe peut être réalisé auprès des autorités mentionnées en annexe du décret 2022-1284 du 3 octobre 2022.

Pour en savoir plus : <https://www.defenseurdesdroits.fr/>

8. Le sort des données collectées à l'issue du signalement

Les données relatives aux alertes sont détruites ou conservées conformément aux dispositions suivantes.

- Le signalement n'entre pas dans le champ du dispositif: Toute alerte dont il serait manifeste qu'elle sort du champ d'application de la procédure, qu'elle n'a aucun caractère sérieux, qu'elle est faite de mauvaise foi ou qu'elle constitue une dénonciation abusive ou calomnieuse, de même que toute alerte portant sur des faits invérifiables, sera détruite sans délai ; son auteur en sera alors averti.
- Le signalement entre dans le champ du dispositif mais n'est pas suivie d'une procédure disciplinaire ou judiciaire: En cas de classement sans suite ou à la fin d'un délai qui ne peut excéder deux mois à compter de la clôture de l'ensemble des opérations de recevabilité ou de vérification, le Comité éthique s'engage à détruire ou archiver après anonymisation les éléments du dossier de signalement de nature à permettre l'identification de son auteur et celle des personnes visées par celui-ci.
- Le signalement entre dans le champ du dispositif et est suivie d'une procédure disciplinaire ou judiciaire à l'encontre de la personne mise en cause ou de l'auteur d'une alerte abusive: Les données sont conservées pour une durée n'excédant pas les délais de procédures contentieuses. Les données faisant l'objet de mesures d'archivage sont conservées, dans le cadre d'un système d'information distinct à accès restreint, pour une durée n'excédant pas les délais de procédures contentieuses. Ces dernières devront donc être supprimées immédiatement ou archivées après anonymisation.

9. Information individuelle et collective

Le Groupe Eram informe par tout moyen les Collaborateurs et Tiers intéressés de la procédure de recueil des signalements établie, par voie de notification, affichage, publication, sur son site internet .

Les Collaborateurs et Tiers intéressés seront informés préalablement et individuellement, selon la même méthode, de toute modification de la procédure.

9.1 Publicité et dépôt

La présente procédure a été soumise à l'avis du Comité social et économique.

La présente procédure de signalement est annexée au règlement intérieur.

La présente procédure, accompagnée des avis rendus par les représentants du personnel, sera communiquée à l'Inspection du travail, déposée au Greffe du Conseil de Prud'hommes et entrera en vigueur un mois après la date du dépôt.

9.2 Révision

Les modifications et adjonctions apportées à la présente procédure feront l'objet d'une procédure identique à celle prévue par l'art. L.1321-4 du Code du travail.



CHANGE
FOR
GOOD

VERSION - SEPTEMBRE 2023

CONTACT
comite-ethique@groupe-eram.com