

G R O U P E  
BEAUMANOIR



CHARTRE

ETHIQUE



# SOMMAIRE

## 1

### Présentation du Groupe et de la Charte Ethique

- Les valeurs du Groupe Beaumanoir.....3
- Message de la direction.....4
- Qui est concerné.....5

## 2

### Être une entreprise responsable

- Une entreprise qui respecte les hommes.....10
- Une entreprise qui contrôle la qualité et la sécurité de ses produits.....11
- Une entreprise qui respecte ses partenaires et les autorités publiques.....12
- Une entreprise intègre qui lutte contre la corruption et le trafic d'influence.....13
- Une entreprise qui encadre l'échange de cadeaux ou invitations entre les parties.....15
- Une entreprise qui encourage la confidentialité.....16
- Une entreprise qui limite ses impacts environnementaux.....17
- Une entreprise à l'image de ceux qui la composent.....18

## 3

### Être un employeur responsable

- Le respect des femmes et des hommes dans l'entreprise.....21
- Le respect de la santé et de la sécurité dans l'entreprise.....22
- La gestion des conflits d'intérêts.....23
- Le respect de la vie privée et des données personnelles.....24
- Le respect des ressources mises à disposition.....25

## 4

### Faire un signalement

- Procédure de signalement interne.....27
- Autres canaux de signalement.....31

# PRESENTATION DU GROUPE ET DE LA CHARTRE ETHIQUE

1

## LES VALEURS DU GROUPE BEAUMANOIR

Le Groupe Beaumanoir structure son management autour de 7 valeurs-clé, qui définissent sa responsabilité envers ses clients, ses collaborateurs et ses partenaires.

### **Le respect**

Le respect est un gage d'acceptation de la diversité des personnes, d'adaptation aux différentes cultures, ainsi que de rigueur vis-à-vis de nos règles et de nos bonnes pratiques.

### **L'humilité**

L'humilité est une valeur humaine forte au sein du Groupe Beaumanoir. L'ouverture sur autrui, la capacité à se remettre en question et l'envie d'améliorer nos pratiques sont un gage important de la pérennité de l'entreprise.

### **L'esprit commerçant**

L'esprit commerçant constitue notre ADN et guide l'ensemble de nos actions. Chaque jour nous mobilisons nos compétences pour satisfaire nos clients et faire vivre l'esprit entrepreneurial qui est en nous : relever de nouveaux défis, sortir du cadre et être force d'initiative sont nos raisons d'être.

### **La réactivité**

La réactivité est une nécessité et une force sur un marché en constante

évolution. Le Groupe Beaumanoir met en œuvre une organisation basée sur la rapidité dans l'identification des nouvelles idées, dans la prise de décision et dans la mise en application.

### **La proximité**

La proximité est la clé pour construire des relations solides et durables avec nos salariés, avec nos clients et avec nos fournisseurs. Nous sommes convaincus que c'est seulement en étant proches de nos partenaires que nous pourrons comprendre les besoins, répondre aux attentes, gagner la confiance mutuelle et bénéficier du partage d'expérience.

### **La passion**

La passion pour notre métier, notre enthousiasme, le « plaisir de gagner ensemble », c'est ce qui nous anime. En rejoignant le Groupe Beaumanoir, on intègre la « TRIBU » !

### **Le progrès**

Le progrès est celui technique et humain, auquel chacun d'entre nous contribue activement. En confiant à nos collaborateurs de véritables responsabilités et en s'appuyant sur une acquisition permanente des connaissances, nous construisons des organisations dynamiques et projetées vers le futur.

humilité  
réactivité progrès proximité  
passion  
respect  
commerçant

## MESSAGE DE LA DIRECTION

« Vous avez fait le choix de collaborer avec le Groupe BEUMANOIR ou l'une de ses filiales : je souhaite vous partager ici **nos ambitions, nos engagements et nos attentes**.

Notre Groupe a pour mission de proposer aux client(e)s de toutes ses marques une expérience commerciale qualitative, respectueuse et différenciante.

Cette mission se traduit par notre ambition de proposer à nos client(e)s une mode accessible, co-construite avec nos partenaires.

Notre Groupe, par ses marques, distribue ainsi à sa clientèle des produits mode, de qualité et au juste prix, dans le respect du canal de distribution qu'elle aura choisi.

La citation de Teilhard de Chardin « **Rien n'est achevé, tout reste à construire** », devenue notre devise, reflète notre volonté de continuer à développer nos activités, nos ressources humaines, notre projet d'entreprise pour rester un acteur

majeur sur un marché concurrentiel en constante mutation.

**Nous avons besoin de vous et de votre adhésion pleine et entière aux valeurs et aux principes éthiques que nous défendons.** Notre collaboration ne pourra s'inscrire dans la durée que si elle repose sur des engagements d'intégrité connus et le respect de notre culture d'entreprise.

Nos **principales valeurs** sont le respect, l'humilité, l'esprit commerçant, la réactivité et le sens des responsabilités.

Nos **principes éthiques** sont quant à eux l'intégrité, la sincérité, l'équité.

**Ces valeurs et principes doivent être moteurs dans nos actions au quotidien et nous inspirer à tous niveaux dans l'entreprise. Nous comptons sur vous pour les faire vivre ! »**

**Sylvain LECOMTE**  
**Chief Compliance Officer**

## QUI EST CONCERNÉ

**Cette Charte Éthique s'applique à tous ceux représentant** nos marques dans les pays où le Groupe Beaumanoir est présent, dans le respect des normes internationales, législations et réglementations locales.

L'implication de tous dans le respect de nos valeurs et de nos principes éthiques nous permettra de mieux réaliser notre mission, de garantir notre image et notre réputation et de permettre au Groupe Beaumanoir de poursuivre son développement en toute sécurité.

Notre Charte Ethique, libre d'accès sur notre site internet, existe en français et en anglais pour faciliter sa prise de connaissance à nos collaborateurs, qu'ils nous représentent en France ou à l'international. En France, la Charte Ethique rédigée en français sert de référence, tandis qu'à l'international il s'agit de la version anglaise.

### Rôle des collaborateurs

Chaque collaborateur doit **prendre connaissance** de cette Charte, s'engager à la **respecter** dans le cadre de ses activités et se conformer aux lois et réglementations en vigueur.

**L'éthique est la responsabilité de tous** et cette Charte doit pouvoir aider chaque collaborateur à agir avec intégrité et le guider et le conforter dans ses choix au quotidien. Chacun doit **pouvoir anticiper les risques liés à son rôle et à ses responsabilités**. Cette Charte doit permettre à chacun de s'interroger sur l'attitude à adopter dans d'éventuelles situations potentiellement sensibles et/ou atypiques, pouvant être rencontrées dans les relations internes comme externes.

Aussi, dans le cas où un collaborateur rencontrerait une situation non citée

dans cette Charte, ce dernier peut raisonner comme suit :

- Est-ce que cela est conforme à la loi ?
- Cela respecte-il la Charte Ethique ?
- Nos procédures internes sont-elles appliquées ?
- Si mes actes et mes choix vis-à-vis de cette situation étaient dévoilés aux yeux de tous, me sembleraient-ils inconvenants ?

Si la situation n'est pas légale, et/ou ne respecte pas cette Charte et/ou nos procédures internes, et/ou si une divulgation publique met le collaborateur mal à l'aise, ou en cas de doute, il est nécessaire d'en parler. En effet, il faut se référer aux personnes qualifiées (équipe Compliance, supérieur hiérarchique, etc.) afin d'échanger sur les tenants et aboutissants de la situation.

**Le Groupe Beaumanoir met à la disposition de l'ensemble de ses salariés un dispositif d'alerte décrit à la fin de cette Charte, permettant de traiter tout signalement portant sur une suspicion de violation des dispositions de la présente Charte ou d'obtenir aide et conseil relativement à son contenu et ses modalités de mise en œuvre.**

**Ce dispositif ne se substitue pas aux canaux existants d'expression des salariés tels que la hiérarchie, les ressources humaines et dans certains pays les représentants du personnel et les relais conformité régionaux. Le Dispositif d'Alerte constitue un recours lorsque la situation l'impose.**

### Rôle des Responsables d'équipe

Du fait de sa position, un responsable d'équipe a une responsabilité éthique d'autant plus grande. Tout d'abord, il est amené à prendre des **décisions** plus complexes, et doit continuellement faire

# 1. Présentation du Groupe et de la Charte Ethique

preuve d'**exemplarité éthique**. Il doit aussi savoir apporter **l'écoute** et **l'aide** nécessaire aux membres de son équipe.

Pour **servir d'exemple à son équipe**, un responsable peut appliquer les conseils suivants :

- Favoriser le dialogue et faire preuve de respect, de transparence et d'**intégrité** avec son équipe
- Savoir où se trouve la Charte Ethique pour s'y référer rapidement en cas de besoin
- Avoir suivi le module de formation e-learning Tous Ethiques, ou, pour les équipes à l'étranger, avoir réalisé une formation en présentiel sur l'éthique des affaires
- S'assurer que la Charte est comprise par les membres de son équipe et la faire connaître aux nouveaux collaborateurs
- Ne jamais conseiller, implicitement ou explicitement, de déroger aux règles de la Charte
- Souligner et encourager

- l'attitude éthique de son équipe
- Avoir conscience des enjeux et questions éthiques au sein de son corps de métier

Les équipes peuvent aussi hésiter à venir parler de leurs préoccupations et questions éthiques. Le responsable peut les mettre à l'aise en leur indiquant régulièrement qu'il est à **l'écoute** de leurs éventuelles préoccupations en leur rappelant qu'un collaborateur ayant fait part, **de bonne foi**, de ses préoccupations, ne peut faire l'objet de mesures de représailles.

Un questionnement éthique doit toujours obtenir une réponse. Ce pourquoi, dans l'éventualité où un responsable d'équipe ne saurait pas comment répondre aux questions posées par ses équipes, ce dernier doit les **rediriger** vers les personnes compétentes (équipe Compliance, etc.).

Un responsable d'équipe doit s'assurer, en outre, que les objectifs fixés pour ses équipes sont atteignables tout en respectant cette Charte.

## En qualité de responsable d'équipe, que dois-je prioriser entre mes objectifs financiers et les objectifs mentionnés dans cette Charte ?

- › Ces deux objectifs vont de pair. Il n'est pas envisageable pour notre Groupe d'atteindre des objectifs financiers au détriment des principes éthiques présentés dans cette Charte. Cela serait contraire à nos valeurs et nos intérêts. Agir selon l'éthique des affaires est fondamental.



## Les règles énoncées dans cette Charte sont-elles valables pour tous, qu'importe la position hiérarchique ?

- › Oui, nos règles éthiques concernent l'ensemble des représentants du Groupe Beaumanoir. Il serait inadmissible et contre notre éthique de faire une différenciation en fonction du niveau hiérarchique, du statut ou de la fonction occupée.

# ÊTRE UNE ENTREPRISE RESPONSABLE

2

## 2. Être une entreprise responsable

La **proximité et le respect** sont à la base de notre culture d'entreprise. Ils nous permettent de construire des relations **robustes, honnêtes et équitables** avec nos salariés, clients, fournisseurs, actionnaires et tout autre partenaire ou partie prenante.

Nous sommes inscrits dans une démarche de **progrès et d'humilité**, ce pourquoi la remise en question fait partie intégrante de notre manière de penser et de travailler.

Nous avons **l'esprit commerçant** et souhaitons entretenir une **relation clients exceptionnelle**. Nous leur proposons donc des produits de mode accessible, au travers du monde, tout en respectant les normes de qualité et de sécurité.

En outre, notre gage de qualité repose aussi sur le **respect des lois et réglementations** en place dans l'ensemble des pays où nous opérons. Notre intégrité nous permet également de lutter contre la corruption.

Nous avons conscience des risques et **enjeux sociaux, environnementaux et sociétaux** liés à notre activité. De ce fait, afin d'améliorer notre impact tout au long de notre chaîne de valeur, nous :

- Respectons les Droits de l'Homme
- Offrons des produits et services responsables (qualité, sécurité)
- Etablissons des partenariats éthiques (confidentialité, lutte contre toute forme de corruption)
- Agissons pour réduire notre empreinte environnementale

Le respect et la mise en pratique de nos **engagements éthiques** sont indiscutables. Nous ne souhaitons pas collaborer avec des partenaires allant outre nos principes.

### Être une entreprise responsable

- Une entreprise qui respecte les hommes.....10
- Une entreprise qui contrôle la qualité et la sécurité de ses produits.....11
- Une entreprise qui respecte ses partenaires et les autorités publiques.....12
- Une entreprise intègre qui lutte contre la corruption et le trafic d'influence.....13
- Une entreprise qui encadre l'échange de cadeaux ou invitations entre les parties.....15
- Une entreprise qui encourage la confidentialité.....16
- Une entreprise qui limite ses impacts environnementaux.....17
- Une entreprise à l'image de ceux qui la composent.....18

# UNE ENTREPRISE QUI RESPECTE LES HOMMES

Nous sommes tous invités **à promouvoir et à respecter** le droit international visant la protection des **Droits de l'Homme** dans notre sphère d'influence.

Nous devons veiller à ne pas nous rendre complice de violations des Droits de l'Homme et à éliminer toutes formes de travail forcé ou de travail des enfants.

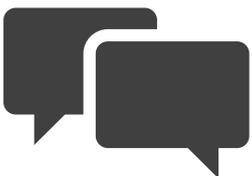
De plus, nous n'acceptons aucune discrimination en matière d'emploi et refusons les horaires de travail indécents dans nos organisations, et plus généralement dans celles de tous nos partenaires commerciaux, directs ou indirects.

Nos activités et notre développement doivent également passer par **le respect** des communautés et pays dans lesquels nous nous implantons, notamment leurs **traditions sociales et culturelles**, sous réserve qu'elles soient compatibles avec nos valeurs.

Nous voulons notamment poursuivre notre démarche visant à construire des partenariats responsables et ainsi contribuer au développement économique et social de ces territoires.

**Un prospect étranger m'ayant proposé un produit à fort potentiel m'indique qu'il refuse de respecter la législation de son pays applicable en matière de droit du travail sous prétexte de fournir des produits/services moins chers que la concurrence. Que dois-je faire ?**

- › *Que ce soit en France ou à l'étranger, la recherche d'un rapport qualité/prix optimal pour le Groupe Beaumanoir ne doit pas se faire au détriment du respect des différentes législations applicables en matière de droit du travail. Parlez-en ouvertement avec lui, en lui expliquant clairement la politique de notre Groupe en la matière. À défaut de changement dans son mode de fonctionnement, il est clair qu'aucune relation d'affaires ne pourra être conclue avec ce partenaire.*



**J'ai entendu des rumeurs concernant un cas de travail d'enfants dans l'usine d'un de nos fournisseurs à l'étranger, mais je n'ai remarqué aucune non-conformité lors de mes visites sur place. Suis-je censé remonter cette rumeur ou ne pas en tenir compte ?**

- › *Vous ne devez en aucun cas ignorer ces rumeurs. Vous devez immédiatement informer l'équipe Sourcing Durable, en charge du programme d'audit social de nos fournisseurs. Dans ce cadre, un audit inopiné sera mandaté dans l'usine afin d'y vérifier les conditions de travail. Si des non-conformités sont relevées, nous mettrons en place un plan d'actions correctives avec le fournisseur. Si le fournisseur refuse de s'engager dans une démarche d'amélioration continue, nous devons cesser nos relations commerciales.*

# UNE ENTREPRISE QUI CONTRÔLE LA QUALITÉ ET LA SÉCURITÉ DE SES PRODUITS

Gage de confiance et de notoriété pour les marques du Groupe Beaumanoir vis-à-vis de leurs clients, la **qualité et la sécurité des produits** commercialisés sont une priorité.

Nous nous engageons à **respecter l'ensemble des réglementations et normes** applicables encadrant la fabrication et la commercialisation de nos produits.

Nos produits doivent être conformes aux

normes de contrôle de notre Groupe, et leur innocuité doit être évaluée et assurée.

En cas de réclamation client, tout collaborateur doit orienter ce dernier vers le Service Clients, plus à même de répondre à ses besoins. De plus, si cette réclamation induit une défaillance en termes de sécurité, il est primordial d'avertir aussitôt la direction Qualité ou la hiérarchie.

**Bien que je ne travaille pas au Service Clients ou Qualité, une cliente me contacte et m'explique avoir fait une réaction allergique en portant un de nos vêtements. Comment est-ce que je dois traiter cette situation ?**

- › *Quelle que soit la façon par laquelle vous l'apprenez et bien que cela ne puisse pas être nécessairement dû à notre produit, vous devez toujours et immédiatement faire remonter cette information au Service Clients afin qu'une étude approfondie soit organisée.*



**Je viens de recevoir un rapport d'un test d'un fournisseur indiquant des résultats très légèrement inférieurs au standard de ma marque. Puis-je l'accepter afin de respecter les délais de livraison des marchandises ?**

- › *La qualité et la sécurité étant d'une grande importance, vous ne pouvez pas passer outre les exigences de votre marque. Vous devez en parler avec votre hiérarchie et votre coordinateur qualité.*

# UNE ENTREPRISE QUI RESPECTE SES PARTENAIRES ET LES AUTORITÉS PUBLIQUES

Nous agissons de manière **éthique, loyale et professionnelle** dans nos relations avec l'ensemble des acteurs présents sur le marché que ce soit les autorités publiques ou nos partenaires.

### Respect des autorités

Dans le cadre de contrôles ou d'enquêtes, nous devons toujours fournir à ces autorités des informations complètes, précises et justes.

Nous respectons toutes les obligations de **signalement** relatives à la sécurité des produits aux autorités compétentes.

### Respect des partenaires

Nous mettons tout en œuvre pour placer nos partenaires dans un partenariat « gagnant-gagnant ». Ils sont choisis de façon **équitable** au regard de leur offre et de leur capacité à respecter nos principes éthiques, sans aucune forme de favoritisme.

Une fois sélectionnés, leur **indépendance** et leur fonctionnement doivent être respectés. Cela signifie aussi qu'une relation commerciale où un partenaire dépendrait beaucoup du Groupe Beaumanoir pour continuer son activité est à éviter.

Le Groupe Beaumanoir s'engage par ailleurs à ne pas utiliser sa position sur le marché pour se faire accorder des faveurs de la part de ses partenaires (par exemple concernant un délai ou des conditions de paiement).

De plus, il est de la responsabilité du Groupe d'**accompagner** l'ensemble de ses partenaires à travers le monde dans la compréhension et la mise en pratique de ses valeurs éthiques.

Enfin, nous nous engageons à respecter la **confidentialité** des informations partagées par nos partenaires.

**Je suis en relation avec un fournisseur qui semble très bon, mais pour le moment, il n'a aucun client. Puis-je démarrer la relation commerciale avec cette société ?**

- › *Oui mais vous devez y prêter attention et l'informer, par écrit, qu'il doit trouver d'autres clients. Si après une saison de collaboration, le Groupe Beaumanoir est toujours l'unique client, il sera nécessaire de repenser notre relation avec ce fournisseur.*



**Il nous faut un nouveau fournisseur. Parmi mes deux prospects, l'un est vraiment plus compétitif en termes de prix, mais moins qualitatif. Puis-je communiquer les prix du 1<sup>er</sup> fournisseur à mon autre prospect pour l'inciter à baisser ses prix ?**

- › *Vous ne pouvez en aucun cas communiquer des informations confidentielles telles que les prix ou les identités de vos autres fournisseurs. En plus de déroger à cette Charte, c'est illégal. Néanmoins, ces informations peuvent être des atouts dans votre négociation tout en respectant leur confidentialité. En effet, il est possible d'indiquer au second prospect que des prix plus attractifs vous ont été proposés par un autre fournisseur, sans donner ni le nom, ni le prix.*

# UNE ENTREPRISE INTÈGRE QUI LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET LE TRAFIC D'INFLUENCE

Toutes les formes de corruption (paiement de facilitation, pots-de-vin, extorsion, fraude, etc.) et de trafic d'influence, actives ou passives, sont formellement **interdite** par le Groupe Beaumanoir.

Notre culture d'entreprise est basée sur les principes d'intégrité, de sincérité et d'équité. Ces valeurs sont le moteur de nos actions au quotidien et nous guident dans notre lutte contre la corruption et le trafic d'influence.

La corruption et le trafic d'influence, en plus d'être contraire à notre éthique, nuisent à la bonne conduite de nos affaires et peuvent porter atteinte à la confiance que nous portons à nos parties prenantes. De ce fait, nous appliquons une **tolérance-zéro** vis-à-vis de la corruption, et ce dans l'intégralité des pays dans lesquels nous opérons.

Ainsi, afin d'appliquer nos principes et d'être conforme à l'ensemble des lois et réglementations luttant contre la

corruption et le trafic d'influence, nos collaborateurs se doivent d'adopter un comportement **intègre** en toute circonstance. Plus expressément :

- Il n'est pas toléré de solliciter ou d'accepter des dons, des présents (cadeaux, invitations...) ou de l'argent afin d'obtenir une faveur, un avantage ou d'influencer une décision.
- Il n'est pas toléré de faire appel à un intermédiaire et de le rémunérer pour qu'il use de son influence auprès d'un tiers pour obtenir une faveur, un avantage ou une décision.
- Il n'est pas toléré d'offrir ou de promettre des dons, des présents (cadeaux, invitations...) ou de l'argent à quiconque (partenaire, fournisseur, salarié, personnalité politique, représentant des autorités, association, organisation, syndicat, concurrent...) afin d'obtenir une faveur, un avantage ou d'influencer une prise de décision.

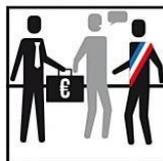
### CORRUPTION VS TRAFIC D'INFLUENCE



#### CORRUPTION

**C'EST QUOI ?** Rémunérer ou **OFFRIR DES AVANTAGES DIVERS** à un décideur public ou privé.

**OBJECTIF :** Influencer une décision prise dans le cadre de ses fonctions. Elle peut être active (le corrupteur) ou passive (le corrompu).



#### TRAFIC D'INFLUENCE

**C'EST QUOI ?** Rémunérer ou offrir des avantages à un **INTERMÉDIAIRE** exerçant une influence sur une personne dépositaire de l'autorité publique.

**OBJECTIF :** Obtenir une décision ou un avantage.

Source : Ministère des Finances et des Comptes publics, France, 2016

## 2. Être une entreprise responsable

- Il est impératif de **prévenir l'équipe Compliance** ou un responsable hiérarchique en cas d'extorsion ou de tentative d'extorsion pour éviter tout dommage.
- Plus généralement, tout collaborateur étant témoin ou soupçonnant une entorse à nos principes éthiques de lutte contre la corruption et le trafic d'influence doit impérativement **remonter l'information** à l'équipe Compliance ou à sa hiérarchie.

De plus, le Groupe Beaumanoir souhaite collaborer uniquement avec des partenaires qui s'engagent à respecter et appliquer ces principes éthiques, et ce, dans tout pays.

Tout manquement à nos principes éthiques de lutte contre la corruption et le trafic d'influence indiqués dans cette Charte peut engendrer des **sanctions** (internes et/ou juridiques).

Je viens de recevoir une invitation à une réception de la part d'un de mes prestataires. Je sais que lors de cette réception, des hommes d'affaires, des hommes politiques et des fonctionnaires seront présents. Puis-je accepter l'invitation en tant que représentant du Groupe ?

- › Oui, si vous avez obtenu l'accord de votre hiérarchie pour y participer.



Alors que j'attends une livraison, un douanier m'indique que le dédouanement pourrait être accéléré moyennant un paiement supplémentaire. Puis-je lui verser cette somme ?

- › Non, il s'agit d'un paiement de facilitation. Vous devez refuser poliment la demande, en expliquant que cela n'est pas autorisé par notre Charte Ethique. Vous devez par ailleurs en informer l'équipe Compliance ou votre supérieur hiérarchique.

# UNE ENTREPRISE QUI ENCADRE L'ÉCHANGE DE CADEAUX OU INVITATIONS ENTRE LES PARTIES

Les **cadeaux** et **invitations**, notamment à déjeuner, entre collaborateurs et partenaires, lesquels participent à une bonne relation entre les personnes et peuvent faciliter la compréhension mutuelle, ne sont pas interdits mais doivent **être équilibrés et respectueux** des principes éthiques édictés dans la présente Charte.

Ainsi, quand un collaborateur reçoit ou souhaite offrir un cadeau ou une invitation dans l'exercice de ses fonctions, il doit impérativement en **informer sa hiérarchie** pour évaluer son caractère **raisonnable** et **acceptable**. Seuls les présents ayant une valeur symbolique (cadeau avec logo du fournisseur ou cadeau traditionnel de type boîte de thé, loukoum, cornes de gazelles, etc.) sont tolérés. Ces règles s'appliquent à tout moment de l'année, y compris lors des

moments de fêtes (Saint Sylvestre, Chinese New Year, Diwali, Eid, etc.)

Vous devez **refuser** tout avantage ayant pour effet de contrevenir aux règles classiques d'une concurrence loyale et saine (toujours refuser un quelconque avantage lors d'un référencement, d'une négociation, d'un audit, etc.).

Il est enfin à noter que les éventuels cadeaux réceptionnés, aux caractères raisonnable et acceptable, n'ont toutefois pas à être retournés à l'expéditeur. Ils doivent être remis au service identifié au sein de l'entreprise (service accueil ou communication ou toute personne désignée par l'entreprise), en vue de l'organisation d'une loterie annuelle au profit de tous les salariés.

**Un fournisseur m'offre quelques produits peu coûteux. Ai-je le droit de les accepter ?**

- > *Seuls les cadeaux ayant une valeur symbolique sont acceptables (cadeaux avec logo du fournisseur ou cadeau traditionnel type boîte de thé, loukoum, cornes de gazelles, etc.). Si le cadeau de votre fournisseur rentre dans ce cadre, vous pouvez l'accepter et le remettre au service communication du Groupe pour la tombola annuelle. Dans le cas contraire, vous devez refuser poliment le cadeau en expliquant au fournisseur notre politique éthique. Comme dans tout cas similaire, vous pouvez demander l'appui de votre responsable hiérarchique pour prendre la décision la plus appropriée.*



**Un partenaire commercial avec qui je négocie un nouveau contrat me laisse entendre que la négociation serait plus « efficace » autour d'une bonne table. J'ai l'impression que la marge de négociation va dépendre du montant de l'addition. Que dois-je faire ?**

- > *Restez intègre et refusez toujours ce type de conditions malhonnêtes. Nous collaborons uniquement sur des bases saines, honnêtes et équilibrées. Parlez-en à votre responsable hiérarchique. Il faudra éventuellement contacter la direction de ce partenaire pour l'alerter sur ce sujet.*

# UNE ENTREPRISE QUI ENCOURAGE LA CONFIDENTIALITÉ

Il est essentiel de **garantir la confidentialité** des informations internes du Groupe Beaumanoir. En effet, divulguer ou faire un mauvais usage de telles informations peut nuire au Groupe.

Chaque collaborateur se doit de **protéger** nos informations internes. Ce **devoir de confidentialité** nous concerne tous et doit donc être assuré à l'égard des informations et données confidentielles et sensibles dont nous pourrions avoir connaissance s'agissant du Groupe Beaumanoir, des salariés, des clients, des partenaires ou des fournisseurs.

Nous devons donc tous garantir la confidentialité des informations via un choix de communication approprié (papier, électronique, remis en main propres, lieu public ou salle de réunion...). En particulier, avant de partager une information interne (avec notre famille, nos proches, ou sur les réseaux sociaux) il est essentiel de nous renseigner sur ce que nous sommes autorisés à communiquer en externe.

**Mes proches me demandent souvent dans quelles conditions nous fabriquons nos produits. Dans quelle mesure ai-je le droit de leur répondre ?**

- › Vous ne pouvez que leur communiquer les informations que nous avons rendues publiques (site internet, rapport RSE...). Si vous disposez d'une information que nous n'avons pas divulgué publiquement, cela signifie qu'elle est interne, confidentielle, et que vous ne devez pas en parler.



**Lors d'un déjeuner dans un restaurant, l'un de mes collègues aborde un important projet de réorganisation, n'est-ce pas imprudent de sa part ?**

- › Effectivement, il est primordial de toujours faire preuve de la plus grande discrétion et de la plus grande prudence lorsque nous évoquons des sujets confidentiels dans un lieu public (gare, restaurant, hôtel, moyen de transport collectif...), que ce soit dans le cadre d'un repas d'affaire ou en dehors du travail, les informations confidentielles de la société doivent toujours être protégées, chacun de nous devant éviter toute divulgation fortuite qui risquerait de causer préjudice au Groupe.

# UNE ENTREPRISE QUI LIMITE SES IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

La **protection de l'environnement** est une préoccupation majeure du Groupe Beaumanoir.

Quels que soient ses activités et ses lieux d'implantation, le Groupe Beaumanoir veille à toujours s'assurer qu'il respecte l'ensemble des normes et législations environnementales qui lui sont applicables.

Nous cherchons à **réduire notre empreinte environnementale** sur l'ensemble du cycle de vie de nos produits et dans nos comportements au quotidien quels que soient nos métiers.

Pour cela :

- Nous favorisons les éco-gestes par des chartes de bonnes pratiques et la sensibilisation de nos salariés.

- Nous faisons de l'Eco-conception un axe de développement de nos produits.
- Nous travaillons sur l'allégement et le recyclage de nos emballages.
- Nous collaborons avec nos fournisseurs pour qu'ils s'inscrivent dans une démarche de performance environnementale et promeuvent les fibres éco-responsables, notamment en augmentant notre utilisation de fibres à faible impact, biologiques, recyclées, ou issues de l'agriculture raisonnée.
- Nous souhaitons réduire autant que possible les quantités de déchets et favoriser leur recyclage.

Chaque jour, j'effectue un aller/retour d'une distance conséquente pour me rendre sur mon lieu de travail. J'ai conscience que tout cela a un impact sur l'environnement et souhaite savoir s'il existe des alternatives ?

› De nombreux collaborateurs effectuent quotidiennement les mêmes déplacements. Dans l'optique de réduire le coût que représente ces trajets pour chacun d'eux et de contribuer à limiter nos impacts environnementaux, nous encourageons le covoiturage. Un espace est réservé à ce type de demande sur notre intranet ou sur les tableaux d'affichages.



Acheteuse au sein d'une marque, je suis particulièrement sensible à l'écologie. Je voudrais améliorer la performance environnementale de mes produits, mais mes fournisseurs me disent que ce sera nécessairement plus cher...

› Beaucoup de solutions sont aujourd'hui disponibles et peuvent être étudiées selon votre marque et votre zone de sourcing. Vous devriez prendre contact avec l'équipe Sourcing Durable afin qu'elle puisse vous aider à analyser la situation et trouver la réponse adaptée à votre initiative.

# UNE ENTREPRISE À L'IMAGE DE CEUX QUI LA COMPOSENT

Dans nos interventions professionnelles et plus largement dans nos propos tenus sur le Groupe, ses marques et ses filiales, **nous représentons le Groupe** auprès des tiers.

Le Groupe Beaumanoir se veut respectueux du droit d'expression de ses salariés et à leur écoute, dès lors que la bienveillance est réciproque et saine.

Nous sommes donc **tous concernés par l'image et le ressenti que nous souhaitons relayer et diffuser à l'extérieur**, auprès de nos clients, réseaux professionnels, sur les réseaux sociaux et dans notre environnement personnel. Aussi, le Groupe Beaumanoir demande à chacun de ses collaborateurs de s'abstenir de parler au nom de l'entreprise sans en avoir eu **l'autorisation préalable**.

Nous avons conscience de l'importance du développement des réseaux sociaux et respectons pleinement le droit pour tous de s'exprimer et de partager idées et opinions. Néanmoins, nous rappelons à nos équipes de toujours faire preuve de réserve et d'éviter toute situation pouvant conduire à interpréter les propos tenus par une collaboratrice ou un collaborateur comme étant ceux du Groupe Beaumanoir.

À nous tous, nous créons notre marque employeur et nous développons notre sentiment de fierté et d'appartenance en tant qu'**ambassadeurs** !

Lors d'un salon professionnel, alors que je discutais de mes responsabilités dans le Groupe Beaumanoir avec un collègue de manière assez légère, je me suis rendu compte qu'un salarié d'une entreprise concurrente nous écoutait. Je n'ai rien divulgué de sensible, mais je suis mal à l'aise.

- > Vous devez toujours faire attention à ce que vous divulguez à propos du Groupe et à l'image qui en est renvoyée, particulièrement lors de déplacements extérieurs. N'importe qui peut se servir de vos propos pour vous nuire ou porter préjudice au Groupe. Si vous avez le moindre doute ou cherchez des conseils, contactez le Service Communication.



Lors d'un cocktail organisé pour clôturer un colloque, un de mes collègues a trop bu et a tenu des propos irrespectueux envers d'autres personnes qui ont assisté à cet événement. Que dois-je faire ?

- > L'attitude de votre collègue est inadmissible. Lors de cet événement, et même pendant le cocktail de fin, vous représentez le Groupe Beaumanoir et vous devez toujours avoir un comportement intègre. Parlez-en à votre collègue.

# ÊTRE UN EMPLOYEUR RESPONSABLE

3

### 3. Être un employeur responsable

Les collaborateurs du Groupe Beaumanoir sont une **ressource essentielle** à notre performance et nous souhaitons offrir un **bon environnement de travail**.

Nous encourageons ainsi le **travail collaboratif, l'écoute active, la solidarité et le respect des différences**. Cela apporte un cadre professionnel juste et profitable à tous, où chacun peut faire valoir ses compétences.

De plus, nous nous engageons à respecter la vie privée de nos collaborateurs et le droit à la déconnexion (voir notre Charte sur le droit à la déconnexion) de manière à leur faciliter l'équilibre dont ils ont besoin.

Enfin, le **respect** et la **bienveillance** sont nos mots d'ordre, afin que chacun soit libre de s'exprimer librement.

#### Être un employeur responsable

- Le respect des femmes et des hommes dans l'entreprise.....21
- Le respect de la santé et de la sécurité dans l'entreprise.....22
- La gestion des conflits d'intérêts.....23
- Le respect de la vie privée et des données personnelles.....24
- Le respect des ressources mises à disposition.....25

## LE RESPECT DES FEMMES ET DES HOMMES DANS L'ENTREPRISE

Le **respect** est une valeur fondamentale du Groupe.

Il est illustré par notre volonté de respecter chaque individu qui le compose sans discrimination d'aucune sorte.

Le Groupe Beaumanoir s'attache ainsi à promouvoir dans toutes ses entités, **l'égalité professionnelle** réelle entre les femmes et les hommes, la **diversité** et le droit au travail pour tous, axant sa **politique sociale sur les compétences et la performance**.

Ainsi, chaque individu doit pouvoir avoir accès à l'embauche, à la formation et à la promotion dans le Groupe, quel que soit son âge, son sexe, ses origines ethniques ou nationales, sa relation, son activité syndicale ou encore son état de santé.

**Tout manque de respect, notamment par des abus de langage, par des propos racistes, discriminatoires, sexistes, sexuels, homophobes ou par des comportements inappropriés, est donc contraire à l'éthique du Groupe Beaumanoir.**

**Un de mes collègues fait souvent des « blagues » homophobes. Ses propos me dérangent, que puis-je y faire ?**

- › *Nous ne tolérons pas de tels propos. L'homophobie n'a sa place ni dans l'entreprise, ni en dehors. Tout le monde mérite le respect le plus total. Expliquez à ce collègue le caractère inacceptable de ses dires qui sont contraire à notre éthique, ou parlez-en avec votre hiérarchie ou la Direction des Ressources Humaines.*



**Dans le cadre de la sélection d'un candidat pour un CDD, j'ai le sentiment qu'on me demande implicitement d'éviter de recruter une personne handicapée. Dois-je tenir compte de cette demande ?**

- › *Non, le Groupe Beaumanoir condamne toute forme de discrimination que ce soit dans la sélection de candidats ou dans l'exercice même du travail. La sélection d'un candidat doit se faire uniquement sur des critères objectifs au vu de ses compétences et de son mérite. Il est donc formellement interdit de tenir compte de telles considérations. La direction des ressources humaines et la chargée de mission handicap sont à votre disposition pour vous accompagner dans ce cas.*

## LE RESPECT DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DANS L'ENTREPRISE

Toutes nos équipes doivent travailler dans un environnement garantissant leur **sécurité et leur santé physique et mentale**.

Le Groupe Beaumanoir met tout en œuvre pour garantir des espaces de travail agréables où il fait bon travailler, dans le respect des normes de sécurité et d'hygiène qui s'imposent.

Vous êtes aussi un maillon essentiel pour votre sécurité et celle de vos collègues. Il convient ainsi de respecter les **règles de sécurité** applicables dans l'entreprise, de

**mesurer les risques** pris et de prendre toutes les **précautions** d'usage en fonction des situations. Il est également impératif d'appliquer sans réserve les consignes en cas d'urgence sur leur lieu de travail.

La **dignité humaine** doit par ailleurs être respectée sans aucune condition. Tout comportement ou agissement contraire à ce droit, notamment toute forme de harcèlement moral ou sexuel, est inacceptable et contraire à nos valeurs.

Une de mes collègues me confie que son responsable hiérarchique lui a déjà fait des remarques inappropriées à caractère sexuel, accompagné de regards, et parfois de gestes désobligeants. Craignant qu'en parler davantage soit risqué pour son avenir professionnel, elle veut taire le sujet. Je ne suis pas d'accord, mais que puis-je faire concrètement ?

- › Il faut impérativement en parler. Dans un premier temps, essayez de pousser votre collègue à en parler soit à son responsable si elle le peut, soit aux Ressources Humaines, soit via notre procédure de signalement interne ([compliance@groupe-beumanoir.com](mailto:compliance@groupe-beumanoir.com)), explicitée dans cette présente Charte Ethique. Si votre collègue refuse de signaler ces faits, vous devrez le faire, via les Ressources Humaines ou notre dispositif d'alerte susmentionné, même si cela peut vous sembler inconfortable et que vous n'avez pas tous les éléments de la situation. Nous ne tolérons pas ce genre de comportement et veillons à apporter toute l'aide et l'accompagnement nécessaire aux victimes de harcèlement sexuel (et/ou moral).



Alors que je réceptionne des colis, je manque de place pour stocker les cartons. Mon responsable me dit que je peux les mettre devant une des issues de secours, le temps de trouver une autre place. Puis-je vraiment le faire ?

- › Non, il est indispensable de garantir la sécurité en gardant les issues de secours dégagées en toute circonstance. Rappelez-le à votre responsable et trouvez un endroit qui ne compromet aucune règle de sécurité. S'il continue de conseiller de transgresser nos règles, parlez-en aux Ressources Humaines.

## LA GESTION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Nous pouvons tous avoir à faire face demain à un conflit d'intérêts lié notamment à nos relations amicales, notre famille, nos placements financiers...

Or, il est préférable d'éviter, dans la mesure du possible, les situations où nos

intérêts personnels pourraient entrer en conflits avec les intérêts du Groupe.

Dans pareil cas, la **transparence** est de mise pour qu'une analyse de la situation puisse avoir lieu.

**Mon frère vient de lancer son activité et souhaite proposer ses services au Groupe Beaumanoir. Il offre pour cela des tarifs attractifs particulièrement intéressants au regard de la concurrence. Puis-je le recommander auprès de la direction ?**

- › *Que cette offre soit intéressante ou non, il est important de signaler dès que possible tout conflit d'intérêts même potentiel tel qu'un lien de famille. L'offre de votre frère ne sera pas exclue et sera étudiée de manière objective au même titre que les autres. Un tel lien ne peut avoir pour effet d'influencer dans un sens favorable comme défavorable le choix de l'entreprise. Il va de soi que vous devez vous abstenir de participer à tout processus de décision qui concernerait de près ou de loin l'activité de votre frère*



**Récemment, ma fille a rejoint l'équipe de l'un de nos fournisseurs. Un collègue m'a dit qu'il y avait des risques de conflits d'intérêts. Que faire pour éviter une telle situation ?**

- › *Il y a en effet un risque de conflit d'intérêts. Pour éviter cela, parlez-en à votre responsable ou aux Ressources Humaines, qui sauront vous conseiller. Aussi, vous devez tout deux rester vigilants afin de garantir la confidentialité des informations auxquelles vous avez accès.*

## LE RESPECT DE LA VIE PRIVÉE ET DES DONNÉES PERSONNELLES

Le Groupe Beaumanoir apporte une grande importance à la **protection** et à la **confidentialité** des Données à caractère personnel de ses collaborateurs, lesquelles doivent s'entendre comme ses salariés, des stagiaires, ou encore des intérimaires mis à sa disposition.

C'est pourquoi, en conformité avec le « Règlement Général sur la Protection des Données », et outre ses obligations légales en la matière, le Groupe s'engage à ne collecter que les données personnelles de ses collaborateurs qu'à la seule fin de bon fonctionnement de ses activités.

À ce titre, la collecte et le traitement de ces données font l'objet d'un document consacré, à savoir, « *La politique de protection des données à caractère personnel des collaborateurs* » afin de garantir dans les meilleures conditions la protection de leur vie privée. En substance, les collaborateurs seront préalablement informés du type d'informations collectées et de l'utilisation qui en est faite.

Le Groupe s'efforce de protéger les données collectées selon les standards les plus exigeants, et entend préciser qu'elles ne seront communiquées et accessibles que par **les seules personnes habilitées et ayant un intérêt légitime** à y avoir accès.

Pour procéder légitimement au traitement de ces données personnelles, le Groupe Beaumanoir dispose de l'ensemble des autorisations nécessaires pour y accéder et les traiter, et procédera à leur destruction automatique au terme de la finalité juridique ou professionnelle pour laquelle elles ont été collectées.

Les données personnelles collectées par le Groupe Beaumanoir ne seront pas transférées dans un pays différent de celui de leur collecte pour un objet étranger à leur finalité initiale, et systématiquement dans le respect des dispositions légales et réglementaires locales, dans des conditions propres à en assurer la sécurité et la confidentialité.

**Un ancien collaborateur sous ma responsabilité vient de m'adresser un mail pour savoir si nous avons conservé des données personnelles le concernant, et auquel cas s'il est possible d'en obtenir la suppression. Que puis-je lui répondre ?**

- › *Oui, nous conservons différentes données personnelles de nos anciens collaborateurs, comme leurs contrats de travail ou leurs bulletins de paie, pendant des durées déterminées par la loi et par des nécessités juridiques. Ces données sont automatiquement supprimées une fois la durée de conservation atteinte. La politique de protection des données à caractère personnel des collaborateurs apporte des éclaircissements sur les différentes durées applicables.*



**L'un de mes collègues a récemment subi une opération. Je souhaiterais lui envoyer un petit mot dans le cadre de son rétablissement mais on refuse de me donner son adresse. Que puis-je faire ?**

- › *Il est important de rappeler que tout le monde a droit au respect de sa vie privée et que ce collègue ne souhaite pas nécessairement que son adresse puisse être librement connue et accessible par tous. Parlez-en avec les Ressources Humaines qui pourront éventuellement transmettre votre message sans pour autant vous donner directement l'adresse de votre collègue.*

## LE RESPECT DES RESSOURCES MISES À DISPOSITION

Il est important de veiller à une **bonne utilisation des ressources** que le Groupe Beaumanoir met à disposition de ses collaborateurs, c'est-à-dire de les **respecter** afin d'en faire un usage bienveillant et responsable. Par ressource, nous entendons : matériel informatique / électronique (PC, écran, imprimante, téléphone...), matériel autre (bureau, chaise...), carnet d'adresses, temps de travail, véhicule de service, etc.

Un mauvais emploi ou la détérioration de nos ressources peut non seulement léser l'entreprise sur le plan financier et opérationnel, mais aussi les collaborateurs eux-mêmes ainsi que l'environnement.

Les ressources du Groupe n'ont donc pas à être utilisées à motifs personnels, exception faite des outils de communication qui peuvent l'être de manière très restreinte et dans le respect de la Charte Informatique du Groupe. En cas de doute, les collaborateurs peuvent se référer à leur responsable hiérarchique.

**Je viens de recevoir ma carte de réduction réservée aux collaborateurs. Puis-je en faire bénéficier à mes amis et à ma famille ?**

- › *Non, vous ne pouvez pas. Cette réduction est valable uniquement pour vous, votre carte est d'ailleurs nominative. Il n'est donc pas autorisé de l'utiliser pour tout autre achat que les vôtres. Cependant, une certaine tolérance s'applique lors des fêtes de fin d'année pour en faire bénéficier votre famille.*



**J'ai besoin de télécharger un logiciel gratuit sur mon poste de travail, puis-je le faire moi-même ?**

- › *Il faut se méfier des apparences. Télécharger sur Internet un logiciel corrompu ou qui n'est pas gratuit dans le cadre professionnel représente un risque important. En effet, les conséquences pour le Groupe peuvent s'avérer lourdes. Toute demande d'installation doit donc être motivée auprès de l'équipe Bureautique qui vous indiquera la marche à suivre.*

# FAIRE UN SIGNALEMENT

4

# PROCÉDURE DE SIGNALEMENT INTERNE

Nous devons tous être garants du respect des dispositions présentées dans notre Charte Ethique et plus particulièrement des dispositions relatives à l'obligation **d'intégrité, au respect des valeurs et des principes éthiques défendus par** l'entreprise. S'il faut avant tout respecter la charte, il faut aussi en être les gardiens.

### L'entreprise attend ainsi de chacun d'entre nous, l'engagement :

- De ne pas rester impassible devant une situation contraire à cette obligation ;
- De signaler les faits dont ils auraient pu être témoin.  
Pour autant il ne pourrait être reproché de ne pas avoir mis en œuvre la présente procédure de signalement.

Bien qu'il soit possible de remonter une alerte en contactant un responsable hiérarchique ou la Direction des Ressources Humaines, le Groupe Beaumanoir met à disposition un dispositif d'**alerte interne** permettant de contacter un « **Comité Ethique** » :

- Par courrier électronique à l'adresse suivante : [compliance@groupe-beaumanoir.com](mailto:compliance@groupe-beaumanoir.com)
- Par voie postale : Groupe BEAUMANOIR (**Direction Ethique**) – 10 impasse du Grand Jardin – ZAC La Moinerie – 35418 SAINT- MALO, FRANCE.

L'objectif de ce dispositif d'alerte est de fournir une ressource sécurisée pouvant être anonyme, pour signaler confidentiellement et de bonne foi toutes situations contraires aux principes de la Charte Ethique.

Elle est ouverte non seulement aux collaborateurs du Groupe mais également

aux anciens salariés, aux candidats à l'embauche, aux collaborateurs extérieurs et occasionnels, à ses cocontractants et ses sous-traitants.

Ce dispositif est également mis à disposition de tous ceux nécessitant aide ou conseils sur le contenu de la Charte Ethique et ses modalités de mise en œuvre, et qui n'auraient pas obtenu les réponses auprès de leur hiérarchie ou du service Ressources Humaines.

### Champs d'application du dispositif d'alerte

Les Signalements effectués dans le cadre du dispositif d'alerte permettent de porter à la connaissance du Comité Ethique des informations portant sur :

- des faits relatifs à l'existence de conduites ou de situations contraires à la Charte éthique, notamment toute fraude ou tentative de fraude ou de corruption, tout manquement à l'éthique ou conflit d'intérêts
- un crime ou un délit\*
- une menace ou un préjudice pour l'intérêt général\*
- plus largement, toute violation supposée ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international, 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\*

*\*En lien avec le périmètre de responsabilité du Groupe Beaumanoir.*

Il peut s'agir de faits qui se sont produits ou qui sont susceptibles de se produire.

Lorsque les informations n'ont pas été obtenues dans le cadre de ses activités professionnelles, l'auteur de l'alerte doit en avoir eu connaissance personnellement.

## 4. Faire un signalement

Les informations communiquées doivent rester factuelles et présenter un lien direct avec l'objet de l'alerte.

Ne sont pas recevables les faits, informations ou documents, quel que soit leur forme ou leur support, couverts de secret par les lois ou règlements (défense nationale, secret judiciaire, secret médical, relations entre un avocat et son client).

Le signalement doit être effectué de bonne foi et sans contrepartie financière directe. Les faits et informations transmis doivent être sérieux et non mensongers.

L'utilisation abusive du dispositif à des fins dilatoires et diffamatoires expose son auteur à des sanctions disciplinaires et des poursuites judiciaires.

### Principe de confidentialité

Il est recommandé aux personnes qui souhaitent signaler une alerte qu'elles s'identifient, leur identité étant traitée de manière confidentielle. Toutefois, l'alerte peut être anonyme (via l'utilisation par exemple d'une adresse mail ne permettant pas l'identification de l'auteur de l'alerte).

La procédure d'alerte du Groupe garantit la stricte confidentialité des faits signalés, ainsi que des données à caractère personnel de l'alerteur, de la ou des personnes mises en cause ou citées dans l'alerte et de tout tiers mentionné dans l'alerte.

Cette confidentialité s'applique sans préjudice de la possibilité pour le Groupe Beaumanoir de mettre en œuvre les procédures disciplinaires et/ou contentieuses relatives aux faits signalés, dès que les investigations réalisées dans le cadre du traitement de l'alerte permettent d'en établir le caractère avéré.

### Traitement de l'alerte

A réception du signalement, le Comité Ethique sera chargé de traiter l'alerte dans les meilleurs délais (délai maximum de **48 heures** pour la prise en charge et

**d'un mois** pour le traitement) et dans le respect des principes de **confidentialité, d'impartialité et de présomption d'innocence**.

### Le Comité Ethique est composé :

- Directeur Général Groupe
- Directeur Général Délégué Groupe
- Directeur Général Délégué supports et services
- Directeur des Ressources Humaines, Communication, RSE et Chief Compliance Officer
- Directrice Sourcing Durable
- Directeur Administratif et Financier
- Directrice Juridique Groupe
- Juriste Droit Social

Il est rappelé ici que le Comité Ethique est soumis à une stricte obligation de confidentialité.

Une fois le signalement réceptionné, le Comité Ethique se charge **d'étudier la recevabilité** de celui-ci. A cette fin, il pourra être demandé à l'auteur de l'alerte des éléments complémentaires.

Si le signalement est déclaré irrecevable, le dossier est clôturé pour irrecevabilité et les informations collectées sont détruites/archivées immédiatement.

Si l'alerte est recevable, une enquête interne sera menée afin de vérifier le bien-fondé des faits.

Durant cette **phase d'investigation**, le Comité Ethique commande et effectue toutes les investigations nécessaires pour étudier le bien fondé du Signalement. Il peut, le cas échéant, confier les investigations à la direction du Groupe la mieux à même d'identifier, de caractériser et de traiter les faits signalés.

Les personnes visées par le signalement seront averties que des accusations sont portées à leurs égards et pourront être entendues. Toutefois, cela peut ne pas être instantané si l'équipe d'investigation

## 4. Faire un signalement

doit analyser la véracité de certains éléments, protéger des preuves, ou avertir les autorités compétentes.

De plus, au cours de l'investigation, toute personne interrogée se doit d'être honnête, collaboratrice et de communiquer l'ensemble des informations, documents ou données dont elle dispose quand elle en reçoit la demande.

Afin de garantir la confidentialité de l'investigation, les données confidentielles (identité du lanceur d'alerte, faits incriminés, personnes visées et toute autre information résultant de l'investigation) ne seront communiquées qu'aux personnes légitimes, habilités et autorisés à traiter les signalements dans le cadre de l'investigation, pour qu'elles en assurent le suivi et prennent des décisions éclairées suite à son aboutissement (transmission aux autorités judiciaires ou administratives, sanctions disciplinaires, classement sans suite).

Une fois l'investigation terminée, la Direction chargée des investigations communique un compte rendu au Comité Ethique, lequel est chargé de statuer sur la ou les décisions à prendre pour faire cesser le trouble, sanctionner les faits et prévenir le risque.

L'auteur du signalement sera informé de la conclusion du traitement de l'alerte dans un délai raisonnable suivant la fin de l'investigation et la mise en œuvre des éventuelles mesures, disciplinaires ou autres, qui en ont résulté.

### Protection du lanceur d'alerte

Il est à noter qu'aucune personne de « **bonne foi** » et qui ne bénéficie d'aucune contrepartie financière directe ne sera ou ne pourra par ailleurs être sanctionnée ou subir des représailles pour avoir effectué un signalement conformément au dispositif d'alerte.

Une personne de bonne foi est une

personne qui, lorsqu'elle a mis en œuvre la présente procédure, a communiqué des informations complètes et honnêtes, même si elles s'avèrent erronées suite à l'investigation.

Quiconque considérant être, après avoir réalisé un signalement, victime de représailles (licenciement, harcèlement, rétrogradation, intimidation, atteinte à la réputation ou toute autre sanction / discrimination), doit au plus vite nous alerter avec la présente procédure, car il bénéficie d'une **protection légale** si la procédure est respectée (loi française n°2016-1691 du 9 décembre 2016 modifiée par la loi 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte).

Cette protection s'applique également aux :

- facilitateurs, entendus comme toute personne physique ou morale de droit privé à but non lucratif qui aide un lanceur d'alerte à effectuer un Signalement ou une divulgation dans le respect de la loi ;
- personnes physiques en lien avec le lanceur d'alerte qui risquent de faire l'objet de l'une des mesures de représailles dans le cadre de leurs activités professionnelles de la part de leur employeur, de leur client ou du destinataire de leurs services ;
- entités juridiques contrôlées par un lanceur d'alerte, pour lesquelles il travaille ou avec lesquelles il est en lien dans un contexte professionnel.

### Données personnelles

Le dispositif d'alerte est conforme à la réglementation relative à la protection des données personnelles.

Les données personnelles collectées dans le cadre du dispositif sont traitées uniquement par les personnes spécialement chargées de la gestion du dispositif, et dûment habilitées.

De plus, le Groupe s'engage à ne collecter

## 4. *Faire un signalement*

et n'exploiter que des données personnelles appropriées, pertinentes et limitées à ce qui est nécessaire au regard des finalités pour lesquelles elles sont traitées dans le cadre du signalement.

Les signalements ne sont conservés que le temps strictement nécessaire et proportionné à leur traitement et à la protection de leurs auteurs, des personnes qu'ils visent et des tiers qu'ils mentionnent, en tenant compte des délais d'éventuelles enquêtes complémentaires. Toutefois, des données relatives aux signalements peuvent être conservées au-delà de cette durée, à la condition que les personnes physiques concernées n'y soient ni identifiées, ni identifiables.

# AUTRES CANAUX DE SIGNALEMENT

Bien qu'un **signalement interne** soit encouragé en premier lieu, il existe d'autres voies qui peuvent être utilisées pour signaler un fait (loi française n°2016-1691 du 9 décembre 2016 modifiée par la loi 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte).

D'abord, un **signalement externe** auprès de la justice, des autorités nationales compétentes désignées par décret (*Décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022 fixant la liste des autorités externes*) ou du Défenseur des droits est également possible.

En outre, le **Défenseur des droits** est en mesure d'orienter les lanceurs d'alerte vers l'organisme approprié pour recueillir l'alerte et de les accompagner dans leurs démarches. Un guide pratique du lanceur d'alerte est consultable sur le site internet du Défenseur des droits afin de faire connaître à ceux qui lancent une alerte ou souhaiteraient le faire leurs droits et obligations en la matière.

Par ailleurs, le lanceur d'alerte peut tout à fait privilégier le **recours hiérarchique** en portant son signalement à la connaissance de son supérieur direct ou indirect. Ce dernier aura alors pour rôle de conseiller et orienter l'auteur de l'alerte vers la procédure la plus adaptée à sa situation.

Enfin, une **divulcation publique** (par tout moyen ; presse, blog, réseaux sociaux...) n'est possible que dans certaines situations :

- Soit après avoir effectué un signalement externe (précédé ou non d'un signalement interne) et qu'aucune mesure « appropriée » n'ait été prise dans le délai de 6 mois à compter de l'accusé de réception du signalement ou, à défaut d'accusé de réception, 6 mois à compter d'une période de 7 jours ouvrés suivant le signalement,
- Soit dans le cas où un signalement externe l'expose à des représailles ou est voué à l'inefficacité, notamment si des preuves peuvent être dissimulées ou détruites ou si l'auteur du signalement a des motifs sérieux de penser que l'autorité peut être en conflit d'intérêts, en collusion avec l'auteur des faits ou impliquée dans ces faits,
- Soit en cas de danger imminent ou manifeste pour l'intérêt général, notamment lorsqu'il existe une situation d'urgence ou un risque de préjudice irréversible.

Lorsqu'elle est susceptible de porter atteinte aux intérêts de la défense et de la sécurité nationale, la divulgation publique n'est possible que dans le premier cas (absence de réponse appropriée de l'autorité externe).

Ces conditions sont nécessaires pour pouvoir bénéficier d'une protection légale au regard de la législation française.



G R O U P E  
BEAUMANOIR



10, impasse du Grand Jardin

35400, Saint-Malo, France

+33 2 99 19 98 98

[www.groupe-beumanoir.com](http://www.groupe-beumanoir.com)