CHARTE ÉTHIQUE

AGIR AVEC INTÉGRITÉ ET TISSER DES LIENS DURABLES

GROUPE ERAM

LE MOT DU PRÉSIDENT

Nous sommes convaincus que la réussite de notre groupe est intimement liée à son histoire, sa culture et les valeurs sur lesquelles il s'appuie, aujourd'hui, comme hier pour poursuivre son développement.

Ma famille, à la tête de ce groupe depuis 1927, s'est toujours attachée à privilégier une approche humaniste et loyale dans ses choix et ses relations avec les partenaires et collaborateurs du groupe.

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

Le Groupe ERAM se définit lui-même comme un "Groupe International de Marques de Mode accessible, Responsable et digitale". En inscrivant le terme Responsable dans sa description, nous voulons à la fois renouveler et amplifier notre engagement en matière de responsabilité sociétale.

En effet, au-delà même de notre ADN et de notre histoire, il s'agit pour les dirigeants du groupe et ma famille actionnaire de penser nos actions et notre stratégie à long terme en tenant compte de leur impact sur la société et l'environnement.

Xavier Biotteau

SOMMAIRE

Mot du Président 02

Nos valeurs 04

I. Notre engagement global 05

- Ethique dans le développement durable 05
- Le développement durable, facteur de pérennité 05
- L'éthique, créateur de valeur et de qualité à tous les niveaux 05
- Notre engagement : assurer la construction de relations saines et à long terme avec nos clients, nos partenaires et nos collaborateurs 05

II. Relations avec les clients 06

#1 Données personnelles 06
#2 Droit de la consommation 07
#3 Sécurité des produits 08
#4 Accueil magasins 09

III. Relations avec nos collaborateurs 10

#1 Protection des personnes 10
#2 Représentation des collaborateurs 11
#3 Diversité et égalité des chances 12
#4 Gestion de carrière 13
#5 Protection des informations individuelles 14

IV. Relations avec nos partenaires 15

#1 Choix des partenaires 15
#2 Corruption et blanchiment d'argent 16
#3 Conflits d'intérêt 18
#4 Cadeaux et invitations 19
#5 Respect des droits de propriété intellectuelle 20
#6 Respect des droits humains 21

V. Respect de l'environnement et actions philanthropiques 23

#1 Protection de l'environnement ("best effort" + réglementation) 23
#2 Relations avec les parties prenantes 24
#3 Œuvres caritatives 25

VI. Ethique et Management 26

VII. Procédure d'alerte 27

#1 Saisine du Comité Ethique 27
#2 Procédure d'enquête 27
#3 Composition du Comité Ethique 28
#4 Confidentialité 28
#5 Lanceur d'alerte 29
#6 Conséquence d'un manquement constaté aux dispositions de la Charte éthique 29

AUDACE

#OSER

INNOVATION

#CRÉER

AGILITÉ

#BOUGER

SIMPLICITÉ

#FAIRE

PASSION

#EMBARQUER

NOTRE ENGAGEMENT GLOBAL

Depuis quelques années, le groupe a structuré sa démarche RSE autour d'une conviction forte : la RSE doit s'exercer au quotidien dans les missions et pratiques professionnelles de chacun.

Le **Groupe ERAM** a défini les enjeux majeurs de cet engagement. Chacun d'entre eux constitue une condition de la durabilité du groupe et de la confiance de ses partenaires. 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'expliciter 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.

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 autorisé.

- 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.

• User de la pratique des "prix d'appel".

• 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

Nos engagements

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

• 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 à ses questions.

• Le **Groupe ERAM** s'engage également à adapter ses lieux de vente et ses sites internet pour qu'ils soient accessibles aux personnes handicapées.

Nos interdits

• Accepter que nos magasins soient inaccessibles aux personnes handicapées.

• Ne pas prendre en compte le handicap et par la même discriminer les personnes handicapées dans nos magasins.

RELATIONS AVEC NOS COLLABORATEURS

Le groupe et ses filiales ont pleinement conscience
de la richesse que représente chacun de leurs collaborateurs.
Ceci implique une vigilance de chaque instant afin que les conditions de travail
soient toujours favorables au plein épanouissement de chacun.

#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. A 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, l'âge, ou aux opinions politiques, convictions religieuses, aux 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 DE CARRIÈRE

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.

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.

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 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 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 droit 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.

#2
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 quelconque 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, en ce 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 telle 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.

RELATIONS AVEC NOS PARTENAIRES

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.

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.

#3
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 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.

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.

#4
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.

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 de manière régulière
pour que ses fournisseurs lui offre des chèques cadeaux.

#5
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.

#6
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 :

• Le fournisseur/prestataire devra s'assurer qu'aucune personne de moins de 15 ans (ou qui n'ont pas dépassé l'âge de scolarité obligatoire s'il est supérieur dans le pays) ne pourra être recrutée, ou présente sur le site de production.

• 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. Il est par exemple interdit de faire travailler cette population sur des stations qui utilisent des produits chimiques ou induisent le port de charges lourdes.

• 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.

• Le fournisseur/prestataire doit fournir un environnement sain, et des conditions de travail et de vie (dortoirs, cantines) dignes. Les risques industriels pour la santé physique ou mentale des salariés doivent être éliminés ou maîtrisés grâce aux actions de prévention nécessaires.

• Le fournisseur/prestataire 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.

• 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.

RELATIONS AVEC NOS PARTENAIRES

Nos engagements

• 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 travailleurs migrants doivent avoir tous les documents demandés par le pays pour travailler de façon légale. De plus, ces travailleurs auront les mêmes droits, conditions de travail et avantages sociaux que les salariés locaux.

• Les salariés féminins qui prennent un congé maternité peuvent revenir à leur poste suite à ce congé avec les mêmes salaires et avantages sociaux.

• Le fournisseur/prestataire doit garantir le paiement du salaire minimum défini par la réglementation locale ou les normes industrielles s'il est plus élevé, ainsi que l'ensemble des avantages sociaux (cotisations sociales, assurances, congés payés…). Le salaire doit être payé directement au travailleur, sans intermédiaire, et aucune pénalité financière ne pourra être déduite de ce salaire.

• Le cumul d'heures hebdomadaires ne peut dépasser une durée de travail qui sera considérée comme raisonnable. La semaine doit inclure au moins 24 heures consécutives de repos par période de 7 jours. Les heures supplémentaires doivent toujours être volontaires et rémunérées au taux défini par la réglementation applicable. Les salariés payés à la pièce ne sont pas exclus de ces exigences.

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.

RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT ET ACTIONS PHILANTHROPIQUES

Il est de la responsabilité de chacun au sein du groupe de chercher à réduire l'impact écologique de notre activité et à entretenir des relations ouvertes et franches avec les parties prenantes touchées directement ou indirectement par les conséquences de nos décisions.

#1 PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

Nos engagements

- Respecter la politique environnementale définie par le groupe.
- Participer activement en faveur des économies d'énergie, du tri des déchets et de la prévention des pollutions (air, eau et sol).
- 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.
- Développer des missions de solidarité par le soutien aux communautés locales et aux ONG.

Nos interdits

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

#2
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.

#3
ŒUVRES CARITATIVES

Nos engagements

- Le **Groupe ERAM** a, tout au long de son histoire, encouragé les diverses initiatives à but non lucratif en lien avec son territoire, son activité et ses valeurs.
- 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 quelconque 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 lien avec le territoire, l'activité ou les valeurs 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.

En contrepartie de l'obtention d'une autorisation administrative, un élu sollicite un don en faveur d'une association sportive qu'il dirige.

#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.

#1 SAISINE DU COMITÉ ÉTHIQUE

Tout collaborateur, partenaire ou client peut saisir le Comité éthique, dans le respect de la loi et des règles applicables dans le pays où il réside ou exerce ses activités, s'il a connaissance d'une violation des dispositions de la présente charte éthique.

Concernant les collaborateurs, **la saisine du Comité éthique est destinée au cas où le collaborateur considère que informer sa hiérarchie peut présenter des difficultés** ou que l'irrégularité constatée pourrait ne pas donner lieu à un suivi approprié par celle-ci.

Pour saisir le Comité éthique, **il faut adresser un mail à l'adresse comite-ethique@groupe-eram.com** le mail doit émaner d'une personne identifiée et ne peut être anonyme, à défaut, il ne sera pas traité. Le Comité d'Ethique peut également être saisi par lettre recommandée avec avis de réception adressée au Comité Ethique, **St Pierre Montlimart, 49111 MONTREVAULT SUR EVRE**.

Tout signalement doit, dans la mesure du possible, être clair et détaillé. Il doit fournir des renseignements précis et pertinents afin de permettre la conduite d'une enquête approfondie.

#2 PROCÉDURE D'ENQUÊTE

Le Comité éthique s'engage à se réunir et à étudier la demande dans un délai de 15 jours, délai qui pourra être réduit en cas de circonstances exceptionnelles. Le Comité étudiera le dossier et rendra un avis dans un délai maximum de 2 mois. Il pourra se faire assister de tout expert, interne ou externe, pertinent au vu du sujet visé dans l'alerte.

#3 COMPOSITION DU COMITÉ D'ETHIQUE

Le Comité éthique est composé :

du DRH Groupe

du Directeur Juridique Groupe

d'un éthicien reconnu

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)

Si l'une de ces personnes venait à être concernée par le signalement, il se désistera au profit d'une autre personne qui sera désignée par les autres membres du Comité éthique.

Le Comité éthique pourra, s'il le juge nécessaire dans le cadre de l'enquête, solliciter la participation d'un représentant du personnel.

#4 CONFIDENTIALITÉ

La confidentialité de l'identité de l'auteur de la saisine du Comité, de même que celle du collaborateur, partenaire ou autre visé par la saisine, **sera assurée**. Le **Groupe ERAM** s'engage par ailleurs à ce qu'aucun collaborateur ne subisse aucune forme de discrimination, changement de statut, harcèlement ou autre, du fait du recours au Comité éthique ou de la fourniture d'informations de bonne foi dans le cadre d'une enquête menée par ledit comité.

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.

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.

Les données permettant d'identifier l'auteur de la saisine et la personne visée par la saisine seront détruites dans un délai de deux mois maximum suivant l'avis rendu par le Comité éthique.

#5 LANCEUR D'ALERTE

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. La saisine du Comité éthique constitue le premier niveau dans la procédure graduée définie par ce texte.

Aucune autorité ne délivre le statut de lanceur d'alerte. Ce statut spécifique est attribué à partir du moment où un certain nombre de critères objectifs sont réunis :

- le lanceur d'alerte est une personne physique ayant eu personnellement connaissance de faits lui paraissant devoir être révélés ou signalés.
- le lanceur d'alerte est désintéressé, c'est-à-dire qu'il ne doit retirer aucun avantage, notamment financier, du signalement et doit être de bonne foi, c'est-à dire qu'il doit avoir des motifs raisonnables lui permettant de croire à la véracité des dysfonctionnements signalés.
- les faits dénoncés doivent paraître 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'une menace ou d'un préjudice grave pour l'intérêt général.
- Les faits dénoncés ne peuvent pas relever d'informations couvertes par le secret défense, le secret médical ou le secret professionnel de l'avocat.

Si ces critères sont remplis, **le lanceur d'alerte bénéficie d'une protection légale** complémentaire visant à éviter que la responsabilité pénale du lanceur d'alerte puisse être engagée.

En revanche, un collaborateur qui, sciemment ou par négligence fautive, porte des allégations ou communique des informations qu'il sait ne pas être exactes, de mauvaise foi ou de façon intéressée, ne bénéficie pas de ce statut et pourra faire l'objet d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement voire, le cas échéant, de poursuites judiciaires pour dénonciation calomnieuse.

La procédure applicable au lanceur d'alerte est la même que celle décrite ci-dessus pour le signalement d'un manquement aux dispositions de la Charte éthique.

Pour en savoir plus sur le statut du lanceur d'alerte :
www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/guide-lanceuralerte-num-v3.pdf

#6 CONSÉQUENCE D'UN MANQUEMENT CONSTATÉ AUX DISPOSITIONS DE LA CHARTE ÉTHIQUE

En cas de manquement avéré, après enquête, aux dispositions de la présente Charte éthique, 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.

comite-ethique@groupe-eram.com

éram TEXTO BOCAGE STAGGY HEYRAUD PARIS tbs

mellow yellow PARIS GÉMO Les Tropeziennes PAR M.BELARBI FAGUO montlimart PARADE

GROUPE ERAM