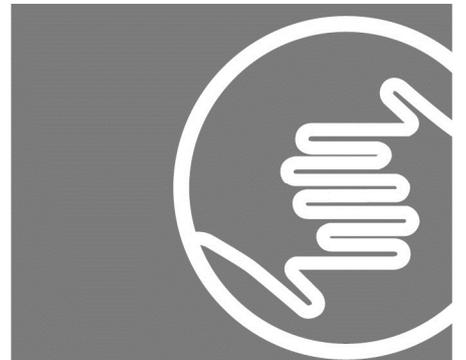




CHARTRE ÉTHIQUE



SOMMAIRE

INTRODUCTION	3
1 - Editorial par Christophe CONGUES, Philippe SAUX, et Pierre PAGES	5
ÉTHIQUE ET INTÉGRITÉ DES AFFAIRES	7
1 - Choisir et traiter équitablement les fournisseurs, prestataires ou consultants.....	9
2 - Se conformer à la législation	10
3 - Proscrire tout acte de corruption et paiement de facilitation	11
4 - Respecter les principes du Groupe en matière d'offre et de réception de cadeaux et invitations.....	12
5 - Prévenir toute situation de conflit d'intérêt	13
6 - Respecter les éléments de confidentialité et communication externe	14
7 - Garantir le respect de la vie privée et la protection des données personnelles	15
ÉTHIQUE ET INTÉGRITÉ SUR LE LIEU DE TRAVAIL.....	17
1 - Garantir un environnement assurant la sécurité et le bien-vivre au travail	18
2 - Assurer l'égalité des chances.....	19
3 - Respecter la dignité de la personne humaine.....	20
ÉTHIQUE ET INTÉGRITÉ EN TANT QUE ENTREPRISE CITOYENNE	23
1 - Répondre à l'exigence et à la satisfaction de nos consommateurs	24
2 - Participer à la cohésion sociale via des contributions à la collectivité et activités de bienfaisance.....	25
3 - Œuvrer pour avoir un impact positif sociétal	26
4 - Autoriser les contributions et activités politiques à titre personnel.....	27
PILOTAGE DE L'ÉTHIQUE	29
1 - Diffusion de la charte.....	30
2 - Responsabilité éthique à tout niveau	31
3 - Le dispositif d'alerte d'Euralis - Oser parler	32
4 - Régime disciplinaire associé.....	37

Les règles édictées dans la charte Euralis sont classées de la façon suivante :

🚫 Règles impératives Euralis

Aucune tolérance n'est permise. Si le non-respect de ces règles est avéré, la responsabilité personnelle du collaborateur pourra être engagée et il pourra s'exposer à des sanctions disciplinaires.

📌 Consignes Euralis

Des contrôles aléatoires seront effectués sur le respect des consignes Euralis, en cas de non-respect avéré, des sanctions pourront être prises à l'encontre du collaborateur.



INTRODUCTION

1 - Editorial par Christophe CONGUES, Philippe SAUX, et Pierre PAGES

Notre Groupe coopératif est né en 1936 de la volonté de femmes et d'hommes du Sud-Ouest de la France de se regrouper pour mieux organiser et valoriser leurs productions agricoles. Au fil des décennies, il s'est imposé comme un acteur majeur sur les marchés agricole, semencier et alimentaire, en France comme à l'international, porté par ses trois vocations : une vocation nourricière, une vocation sociétale et une vocation de producteur d'énergie.

La communauté Euralis est composée de 5 200 collaborateurs et 9 000 agriculteurs. Au-delà de nos activités et de nos implantations, ce que nous avons en commun, ce sont nos valeurs - la proximité, la responsabilité, l'ouverture et la simplicité - et nos principes éthiques. Ces principes guident nos décisions et nos actions ; ils sont le fondement de notre culture d'entreprise. C'est pourquoi, en 2019, nous les avons fédérés en un document unique : la charte éthique.

Véritable socle de références communes, cette charte formalise les comportements que tout membre de la communauté Euralis (collaborateurs, administrateurs, adhérents, clients, fournisseurs,...) doit adopter au quotidien en matière :

- D'éthique et d'intégrité des affaires
- D'éthique et d'intégrité sur le lieu de travail
- D'éthique et d'intégrité en tant qu'entreprise citoyenne

Bien entendu, cette charte évolue au fil des ans ; cette nouvelle version 2023 tient compte de l'actualité du Groupe en matière éthique et des évolutions sociétales.

L'efficacité de ce document repose sur son respect collectif et sur l'exigence que chacun d'entre nous s'impose en la matière.

Le Conseil d'Administration, le Comité stratégique et le Comité Éthique s'engagent conjointement à veiller à la stricte application de cette charte, à tous les niveaux de responsabilité de la coopérative.

Nous vous invitons à vous y référer, l'incarner et la faire respecter en toutes circonstances.



Philippe
SAUX



Christophe
CONGUES



Pierre
PAGES



ÉTHIQUE ET INTÉGRITÉ DES AFFAIRES

Euralis respecte les engagements qu'elle a formulés auprès de ses différents partenaires commerciaux (Fournisseurs, Entreprises sous-traitantes et Clients). Le Groupe attend de tous qu'ils se conforment à toutes les lois et réglementations liées à leurs activités, quel que soit leur lieu de travail.

1 - Choisir et traiter équitablement les fournisseurs, prestataires ou consultants

*En France comme à l'international, Euralis s'engage à traiter avec **équité** et **loyauté** tous ses partenaires sans tenir compte de leur taille ou de leur condition.*

Dans les faits

- ❶ Les nouveaux fournisseurs sont sélectionnés à la suite d'appels d'offres ouverts et concurrentiels ou à partir d'un processus de référencement normé et équitable.
- ❷ Pour qu'un appel d'offres soit "équitable" pour tous les fournisseurs, cela sous-entend le même traitement dans les négociations, le même accès à l'information, les mêmes délais de réponse, et la mise en place de critères de sélection transparents
- ❸ La rémunération et le paiement sont conformes aux conditions du contrat et des procédures internes Groupe et de la loi de modernisation de l'économie (LME)
- ❹ Nos critères de sélection sont : la qualité, la fiabilité, la compétitivité des prix et le comportement éthique.
- ❺ L'écoute et le dialogue doivent être privilégiés dans la résolution de litige fournisseur afin de mettre en place des plans d'actions correctives.

Questions de collaborateurs

Question 1 : « Je cherche un nouveau fournisseur. Le premier que j'ai contacté propose des produits de qualité mais chers. Les produits du second ne sont pas d'aussi bonne qualité mais ils sont meilleur marché (principalement parce qu'il nous propose une remise importante afin de travailler avec Euralis). Puis-je communiquer au premier les prix proposés par le second afin de lui faire baisser ses prix ? »

- ▶ Vous pouvez l'informer qu'un autre fournisseur vous propose des prix plus intéressants, mais sans révéler les prix ni l'identité de l'autre fournisseur. Sinon, vous lui communiqueriez des informations confidentielles concernant son concurrent, ce qui serait contraire à l'éthique et, dans de nombreux pays, contraire à la loi.

Question 2 : « J'ai trouvé un excellent fournisseur ; néanmoins il vient de débiter son activité ce qui place Euralis en position d'unique client. Puis-je recourir à ses services malgré tout ? »

- ▶ Il est tout à fait possible de collaborer avec ce fournisseur. Toutefois il vous faudra établir un contrat temporaire et l'informer qu'il lui faudra développer son activité auprès d'autres clients pour diminuer la dépendance économique.

NB : Si à la fin du contrat, le fournisseur n'a pas trouvé d'autres clients, il faudra changer de fournisseur.

Question 3 : « J'ai travaillé avec un prestataire sur un projet dernièrement. Je suis très satisfait de sa manière de travailler et je souhaite le recontacter pour lui donner un autre projet. Suis-je obligé de relancer un appel d'offre pour ce projet ? »

- ▶ Non, vous n'êtes pas tenu de relancer un appel d'offre. Cependant, vous êtes tenu d'étudier toutes les propositions des fournisseurs qui souhaitent se faire référencer et leur apporter une réponse.
- ▶ Il est indispensable de pratiquer une veille marché afin de s'assurer que les conditions offertes par votre fournisseur demeurent performantes.

2 - Se conformer à la législation

Les collaborateurs du Groupe respectent scrupuleusement les lois et réglementations en vigueur applicables dans tous les pays où ils exercent leurs activités.

Dans les faits

- ❖ Ils ne doivent pas conclure d'ententes commerciales, ayant un effet anticoncurrentiel, dans l'optique de se procurer des avantages commerciaux quel que soit le pays où ils exercent leurs activités.
- ❖ Les collaborateurs s'interdisent d'échanger avec des concurrents des informations confidentielles ou exclusives.



La réglementation étant évolutive, les collaborateurs en cas de doute ou d'interrogation doivent contacter la Direction Juridique.

Questions de collaborateurs

Question 1 : « A l'occasion d'un récent salon, j'ai rencontré un représentant de l'un de nos concurrents. Il m'a informé que sa société allait bientôt augmenter le prix de certains de ses produits clés. Comment dois-je réagir ? »

- ▶ Vous devez couper court à ce type d'échange et orienter la conversation sur un autre sujet.

NB : Nous ne partageons pas avec nos concurrents d'informations sur : les prix, les remises, les promotions, les redevances, les garanties et les conditions générales de vente.

Question 2 : « Je vais prochainement représenter Euralis à une réunion d'association professionnelle où plusieurs concurrents seront présents. Comment puis-je éviter de violer les règles en matière de concurrence ? »

- ▶ Dans le cadre de toute participation à des événements externes, soyez vigilants à l'objet de la réunion ; en cas de doute, contactez la Direction Juridique afin qu'elle vous donne des recommandations adaptées à votre situation.

3 - Proscrire tout acte de corruption et paiement de facilitation

La corruption est inacceptable. Le Groupe sera inflexible sur le sujet et sanctionnera les collaborateurs coupables de corruption.

Les activités de représentation d'intérêts doivent refléter les valeurs d'intégrité d'Euralis.

Dans les faits

- ❖ La corruption dans toutes ses formes est interdite. De ce fait, les échanges d'espèces, de titres ou chèques cadeaux sont prohibés.
- ❖ La négociation et l'exécution des contrats ne doivent pas donner lieu à des comportements de corruption active ou passive, ou de complicité de trafic d'influence ou de favoritisme.
- ❖ Dans le cadre de ses diligences auprès des autorités publiques, Euralis et chacun de ses collaborateurs s'engagent à ne pas chercher à obtenir illégalement un avantage politique ou réglementaire et à faire preuve d'intégrité dans leurs relations avec les représentants et organismes publics.

Questions de collaborateurs

Question 1 : « J'ai entendu dire qu'en payant un montant supplémentaire aux agents des douanes, il serait possible d'accélérer les formalités de déclaration douanière. Puis-je le faire dans l'intérêt d'Euralis ? »

- ▶ Les paiements ou cadeaux à destination de fonctionnaires publics en vue d'acquérir un avantage pour la société sont illégaux quelles que soient les pratiques locales. Si vous recevez ce type d'instructions ou recommandations, faites en part à votre manager.

Question 2 : « Je suis en train d'ouvrir un nouveau bureau à l'étranger. Les autorités locales m'ont réclamé une gratification afin d'installer nos lignes téléphoniques. Dois-je payer ? »

- ▶ Non si ce paiement ne correspond pas à une redevance légitime.

4 - Respecter les principes du Groupe en matière d'offre et de réception de cadeaux et invitations

Le Groupe Euralis autorise d'offrir et de recevoir des cadeaux et invitations dans le respect de certaines règles ; elles permettent d'évaluer l'acceptabilité des cadeaux et invitations.

Dans les faits

- ❶ Afin d'évaluer l'acceptabilité des cadeaux et invitations, il appartient à tous les collaborateurs d'apprécier :
 - Leur caractère professionnel
 - Leur valeur
 - Leur fréquence
 - L'absence de contrepartie
 - Est-ce légal ? Prendre en compte la législation locale ou les risques liés aux lois extraterritoriales si cela est pertinent
- ➔ Chez Euralis, les cadeaux et divertissements de valeur symbolique, remis ou perçus, ne doivent pas excéder une **valeur maximale de 50 € sur une période d'1 an**
- ❶ Echanger ou recevoir des cadeaux et divertissements ayant pour vocation d'obtenir un contrat ou autres avantages vis-à-vis de nos partenaires commerciaux est interdit.



Nous vous invitons à prendre connaissance de la Politique Cadeaux et Invitations du Groupe Euralis.

Questions de collaborateurs

Question 1 : « Au moment des fêtes de fin d'année, un client habituel m'offre une boîte de chocolats. Ai-je le droit d'accepter ce cadeau ? »

- ▶ Oui, car le cadeau est d'une valeur raisonnable, sans contrepartie, ponctuel et n'est pas en mesure d'influencer une décision.

Question 2 : « Un fournisseur offre à l'ensemble du service informatique et pour la troisième fois de l'année une bouteille de vin. Puis-je accepter ? »

- ▶ Non, c'est le troisième cadeau offert par le même tiers au cours des 12 derniers mois, il convient donc de refuser ce cadeau.

Question 3 : « Au cours d'une discussion avec un gros client potentiel sur un salon international celui-ci m'indique être fan de Formule 1. Je souhaiterais donc lui envoyer des places pour assister à une course afin de discuter des conditions dans lesquelles nous pourrions nous entendre pour travailler ensemble. Ai-je le droit ? »

- ▶ Non, cette invitation intervient à un moment stratégique de la négociation et a pour objectif d'influencer la décision du client.

5 - Prévenir toute situation de conflit d'intérêt

Les collaborateurs d'Euralis doivent éviter les situations où les intérêts de la société et leurs intérêts personnels sont susceptibles d'entrer en conflit.

Dans les faits

- ❖ L'intérêt personnel du collaborateur comprend tout avantage pour lui-même ou en faveur de parents, d'amis, de personnes proches, de personnes ou d'organisations avec lesquelles il a ou a eu des relations d'affaires ou politiques. Il y a conflit d'intérêt notamment dans les cas suivants :
 - Les liens personnels qu'un collaborateur entretient avec un tiers en relation d'affaires avec l'entreprise ou en situation de concurrence avec celle-ci.
 - Les offres de cadeaux ou d'avantages de la part d'un tiers avec lequel il est en contact en sa qualité de collaborateur de l'entreprise.
 - L'exercice d'une activité publique pouvant interférer avec les activités de l'entreprise.
- ❖ En pareille hypothèse, il doit dans un esprit de loyauté et de transparence en informer aussitôt son manager qui devra prendre les décisions adéquates.
- ❖ Tout collaborateur en situation potentielle de conflit d'intérêt signale sa situation auprès de son manager et/ou de son responsable RH.

Questions de collaborateurs

Question 1 : « Puis-je acheter des titres/actions d'un des fournisseurs d'Euralis ? »

- ▶ Vous ne pouvez pas détenir des titres ou exercer des activités dans une entreprise cliente, fournisseur ou concurrente d'Euralis si vous occupez une fonction stratégique au sein du Groupe. Le conflit d'intérêt dépend aussi de votre influence sur les décisions d'achats.
- ▶ N'hésitez pas à prendre conseil auprès de votre manager ou de votre Direction Juridique pour plus d'informations.

Question 2 : « Mon épouse travaille pour l'un des concurrents d'Euralis. A la maison, nous ne parlons pas travail et je ne vois pas en quoi ses activités professionnelles concerneraient notre Groupe. Pourtant, certains collègues m'ont signalé que cela pouvait me mettre dans une situation délicate. Que dois-je faire ? »

- ▶ Lors de votre signature de contrat de travail, vous vous êtes engagé à respecter une clause de confidentialité. Vous et votre épouse devez donc prendre toute disposition afin que les informations confidentielles sur les deux sociétés, le restent.

Question 3 : « Un des collaborateurs possède une exploitation agricole, pourtant il travaille dans une équipe du pôle Agricole, ceci n'est-il pas un conflit d'intérêt ? »

- ▶ Pour autant que le collaborateur soit en mesure de remplir les missions qui lui sont confiées au titre de son contrat de travail, il n'y a pas a priori de conflit d'intérêt.
- ▶ En cas de doute, prendre conseil auprès de la Direction Juridique.

6 - Respecter les éléments de confidentialité et communication externe

Le respect de la confidentialité est essentiel à la pérennité des activités du Groupe Euralis. Le collaborateur est un des représentants de l'image du Groupe et de ses partenaires, c'est pourquoi il doit distinguer les informations confidentielles des informations communicables à l'externe et/ou l'interne.

Dans les faits

- ❶ L'appropriation d'informations confidentielles est considérée comme du vol.
- ❷ La divulgation d'informations confidentielles d'Euralis ou d'un de ses partenaires commerciaux, à des concurrents ou des tiers non autorisés est interdite.
- ❸ Chaque collaborateur des sociétés du Groupe a l'obligation de ne pas divulguer à des tiers ou à des personnes employées au sein du Groupe qui ne sont pas habilitées à en avoir connaissance, les informations professionnelles confidentielles auxquelles il a accès.
- ❹ Le niveau de confidentialité des informations doit être qualifié dès leur production ou réception.



Liste non exhaustive des informations dites confidentielles :

- Nos créations techniques et avancées de recherche
- Nos savoir-faire, secrets de fabrication
- Notre situation financière ou celle de nos clients ou fournisseurs
- Nos conditions commerciales ou contractuelles
- Nos projets identifiés comme tels.

Questions de collaborateurs

Question 1 : « Mes amis me posent souvent des questions sur mon travail à Euralis : ils sont curieux de savoir quels nouveaux lancements nous avons en préparation. Quelles informations puis-je vraiment leur communiquer ? »

- ▶ En ce qui concerne les nouveaux lancements de produit, vous pouvez éventuellement donner des périodes (par exemple : pour les fêtes, nous sortirons peut-être un nouveau produit). Gardez le suspense et attisez leur curiosité, vous pourrez leur faire une dégustation lors de la sortie commerciale d'un de nos nouveaux produits !

Question 2 : « Un collègue qui a quitté Euralis m'apprend qu'il a encore des documents internes. Quel conseil puis-je lui donner ? »

- ▶ Il devra les renvoyer à son ancien manager en lui expliquant la situation.

Question 3 : « J'ai un stagiaire dans le pôle Recherche, il doit écrire un rapport de stage prochainement. Je suis un peu inquiet que certaines informations telles que des innovations soient diffusées à l'extérieur... Que dois-je faire ? »

- ▶ Il est préconisé avant toute collaboration avec un stagiaire (comme pour les prestataires extérieurs), de lui faire signer un accord de confidentialité. Vous devez au démarrage de son stage lui indiquer quels types d'informations peuvent être communiqués. Vous devez vous assurer que le stagiaire vous remette avant toute diffusion son rapport de stage afin que vous l'amendiez le cas échéant.

7 - Garantir le respect de la vie privée et la protection des données personnelles

Le respect de la vie privée est un droit qu'Euralis s'engage à respecter en ne conservant que les données personnelles nécessaires à ses activités ; la protection des données personnelles de nos employés, clients, adhérents, prestataires et fournisseurs est une responsabilité majeure pour Euralis.

Dans les faits

- ➊ Nous respectons la vie privée de nos collaborateurs, leur droit à la déconnexion et les incitons à opérer une distinction entre vie privée et vie professionnelle dans leur pratique quotidienne
- ➋ Nous traitons les données personnelles de manière licite, loyale et **transparente** envers les personnes concernées. Aucune donnée ne peut être traitée à l'insu des personnes concernées.
- ➌ Nous limitons la collecte des données à ce qui est adéquat, pertinent et nécessaire à nos activités.
- ➍ Nous prenons les dispositions nécessaires pour protéger la confidentialité des données personnelles, limiter strictement leur accès et ne pas les divulguer sans autorisation
- ➎ Nous ne conservons pas de données au-delà de la durée nécessaire.
- ➏ Nous permettons à nos salariés, clients, adhérents, fournisseurs de maîtriser leurs données et l'utilisation que nous en faisons
- ➐ Nous vérifions que nos prestataires en charge de l'utilisation de données personnelles respectent ces engagements.

Questions de collaborateurs

Question 1 : « L'un de mes collègues a subi une opération. Je souhaiterais lui envoyer un petit mot de soutien mais on refuse de me communiquer son adresse personnelle. 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 par tous. Parlez-en avec les Ressources Humaines qui pourront éventuellement lui transmettre votre message.

Question 2 : « Je souhaite enregistrer une réunion réalisée en visio afin d'en rédiger le compte-rendu plus sereinement. Est-ce autorisé ? »

- ▶ Oui, à condition d'avoir préalablement informé l'ensemble des participants et de supprimer l'enregistrement vidéo une fois le compte-rendu rédigé.

Question 3 : « L'un de nos clients souhaite exercer son droit d'opposition au traitement de ses données personnelles. Que devons-nous faire ? »

- ▶ Vous devez transmettre cette demande au Délégué à la Protection des Données (DPD) de votre entité, qui coordonnera son traitement. Vous trouverez les contacts de nos DPD sur la page Intranet dédiée (RGPD).



ÉTHIQUE ET INTÉGRITÉ SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Les collaborateurs d'Euralis sont appelés à adopter les principes de respect d'autrui, chaque personne ayant des droits et des devoirs les uns envers les autres.

1 - Garantir un environnement assurant la sécurité et le bien-vivre au travail

Euralis porte chaque collaborateur à son plus haut niveau de compétences tout en améliorant sa sécurité et ses conditions de travail. Les collaborateurs doivent s'assurer que leurs actes n'entraînent aucun risque, pour eux-mêmes et pour les autres.

Dans les faits

- ❶ Chaque collaborateur doit agir dans le respect des règles de sécurité du Groupe et de son site de travail.
- ❷ La santé et la sécurité de tous les collaborateurs sont une priorité constante dans l'organisation du travail, et la conception des installations.



Les collaborateurs doivent signaler immédiatement au Responsable Sécurité de leur site tout accident, comportement ou installation qui pourrait compromettre la sécurité de leur environnement de travail.

Questions de collaborateurs

Question 1 : « Mon Responsable de Production m'a demandé exceptionnellement de désactiver un système de sécurité qui ralentit la ligne de production. Que dois-je faire ? »

- ▶ La sécurité est un engagement qui ne doit pas être compromis par des contraintes de calendrier ni pour aucune autre raison. On ne doit jamais déconnecter un système de sécurité sans l'approbation d'un Responsable Sécurité. Si votre responsable hiérarchique insiste, vous devez refuser et en informer la Direction du site ou votre DRH.

Question 2 : « Je viens juste d'apprendre que l'un de nos sous-traitants a consommé de l'alcool dans nos locaux. Dans la mesure où il n'est pas collaborateur d'Euralis, dois-je m'en préoccuper ? »

- ▶ Signalez à votre manager tout comportement qui pourrait compromettre la sécurité de votre environnement de travail par la consommation d'alcool ou toute substance illicite, que ce soit un prestataire ou un collaborateur Euralis.

Question 3 : « Je dispose d'une voiture de fonction / de service / de location, puis-je m'inscrire sur des sites de covoiturage comme Blablacar ? »

- ▶ Euralis autorise le co-voiturage avec voiture de fonction / de service / de location quand celui-ci est gratuit et que vous connaissez les passagers. En effet, le contrat d'affectation que vous avez signé stipule que transporter des passagers à titre onéreux est interdit et ceci pour des raisons d'assurance.
- ▶ La règle est la même lorsque vous utilisez votre véhicule personnel à titre professionnel.
- ▶

2 - Assurer l'égalité des chances

Euralis est une coopérative responsable et engagée contre toute forme de discrimination. Euralis assure l'égalité des chances et encourage la diversité.

Dans les faits

- ➊ Les collaborateurs doivent travailler et respecter tous leurs collègues sans distinction d'origine, de religion, de nationalité, de genre, d'orientation sexuelle, d'handicap, d'âge, de statut familial...
- ➋ Aucune discrimination ne sera tolérée, que ce soit en matière d'emploi, de formation, de promotion, de maintien au poste, au sein d'Euralis.
- ➌ Euralis cherche les solutions les plus adaptées afin de faciliter le maintien dans l'emploi des collaborateurs victimes de handicap ou maladie.

Questions de collaborateurs

Question 1 : « Les RH me proposent d'intégrer une personne en situation de handicap dans mon équipe. Je sais que la diversité est importante chez Euralis mais je crains que cette personne soit moins productive. »

- ▶ L'expérience montre que la présence de personnes en situation de handicap n'entraîne pas de différence dans les relations de travail. N'oubliez pas que le recrutement est basé sur les compétences, la différence réside dans l'aménagement du poste de travail.

Question 2 : « Un de mes collègues n'a pas sélectionné un fournisseur qui pourtant me semble répondre à toutes nos attentes. Au vu des commentaires qu'il fait souvent, je soupçonne que c'est en raison des origines ethniques du fournisseur. Que dois-je faire ? »

- ▶ Toute discrimination fondée sur la couleur de peau, la nationalité ou l'origine ethnique est interdite. Parlez-en à votre manager.

Question 3 : « J'organise une réunion de synthèse, le mercredi après-midi. Je sais que cela pose problème à deux des membres de l'équipe qui ont des enfants et préfèrent partir tôt ce jour-là. S'agit-il d'une forme de discrimination indirecte ? »

- ▶ Il y aurait discrimination indirecte si vous n'aviez pas de raison légitime à tenir une telle réunion le mercredi après-midi ou s'il existait d'autres moyens pour réaliser vos objectifs.

Question 4 : « Je suis témoin du comportement inconvenant d'un collègue de travail auprès d'un client ayant des difficultés à s'exprimer. Que puis-je faire ? »

- ▶ Essayer d'en parler tout d'abord avec votre collègue, si son attitude vous a interpellé faites-en lui part.
- ▶ Si vous ne voyez aucun changement, parlez-en à votre manager.

3 - Respecter la dignité de la personne humaine

Euralis s'efforce d'offrir un environnement de travail respectueux pour tous. Cet environnement doit être caractérisé par la confiance et l'absence de toute forme d'intimidation, d'oppression ou d'exploitation.

Dans les faits

- ➊ Euralis veille à l'application des normes internationales visant à interdire le travail forcé et le travail des enfants aussi bien au sein de ses établissements que chez les différentes parties prenantes.
- ➋ Tout comportement portant atteinte à la dignité humaine sur le lieu de travail au travers, notamment, d'actes d'intimidation ou de pression sera condamné et porté devant les tribunaux concernés.
- ➌ Tout acte de violence physique à l'égard des personnes sur le lieu de travail fera l'objet de poursuite.



DÉFINITION

Le harcèlement moral est une succession d'agissements malveillants et répétés à l'égard d'un subordonné ou d'un collègue, en vue de dégrader ses conditions de travail et de le déstabiliser.

Le harcèlement sexuel est le fait de tenter d'obtenir une faveur sexuelle par contrainte, ordre ou pression. Ces agissements ne peuvent être tolérés qu'ils viennent d'un client, supérieur ou collaborateur.

Questions de collaborateurs

Question 1 : « *Ma responsable hiérarchique peut se montrer très intimidante. Je sais que c'est pour nous inciter à faire un travail de qualité mais, parfois, elle peut se montrer vraiment humiliante, ce qui nuit au moral de toute l'équipe. Que puis-je faire ?* »

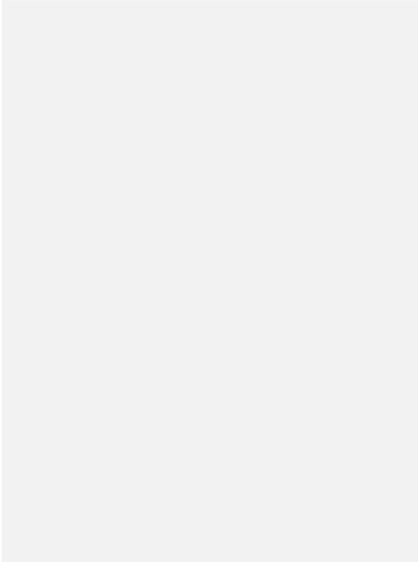
- ▶ Le rôle de votre manager est de favoriser la motivation de son équipe. Il est justifié qu'elle évalue la performance des membres de l'équipe ou fasse des commentaires à ce propos. Cependant, un manager doit également traiter son équipe avec respect et agir de manière appropriée. Si vous considérez ne pas être traité de façon professionnelle, vous devez lui en parler ou si la situation ne le permet pas parlez-en à votre interlocuteur RH.

Question 2 : « *J'ai une réunion avec un client qui est toujours en train de faire des remarques à propos de ma silhouette et qui vise clairement à me draguer. C'est un client et non un Collaborateur d'Euralis et je crains que si je dis quelque chose, cela mette fin à la relation commerciale.* »

- ▶ Vous devez en parler à votre manager. La politique d'Euralis veille à s'assurer qu'aucun comportement n'enfreigne le droit au respect et à la dignité humaine, y compris par des partenaires commerciaux.

Question 3 : « *Un des membres du comité de direction me fait régulièrement des remarques sur ma façon de m'habiller. Je n'hésite pas à le remettre à sa place avec humour, mais je me dis que d'autres personnes plus sensibles n'oseront peut-être pas.* »

- ▶ Vous devez en parler à votre manager ou à votre RH. Le cas échéant, si rien ne change, vous devez signaler son comportement (de manière anonyme ou pas) par la plateforme d'alerte. Son comportement n'est pas acceptable. La politique d'Euralis veille à s'assurer qu'aucun comportement n'enfreigne le droit au respect et à la dignité humaine, y compris par des partenaires commerciaux.



Question 3 : « Lors d'une soirée d'équipe dans un restaurant, un de mes collègues a trouvé que notre manager avait un comportement et des propos inappropriés. Il n'ose pas en parler, ne voulant pas compromettre son évolution professionnelle. Que dois-je faire à ce sujet ? »

- ▶ Tous les collaborateurs sont tenus responsables de leurs actes. Dans le cadre d'activités de cohésion se déroulant dans un cadre public, chacun doit renvoyer une image positive d'Euralis.
- ▶ Si le comportement et les propos tenus sortent du domaine professionnel au cours de ce genre d'évènement, vous pouvez en parler à votre interlocuteur RH.
- ▶ Vous pouvez également signaler ce comportement (de manière anonyme ou pas) par la plateforme d'alerte.



ÉTHIQUE ET INTÉGRITÉ EN TANT QUE ENTREPRISE CITOYENNE

Le Groupe Euralis est une coopérative agricole où les notions de partage,

de proximité et de solidarité sont plus que des préceptes, elles sont une réalité de tous les jours pour nos collaborateurs.

1 - Répondre à l'exigence et à la satisfaction de nos consommateurs

La traçabilité complète des productions de l'amont à l'aval est parfaitement assurée par les cahiers des charges, normes, accréditations, certifications et chartes qualité. Euralis est extrêmement vigilant et soucieux des attentes de ses consommateurs.

Dans les faits

- Euralis délivre à destination des consommateurs l'ensemble des informations nécessaires à la connaissance des produits qu'elle commercialise notamment les caractéristiques essentielles des produits.
- Euralis est inscrite de façon permanente dans des démarches de traçabilité : sécurité alimentaire, origine des produits, bien-être animal, étiquetage.
- Euralis s'est engagée également dans la certification de ses produits ou modes de production, de l'amont à l'aval / du producteur au consommateur : IGP Sud-Ouest, Label Rouge, Agriculture Biologique,...

Questions de collaborateurs

Question 1 : « Euralis utilise-t-il des OGM dans ses produits ? »

- ▶ Non, la traçabilité complète des productions de l'amont à l'aval est parfaitement assurée par les cahiers des charges, normes, accréditations, certifications et chartes qualité.
- ▶ Des organismes indépendants et reconnus par les pouvoirs publics effectuent des contrôles régulièrement.

2 - Participer à la cohésion sociale via des contributions à la collectivité et activités de bienfaisance

Euralis est un acteur important de la vie locale assumant les responsabilités qui lui incombent en particulier envers les communautés environnantes. Nous pensons que la valeur Solidarité ne s'arrête pas aux limites de nos sites de production.

Dans les faits

- ▶ Euralis favorise le développement de projets sociétaux avec pour objectif de contribuer à l'intérêt général. Les contributions aux activités caritatives et les actions de mécénat sont autorisées si elles servent effectivement une cause d'intérêt général et contribuent à l'action citoyenne définie par Euralis dans le respect des lois et de la présente charte.
- ▶ Euralis participe au développement de l'employabilité des collaborateurs de demain via :
 - La participation des collaborateurs aux forums des métiers, Jurys « Concours Passerelles ».
 - L'ouverture de stages et alternances

POUR INFO

Euralis est en contact avec les associations de consommateurs, de riverains, de défense de l'environnement par le biais des administrateurs ou des responsables de sites.

Euralis est également partenaire :

- Solidaire : Mesa, banque alimentaire, restos du cœur
- Événements : réveillon Solidaire de Lescar, fête d'antan à Maubourguet.
 - Sportif de longue date : club de Rugby de la Section Paloise, les 5 étoiles de Pau et participation à des événements sportifs locaux.

Euralis est mécène de l'OPPB, Orchestre de Pau Pays de Béarn.

Questions de collaborateurs

Question 1 : « Dans le cadre de mon poste, je suis souvent sollicité par des écoles qui souhaiteraient qu'Euralis leur verse une taxe d'apprentissage. Que dois-je répondre ? »

- ▶ Euralis établit des partenariats en priorité avec les écoles en lien avec nos activités, c'est-à-dire : Ecole de commerce, d'agronomie, d'agro-alimentaire ou d'agriculture.
- ▶ Prenez-contact avec votre interlocuteur RH en cas de doute.

Question 2 : « En dehors de mon temps de travail, suis-je autorisé à utiliser la photocopieuse afin d'imprimer des documents pour l'association dont je fais partie ? »

- ▶ L'utilisation des outils bureautiques mis à votre disposition par Euralis doit se faire dans un cadre strictement professionnel. Toute utilisation à titre privé doit rester occasionnelle et limitée.

Question 3 : « Je suis bénévole dans une structure d'accompagnement de personnes en situation de handicap. Nous sommes en pleine recherche de nouveaux volontaires. J'aimerais en parler autour de moi, notamment à mes collègues. Puis-je leur en parler directement ? »

- ▶ Si la structure est en cohérence avec la stratégie de mécénat de l'entreprise, il serait même possible de construire un partenariat. Parlez-en au service Communication afin d'avoir leur avis sur la question.

3 - Œuvrer pour avoir un impact positif sociétal

*Euralis a toujours été impliqué dans les démarches responsables :
gouvernance coopérative, nouvelles formes d'agriculture, amélioration
des conditions de travail, ancrage territorial...*

Dans les faits

Euralis a construit sa politique RSE autour de 3 axes stratégiques RSE :

AGRICULTURE NOURRICIÈRE

- 📌 Contribuer à la souveraineté alimentaire
- 📌 Proposer à nos clients des produits et solutions sains, sûrs et durables

AGRICULTURE DURABLE

- 📌 Gérer les ressources (eau, air, sol), pour une agriculture et une industrie durables
- 📌 Maîtriser l'empreinte énergétique de nos activités et développer les énergies renouvelables et décarbonées

ÉCOSYSTÈME SOCIALEMENT

RESPONSABLE

- 📌 Intégrer les enjeux géopolitiques et favoriser le développement et l'ancrage territorial
- 📌 Assurer des revenus satisfaisants à nos adhérents
- 📌 Garantir la santé et la sécurité de l'ensemble des acteurs internes et externes de la coopérative
- 📌 Accompagner les femmes et les hommes dans les transformations et favoriser le dialogue social
- 📌 Promouvoir nos valeurs et principes éthiques au sein de notre sphère d'influence
- 📌 Promouvoir la bien-traitance et le bien-être animal

Questions de collaborateurs

Question 1 : « Comment connaître les résultats et objectifs du Groupe sur ces axes ? »

- ▶ Vous pouvez retrouver l'ensemble de nos résultats via notre Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) publiée chaque année et mis à votre disposition sur l'espace Intranet. Vous pourrez alors identifier clairement les progrès effectués sur chacun de ces axes.

Question 2 : « Comment se traduit l'engagement d'Euralis en matière de gestion des émissions de CO2 ? »

Euralis ambitionne de devenir un acteur majeur de la production d'énergies renouvelables en contribuant à la résilience des exploitations de nos agriculteurs, à l'autoconsommation énergétique de nos sites et à la réduction de nos émissions de gaz à effet de serre. Concernant cet aspect, notre Groupe Euralis s'est lancé depuis le début de l'année 2022 dans un bilan carbone (scopes 1, 2 et 3), qui nous permettra de définir notre stratégie de décarbonation pour l'ensemble de ses activités courant 2024

4 - Autoriser les contributions et activités politiques à titre personnel

Les activités politiques s'effectuent à titre personnel en dehors du temps de travail. Aucun versement ou autre contribution ne sera distribué aux partis politiques, femmes ou hommes politiques ou institutions connexes.

Dans les faits

- ❌ Nous ne finançons aucun parti politique ou institution politique.
- 👉 Les collaborateurs souhaitant s'impliquer ou participer à une activité politique devront le faire sur leur temps personnel et à leurs propres frais sur une base individuelle et en affichant clairement qu'ils ne représentent pas l'entreprise.

Questions de collaborateurs

Question 1 : « Mon responsable hiérarchique m'a suggéré de faire un don à la campagne de sa fille aux élections municipales. Est-ce approprié ? »

- ▶ Non, en tant que responsable ceci peut être considéré comme une pression et un abus d'autorité. Ceci n'est pas un comportement tolérable.
- ▶ Nous vous conseillons de refuser toute demande de cette nature. Si vous subissez une pression suite à ce refus, contactez votre RH.

Question 2 : « Je souhaite me présenter à la Mairie de ma commune (1900 habitants). J'envisage de faire savoir lors de ma campagne que je travaille pour Euralis. »

- ▶ Vous ne devez en aucun cas laisser penser qu'Euralis soutient votre candidature. Votre candidature est personnelle et ne doit pas engager le Groupe dans votre démarche.
- ▶ En cas d'élection, vous devrez déclarer votre situation dans la catégorie **Mandats sociaux électif** comprise dans votre déclaration annuelle des conflits d'intérêts.



PILOTAGE DE L'ÉTHIQUE

La Charte éthique d'Euralis portée par le Comité éthique du Groupe, est destinée à tous les collaborateurs. Les Managers et les interlocuteurs RH sont à l'écoute de toutes les questions ou interrogations formulées par les collaborateurs. C'est pourquoi Euralis souhaite encourager toutes ses parties prenantes à prendre la parole et à engager le débat sur les problèmes d'éthique dont elles pourraient avoir eu connaissance.

1 - Diffusion de la charte

Chaque entité du Groupe met en œuvre cette charte en tenant compte des spécificités de son activité et de sa zone géographique.

Dans les faits

- La Direction Générale de chaque Pôle/BU du Groupe est tenue de communiquer à ses collaborateurs la Charte éthique.
- Les Managers et les interlocuteurs RH sont tenus d'alerter si nécessaire l'équipe éthique de leur entité de toute situation non respectueuse de la charte.
- La version électronique de la charte est mise en ligne sur l'Intranet Groupe et sur le site Internet. Une version papier de la charte éthique est mise également à disposition sur chaque site physique du Groupe.

Questions de collaborateurs

Question 1 : « Où puis-je consulter la Charte Éthique ? »

- ▶ A tout moment vous pouvez la trouver sur Intranet. Vous disposez également d'une copie libre de consultation sur votre lieu de travail.
- ▶ Elle est également disponible sur le site Intranet et Internet du Groupe.

Question 2 : « Le Groupe diffuse à tous un nouveau document. Comment la charte éthique peut-elle être applicable à tous les collaborateurs compte tenu de la variété de nos activités et de nos modes de travail ? »

- ▶ Ce document a été co-rédigé par les différentes parties prenantes du groupe :
 - La Direction Générale : pour impulser la direction à suivre et construire une base commune
 - Les Administrateurs, membres du Comité d'Éthique : pour donner le sens à la démarche
 - Un panel de collaborateurs : pour s'assurer que le contenu parle à tous et répond à des interrogations qui ne sont pas forcément remontées.
- ▶ Cette charte est appelée à vivre et à évoluer en fonction des différents retours et commentaires que nous pourrons avoir au cours de son application.

2 - Responsabilité éthique à tout niveau

La responsabilité éthique se retrouve à tous les niveaux de l'organisation du Groupe : du plus proche des opérations/terrains jusqu'au conseil d'administration du Groupe Euralis et son comité éthique.

Dans les faits

Euralis propose un dispositif d'alerte afin de :

- Renforcer la démarche éthique du Groupe Euralis.
- Faciliter les moyens d'expression de chaque collaborateur pour que chacun soit un acteur de la prévention des risques

Le droit d'alerte est un dispositif complémentaire offert aux collaborateurs :

- Vous trouverez l'adresse du site Internet sur le site Intranet du Groupe et sur les tableaux d'affichage.
- Il ne se substitue pas aux canaux d'alerte existants comme la voie hiérarchique ou les représentants du personnel.
- Son utilisation est facultative et s'inscrit pleinement dans la Politique Humaine et Sociale.

Au sein de chaque entité, les acteurs principaux du dispositif d'alerte éthique sont :

- La Direction Générale qui a la qualité de Responsable de ce dispositif.
- L'équipe Ethique Locale qui a pour mission principale de traiter les signalements qui lui sont remontés. Vous trouverez leur noms et contact sur l'Intranet Groupe. Ces derniers sont tenus par un accord de confidentialité renforcé.

NB : le lanceur d'alerte peut également choisir de contacter l'équipe Ethique Groupe en direct.

- 🔔 Tout collaborateur Euralis a une responsabilité sur l'application de cette charte et se doit de signaler toute transgression constatée et/ou subie.

Questions de collaborateurs

Question 1 : « Je suis confronté à une situation non éthique mais je ne peux en parler ni à mon manager ni mon RRH. Vers qui puis-je me tourner ? »

- ▶ Si vous ne pouvez en parler ni à votre manager ni à votre RRH, vous pouvez émettre une alerte via la plateforme Internet. Vous trouverez les contacts sur la page Intranet dédiée.
- ▶ Une fois l'alerte signalée, l'équipe Ethique sera prévenue et mènera les diligences nécessaires.

Question 2 : « Que deviennent les cas remontés ? Serons-nous tenus au courant ? »

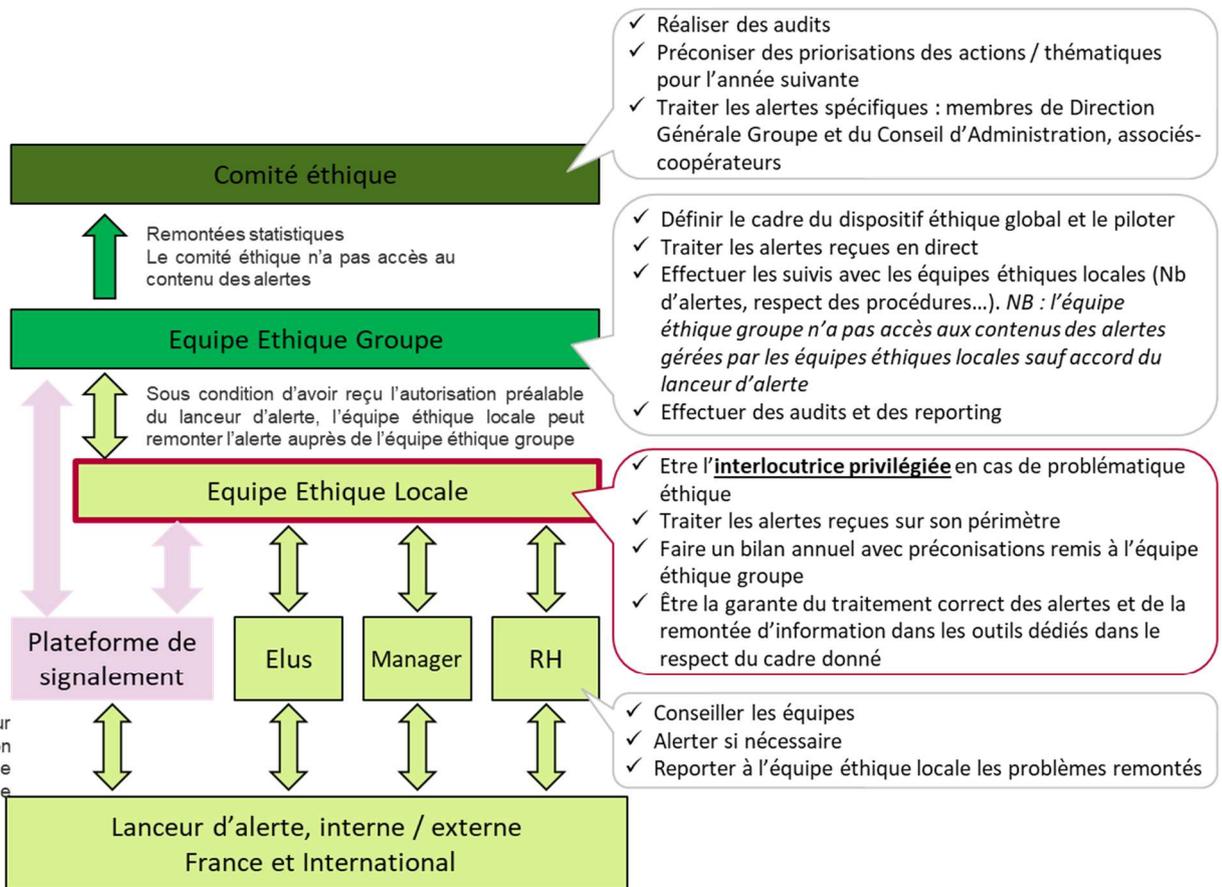
- ▶ Les cas remontés suivront la procédure d'Euralis indiquée page suivante et, les cas échéants, la procédure légale du pays où l'infraction s'est déroulée.
- ▶ Dans le cas d'alerte via la plateforme, vous pourrez suivre l'avancement de votre signalement en vous connectant à la plateforme.
- ▶ Un rapport annuel confidentiel sera présenté à la Direction Générale avec des préconisations et plans d'actions.
- ▶ Une synthèse sera présentée dans le rapport annuel RSE.

3 - Le dispositif d'alerte d'Euralis - Oser parler



Les alertes remontées via la plateforme seront alors communiquées aux membres des équipes Ethiques Locales ou auprès de l'équipe éthique Groupe selon le choix exprimé. Vous trouverez leurs noms sur la page Intranet dédiée ; ils sont tous soumis à un accord de confidentialité renforcé.

Ce système d'alerte est mis en place pour tous les collaborateurs du groupe, quelle que soit leur localisation géographique. Des systèmes spécifiques et nationaux peuvent se cumuler avec ce dispositif groupe. Dans ce cas, les informations complémentaires seront disponibles sur les intranets nationaux concernés.



Via la plateforme, le lanceur d'alerte choisit d'adresser son signalement soit à l'équipe éthique de son entité soit à l'équipe éthique groupe

Nous vous invitons à prendre connaissance de la Procédure d'Alerte éthique disponible sur nos sites Intranet et Internet et auprès de vos interlocuteurs RH.

LANCER UNE ALERTE PROFESSIONNELLE



VOUS ÊTES VICTIME OU TÉMOIN D'ACTION NON ÉTHIQUE ?



Prendre un premier contact téléphonique ou en face-à-face sur la question auprès du meilleur interlocuteur
(Manager, RH, élus)

- Puis écrire avec lui la situation vécue afin de conserver une trace écrite contenant :
 - Identité, fonctions et coordonnées de l'émetteur de l'alerte professionnelle
 - Identité, fonctions et coordonnées des personnes faisant l'objet d'une alerte
 - Identité, fonctions et coordonnées des personnes intervenant dans le recueil ou dans le traitement de l'alerte
 - Faits signalés.
- L'alerte peut être transmise par tout moyen (courrier, courriel, téléphone, contact personnel) ; elle fera, le cas échéant, l'objet d'une confirmation par écrit.
- Les personnes chargées du recueil et du traitement des alertes sont astreintes à une obligation renforcée de confidentialité.



Vous préférez vous servir de la Plateforme d'alerte

SITE INTERNET

- Se connecter au site ; vous trouverez l'adresse sur le site Intranet Euralis et sur les tableaux d'affichage
- Sélectionner votre langue
- Suivre la procédure indiquée.

VÉRIFIER LES FAITS

Au cours d'une enquête éthique, chacun est tenu d'apporter sa pleine et entière collaboration et de fournir, à la première demande, toute information et documents.

Chaque alerte, qu'elle émane du RH, de Manager, des élus ou du dispositif d'alerte doit être remontée auprès de l'équipe Ethique Locale.

Cette dernière, accompagnée le cas échéant des services compétents concernés par l'alerte, prend toutes les mesures de manière à vérifier l'authenticité des faits portés à sa connaissance.

Une fois l'alerte reçue, son traitement suit les étapes suivantes (cf. Procédure d'Alerte éthique) :

n°	Nom de l'étape	Responsable de l'étape	Echéance
0	<i>Emission du signalement</i>	<i>Lanceur d'alerte</i>	
1	Accusé de réception	Equipe Éthique	7 jours ouvrés
2	Examen de la recevabilité de l'alerte <i>Des compléments d'informations peuvent être demandés au lanceur d'alerte</i>	Equipe Éthique	dans les 2 mois
3	Notification : - recevabilité de l'alerte (cf. critère alerte Éthique) - statut de lanceur d'alerte	Equipe Éthique	dans les 2 mois
4	Notification des personnes visées par l'alerte	Equipe Éthique	Délai raisonnable
5	Instruction des faits / enquête	Equipe Éthique	jusqu'à 3 mois
6	Information auprès du lanceur d'alerte du suivi de l'enquête	Equipe Éthique	jusqu'à 3 mois
7	Rédaction du rapport d'enquête. Ce dernier est confidentiel	Equipe Éthique	dans les 90 jours de la fin d'enquête
8	Enquête de la part des autorités, le cas échéant	Equipe Éthique	
9	Clôture de la Procédure de traitement de l'alerte	Equipe Éthique	
10	Notification au lanceur d'alerte, victime, mis en cause	Equipe Éthique	A la clôture de la Procédure

- ❶ Les principes de confidentialité et de présomption d'innocence sont respectés. Toute enquête se déroule par ailleurs dans le respect de la législation applicable.
- ❷ L'utilisation de bonne foi du dispositif d'alerte professionnelle, même si par la suite les faits se révèlent inexacts, ne peut exposer l'auteur d'une alerte à des sanctions. En revanche, toute dénonciation abusive peut entraîner des sanctions disciplinaires et/ou des poursuites judiciaires.

PROTÉGER LES TÉMOINS ET VICTIMES

ANONYMAT

L'anonymat des collaborateurs ayant pris la parole, en personne ou par le biais du dispositif d'alerte est préservé. Des informations partielles sont délivrées lors des investigations ou lorsque la loi l'impose.

Tous les signalements soulèvent des enquêtes dans le respect des droits de toutes les parties impliquées.

INFORMATION

La personne concernée par l'alerte Groupe est avertie dès qu'un déclenchement du dispositif d'alerte est en cours. Elle sera informée de la nature des allégations la concernant. L'information peut ne pas être immédiate s'il s'avère nécessaire de vérifier les faits, de préserver les preuves ou de saisir les autorités compétentes.

En aucun cas la personne ne pourra obtenir l'identité de l'émetteur de l'alerte.

Toute personne ayant fait part d'une préoccupation sera informée des résultats de l'enquête, dans la mesure où ceci est approprié et que les informations peuvent être communiquées sans enfreindre la loi ou d'autres obligations de confidentialité.

Conformément à la réglementation, les personnes concernées (auteur d'une alerte, personne mise en cause et témoin) peuvent exercer leur droit de consultation et de rectification sur les informations personnelles détenues par l'équipe éthique, en lui adressant une demande. Les personnes peuvent également s'opposer, pour des motifs légitimes, aux traitements réalisés ou en demander la limitation. Toutefois l'équipe éthique ne pourra donner suite à la demande si le traitement des données est soumis à une obligation légale, s'il existe des motifs légitimes et impérieux au traitement de ces données, ou si celles-ci sont nécessaires à la constatation, à l'exercice ou la défense de droits en justice

INTERDICTION DE REPRÉSAILLES

Toute personne abusant de sa position hiérarchique ou utilisant tous moyens de pression afin d'exercer des représailles est passible de sanctions disciplinaires.

DURÉE DE CONSERVATION DES DONNÉES

Lorsqu'une alerte est considérée comme n'entrant pas dans le champ du dispositif dès son recueil par le responsable de traitement, les données la concernant seront anonymisées dans un délai de deux mois.

Lorsqu'une alerte n'est pas suivie d'une procédure disciplinaire ou judiciaire, l'archivage interviendra dans un délai de deux mois après la clôture des vérifications.

Lorsqu'une procédure disciplinaire ou des poursuites judiciaires sont engagées à l'encontre de la personne mise en cause ou de l'auteur d'une alerte abusive, les données relatives à l'alerte sont conservées jusqu'au terme de la procédure ou de la prescription des recours à l'encontre de la décision.

Les données faisant l'objet de mesures d'archivage sont conservées, dans le cadre d'un système d'information distinct à accès restreint, pour une durée de six ans, dans le respect du RGPD

Questions de collaborateurs

Question 1 : « *Comment formuler mon alerte ?* »

- ▶ Basez-vous seulement sur les faits, les données ou les informations en rapport direct avec le périmètre de votre alerte. Ils seront examinés lors du processus de vérification.

Question 2 : « *Je pense avoir été témoin de scènes ne respectant pas cette charte. J'hésite à en parler* »

- ▶ Si vous avez un doute, n'hésitez pas à en parler à votre Manager et/ou votre interlocuteur RH et/ou élus et/ou dispositif d'alerte (Internet, téléphone). Les signalements de bonne foi d'un collaborateur, qui s'avèreraient par la suite inexacts ne seront pas sanctionnés. Cependant, le Groupe Euralis tient à souligner que les dénonciations calomnieuses et mensongères peuvent donner lieu à sanction.

4 - Régime disciplinaire associé

Chaque société du Groupe met en œuvre cette charte en tenant compte des spécificités de son activité et de sa zone géographique.

L'article 17, 7° de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique dite Sapin II prévoit d'établir "un régime disciplinaire permettant de sanctionner les collaborateurs de la société en cas de violation du code de conduite de la société".

En vertu de cette disposition légale, le respect de la charte éthique s'avère ainsi impérieux en ce que toute violation de la présente charte est susceptible d'entraîner l'ouverture d'une procédure disciplinaire. Tout collaborateur violant les dispositions du présent code est ainsi auteur d'une faute, et s'expose donc à des sanctions disciplinaires appropriées et proportionnées à celle-ci, pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat de travail, et dont l'échelle est définie par le règlement intérieur de la société. Par ailleurs, des poursuites pénales mais également civiles sont envisageables à l'encontre d'un collaborateur fautif.

En outre, il convient de rappeler que l'instance dirigeante n'est pas tenue d'attendre que soit rendue une décision pénale pour mettre en œuvre des sanctions disciplinaires si les faits sont avérés et que leur gravité le justifie. La mise en œuvre de ces sanctions peut en effet s'appuyer sur les constatations d'une enquête interne circonstanciée, permettant d'établir avec rigueur la matérialité des faits reprochés à la personne concernée.

Enfin, dans la stricte confidentialité et dans le respect des règles de protection des données personnelles, l'entreprise se réserve le droit de recenser les sanctions disciplinaires prononcées à l'encontre des collaborateurs de la société concernée, dans le but de mettre en place les plans d'actions nécessaires à la sensibilisation et à la culture de l'éthique.

Questions de collaborateurs

Question 1 : « Quelle est la véritable valeur juridique de la charte éthique ? »

- ▶ La charte éthique est annexée au règlement intérieur. Elle a donc une valeur juridique équivalente à celui-ci, raison pour laquelle tout manquement caractérisé aux dispositions de la présente charte pourrait constituer une faute pour le collaborateur.

Question 2 : « Sur le plan disciplinaire, le collaborateur fait-il l'objet de la procédure disciplinaire « classique » et des dispositions afférentes ? »

- ▶ Effectivement, le collaborateur fera l'objet, comme tout autre collaborateur ayant commis une faute, de la procédure disciplinaire encadrée légalement et par le règlement intérieur