



# CHARTRE ÉTHIQUE

Edition  
Printemps 2025



# SOMMAIRE

<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>3</b>
1 - Editorial par Christophe CONGUES, Pierre PAGES et Thomas CHAMBOLLE .....	4
<b>ÉTHIQUE ET INTÉGRITÉ DES AFFAIRES</b> .....	<b>5</b>
1 - Créer des partenariats responsables .....	6
2 - Exercer une concurrence loyale .....	7
4 - Proscrire tout acte de corruption et paiement de facilitation .....	9
5 - Respecter les principes du Groupe en matière d'offre et de réception de cadeaux et invitations .....	10
6 - Prévenir toute situation de conflit d'intérêt .....	11
7 - Respecter les éléments de confidentialité et communication externe .....	12
8 - Garantir le respect de la vie privée et la protection des données personnelles .....	13
<b>ÉTHIQUE ET INTÉGRITÉ SUR LE LIEU DE TRAVAIL</b> .....	<b>14</b>
1 - Garantir un environnement assurant la sécurité et le bien-vivre au travail .....	15
2 - Assurer l'égalité des chances .....	16
3 - Prévenir et agir contre le sexisme .....	17
4 - Respecter la dignité de la personne humaine .....	18
<b>ÉTHIQUE ET INTÉGRITÉ EN TANT QU'ENTREPRISE CITOYENNE</b> .....	<b>19</b>
1 - Œuvrer pour avoir un impact sociétal positif .....	20
2 - Répondre aux attentes et satisfaire les exigences de nos clients et consommateurs .....	22
3 - Participer à la cohésion sociale via des contributions à la collectivité et activités de bienfaisance .....	23
4 - Autoriser les activités politiques à titre personnel .....	24
<b>PILOTAGE DE L'ÉTHIQUE</b> .....	<b>25</b>
1 - Diffusion de la charte .....	26
2 - Responsabilité éthique à tout niveau .....	27
3 - Le dispositif d'alerte d'Euralis - Oser parler .....	28
4 - Régime disciplinaire associé .....	33
5 - Pour en savoir plus .....	34

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, Pierre PAGES et Thomas CHAMBOLLE

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. Depuis près d'un siècle, nous avons su évoluer pour devenir un acteur majeur des marchés agricole, semencier et alimentaire, en France comme à l'international. Nos trois grandes vocations – nourricière, sociétale et énergétique – s'inscrivent pleinement dans une démarche RSE autour de nos trois piliers ESG (Environnement, Social, Gouvernance) qui guide désormais notre stratégie et nos actions.

La communauté Euralis, composée de près de 5 000 collaborateurs et 9 000 agriculteurs, est unie par des valeurs fortes : proximité, responsabilité, ouverture et simplicité. Ces principes, ancrés dans notre histoire, reflètent nos engagements en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. C'est pourquoi, dès 2018, nous avons consolidé ces engagements dans une charte éthique, véritable pilier de notre gouvernance et de notre culture d'entreprise.

Cette charte, mise à jour en 2025 pour intégrer les évolutions sociétales et environnementales récentes, constitue un socle de référence commun. Elle formalise les comportements attendus de chaque membre de la communauté Euralis – collaborateurs, administrateurs, adhérents, clients, fournisseurs – dans trois domaines fondamentaux :

- **Ethique et intégrité des affaires**, pour garantir des pratiques commerciales justes et transparentes ;
- **Ethique et intégrité sur le lieu de travail**, afin de promouvoir un environnement inclusif, équitable et respectueux ;
- **Ethique et intégrité en tant qu'entreprise citoyenne**, avec une attention particulière à notre impact environnemental et sociétal.

En intégrant pleinement les principes de l'ESG à nos activités, nous renforçons notre engagement en faveur d'une croissance durable et responsable. Cette démarche repose sur la responsabilité collective et sur l'exigence individuelle de chacun.

Le Conseil d'Administration, le Comité Exécutif et le Comité Éthique s'engagent fermement à veiller à la stricte application de cette charte à tous les niveaux de notre coopérative. Nous invitons chaque membre de notre communauté à s'y référer, à l'incarner au quotidien et à contribuer activement à son respect, pour continuer à construire ensemble un avenir durable et équilibré.



Christophe  
CONGUES



Pierre  
PAGES



Thomas  
CHAMBOLLE



# 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 en vigueur applicables dans tous les pays où ils exercent leurs activités.*

## 1 - Créer des partenariats responsables

*En France comme à l'international, Euralis s'engage à traiter avec **équité** et **loyauté** tous ses fournisseurs sans tenir compte de leur taille ou de leur condition, en lien avec sa charte achats responsables.*

### Dans les faits

- ➊ 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.
- ➋ La rémunération et les conditions de paiement sont conformes aux conditions du contrat, aux procédures internes Groupe et aux réglementations en vigueur.
- ➌ Nos critères de sélection sont : les engagements qualité, le prix et les conditions financières, la fiabilité et le respect des délais, la capacité et la flexibilité, le comportement éthique et les engagements RSE.
- ➍ L'écoute et le dialogue doivent être privilégiés dans la résolution de litige fournisseur afin de mettre en place des plans d'actions correctives.



Nous vous invitons à prendre connaissance du processus Achats Indirects disponible sur notre Intranet.

### 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. 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 sur son concurrent, ce qui est contraire aux lois applicables. Exprimez clairement vos contraintes budgétaires au fournisseur et demandez-lui s'il peut revoir son offre.

*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 possible de collaborer avec ce fournisseur. Toutefois, avant de contractualiser, évaluez la solidité du fournisseur et limitez les risques en créant un partenariat progressif (volumes, durée). Il est fortement recommandé d'établir un contrat à durée déterminée et d'inciter le fournisseur à développer son activité auprès d'autres clients pour diminuer la dépendance économique avec Euralis.

NB : A la fin du contrat, il faudra lancer un nouvel appel d'offres.

*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 ? »*

- ▶ Tout dépend du montant de l'engagement : en dessous de 5 K€, la consultation d'autres prestataires sera facultative. Au-delà, la mise en concurrence doit être privilégiée.

## 2 - Exercer une concurrence loyale

*Chez Euralis, nous agissons de manière responsable en faisant preuve d'exigence et de fiabilité dans nos décisions et actions. Nous sommes soucieux du respect du droit de la concurrence et conscients qu'une concurrence saine et loyale garantit un vaste choix de produits et de services, plus d'innovation et de meilleurs prix pour nos consommateurs.*

### Dans les faits

- 🔴 Le Groupe Euralis souhaite contribuer à diffuser une culture respectueuse du droit de la concurrence et veille à cet effet à fournir un cadre clair et sécurisé afin de prévenir tout comportement susceptible d'avoir un objet et/ou un effet anticoncurrentiel constitutif d'une violation aux règles françaises et européennes.
- 🔴 Il est essentiel que chaque collaborateur du Groupe Euralis veille au respect du droit de la concurrence.
- 🔴 Tout manquement est susceptible d'entraîner des sanctions très lourdes et peut s'avérer extrêmement préjudiciable pour la pérennité du groupe.

### Questions de collaborateurs

*Question 1 : « Des concurrents souhaitent me rencontrer pour échanger sur des sujets non précisés. Est-ce que je peux accepter de les rencontrer ? Dans l'affirmative, quels seraient alors les sujets considérés comme « sensibles » à ne pas évoquer ? »*

- ▶ Il n'est pas interdit de parler à des concurrents. En revanche, ce type de rencontre doit particulièrement éveiller la vigilance.
- ▶ Il est strictement interdit d'échanger des informations commercialement sensibles avec des concurrents, telles que : les prix actuels, futurs ou passés, parts de marché, marges, bénéfices, volume d'activité, capacités de production, identité des clients, intentions relatives à un appel d'offres en cours, stratégies marketing ou innovation, etc.
- ▶ En revanche, il est possible d'échanger sur des données agrégées, anonymisées et sur des informations publiées sur internet (rapports annuels, études).

*Question 2 : « Lors de ma participation au sein de l'association professionnelle à laquelle je viens d'adhérer pour le compte du Groupe Euralis, des débats ont pris part sur les prix pratiqués au sein de la profession : quel comportement adopter dans pareille situation ? »*

- ▶ Avant toute réunion, il est primordial que l'association convoque ses adhérents avec un ordre du jour détaillé, afin de préciser les sujets qui y seront abordés
- ▶ Lors des réunions, il convient de s'en tenir strictement à l'ordre du jour établi et d'éviter toute discussion sortant des intérêts légitimes de ladite association.
- ▶ Si des échanges suggérant une collusion avec ses concurrents (échanges d'information sensible, ententes sur un alignement de prix, de partage de territoires ou de clients, boycott de nouveaux entrants sur le marché...) prennent place, demandez-leur interruption immédiate. Si



Nous vous invitons à prendre connaissance de la FAQ concurrence disponible sur notre Intranet et contacter la Direction Juridique si vous soupçonnez ou découvrez des pratiques anti-concurrentielles en lien avec le Groupe Euralis et lors de la conclusion d'un partenariat avec un concurrent, afin de vérifier qu'il n'y ait pas d'atteinte aux règles de concurrence.

la discussion continue, quittez la réunion en demandant à ce que le procès-verbal de la réunion en fasse mention et en rendant compte à la Direction Juridique du Groupe Euralis.

*Question 3 : « Je souhaite monter un partenariat avec un concurrent ; quelles sont les précautions à prendre ? »*

- ▶ Les partenariats établis avec des concurrents sont le point de mire des autorités de la concurrence car pouvant découler en « entente prohibée ». Il est donc essentiel d'adopter une approche prudente lors de la négociation et conclusion de tels accords.
- ▶ La première précaution à prendre, avant l'entrée en négociation, est de conclure un accord de confidentialité afin de protéger les informations sensibles à échanger.
- ▶ Ensuite, lors des négociations, il faudra veiller au type d'informations transmises à votre partenaire, qui reste un concurrent (cf. réponse à la *Question 1*).
- ▶ Vous pourrez discuter des objectifs communs et des bénéfices attendus du partenariat, en définissant les modalités pratiques de la collaboration, y compris la gestion des responsabilités et des contributions de chacun, avant de les faire valider par l'équipe juridique.
- ▶ Durant le partenariat, tracez systématiquement vos échanges, en établissant des comptes-rendus détaillés précisant vos discussions et points abordés.

*Question 4 : « Dans le cadre d'une visite inopinée d'un agent de l'Autorité de la concurrence, j'efface vite certaines conversations passées avec des concurrents en me disant qu'il y a peu de chance qu'il les découvre. Est-ce bien le cas ? »*

- ▶ Ce type de comportement est contraire à la politique Ethique du groupe Euralis et aux lois en vigueur.
- ▶ Le fait de faire obstruction à une enquête menée par une autorité publique est sévèrement puni par la loi.
- ▶ Il est donc recommandé d'être vigilant sur ce que vous écrivez à vos concurrents - par email, par messagerie instantanée et tout autre mode de communication pouvant être sauvegardé - et de collaborer avec les agents de l'autorité de la concurrence en cas d'enquête.

### 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

- ❶ La corruption dans toutes ses formes est interdite. De ce fait, les échanges d'espèces, de titres ou chèques cadeaux sont prohibés.
- ❷ 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.
- ❸ 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.



Nous vous invitons vous rapprocher de votre RH pour réaliser l'elearning disponible sur *My Campus Euralis*  
« Sapin 2 – Lutter contre la corruption »

#### 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

- ❏ 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, remis ou perçus, ne doivent pas excéder une **valeur maximale de 50 € TTC par exercice fiscal et par tiers**
- ❏ 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.
- ❏ Tout cadeau ou invitation doit être préalablement déclaré dans notre **registre** centralisé (sauf exclusions précisées dans notre politique Cadeaux & invitations – ex : goodies, repas d'affaires, challenges commerciaux).



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

### 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 (<50 €TTC), sans contrepartie, ponctuel et n'est pas en mesure d'influencer une décision. Il doit néanmoins être déclaré dans notre registre.

**Question 2 :** « Un client m'invite à un séminaire et propose de prolonger le voyage en invitant ma famille. Ai-je le droit d'accepter cette invitation ? »

- ▶ Non, car les invitations à des voyages et séminaires doivent s'inscrire dans un cadre strictement professionnel.

**Question 3 :** « Je suis en négociation commerciale avec un tiers et celui-ci m'invite à un vernissage. Puis-je accepter ? »

- ▶ Non, car il est interdit de recevoir ou de donner des cadeaux et invitations dans un moment stratégique : appel d'offres, période de négociation commerciale, signature d'accords...

**Question 4 :** « Un fournisseur vient de m'offrir un grand sac de produits. Je sais que cela ne lui a pas coûté cher. Puis-je, ou dois-je, l'accepter ? »

- ▶ Cela dépend. Si vous estimez sa valeur en dessous de 50 € TTC, vous pouvez accepter après l'avoir déclaré dans le registre. Si sa valeur est au-dessus, vous devez remercier le fournisseur de sa générosité, mais refuser poliment le cadeau.

## 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. Si cela arrive, les intérêts du Groupe doivent prévaloir sur les intérêts personnels.*

### 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 :
  1. En informer aussitôt son manager qui devra prendre les décisions adéquates ;
  2. Effectuer une déclaration dans notre **registre** dédié (cf. Intranet).



**CONSEIL**

Nous vous invitons à prendre connaissance de la Politique Conflit d'intérêts du Groupe Euralis disponible sur notre Intranet.

### Questions de collaborateurs

**Question 1 :** « Je suis acheteur et mon frère vient de lancer une entreprise qui pourrait devenir notre fournisseur. Puis-je faire affaire avec lui ? »

- ▶ Les relations familiales peuvent influencer votre objectivité dans la prise de décision. Vous devez déclarer ce conflit d'intérêts à votre manager et dans le registre. Vous devez vous retirer du processus de sélection et laisser une autre personne impartiale évaluer la proposition de votre frère.

**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

- ❗ L'appropriation d'informations confidentielles est considérée comme du vol.
- ❗ La divulgation d'informations confidentielles d'Euralis ou d'un de ses partenaires commerciaux, à des concurrents ou des tiers non autorisés est interdite.
- ❗ 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.
- ❗ 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 ? »

- ▶ Vous lui demandez de 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

- ❗ En matière de sécurité, la seule cible acceptable est le zéro accident. Le développement d'une culture commune basée sur la prévention et l'action est essentiel pour atteindre cette ambition.
- ❗ Chaque collaborateur doit agir dans le respect des règles de sécurité du Groupe et de son site de travail.
- ❗ 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 et agir immédiatement en cas de 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. 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 :** « Un camion est en attente de chargement et mon collègue qui doit procéder au chargement s'est absenté quelques instants. Ayant déjà conduit des chariots élévateurs dans mon ancienne entreprise, puis-je le remplacer ? »

- ▶ La conduite d'un engin autoporté nécessite un niveau de qualification et une autorisation de conduite délivrée par l'entreprise. En l'absence d'un de ces éléments et malgré votre expérience passée, vous ne devez en aucun cas utiliser le chariot élévateur de votre collègue.
- ▶ De façon générale, le prérequis avant toute utilisation d'engins de manutention ou intervention sur des installations électriques ou sur des machines dangereuses est d'avoir suivi une formation correspondant à la tâche, puis d'avoir validé ses compétences et enfin d'avoir été autorisé ou habilité pour réaliser l'activité en question.

## 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

- ❖ 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...
- ❖ Aucune discrimination ne sera tolérée, que ce soit en matière d'emploi, de formation, de promotion, de rémunération, de maintien au poste, au sein d'Euralis.
- ⦿ 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 :** « 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 - Prévenir et agir contre le sexisme

*Euralis souhaite renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en offrant les meilleures conditions d'épanouissement et de réussite pour tous.*

#### Dans les faits

- ❗ Tout propos ou comportement sexiste sera sanctionné.
- ❗ En tant que manager, je suis vigilant lors de mes actes managériaux à rester objectif et ne pas me laisser influencer par des préjugés ou des idées reçues. Je m'interroge régulièrement : « est-ce que j'agirais de même si c'était un homme / une femme ? »
- ❗ Lorsque je suis témoin ou victime de propos ou de comportements sexistes, je peux faire remarquer le caractère sexiste de ces propos, devant le groupe ou en tête à tête avec la personne concernée. Je peux aussi faire remonter la situation à mon interlocuteur RH, à un des référents Harcèlement sexuel et agissements sexistes de mon CSE, ou à mon manager.



Nous vous invitons vous rapprocher de votre RH pour réaliser l'elearning disponible sur *My Campus Euralis* « Oxygène – Prévenir et agir contre le sexisme ordinaire »

#### Questions de collaborateurs

**Question 1 :** « 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 2 :** « Je suis dans un environnement très masculin. Lorsque je recrute, je n'ai que des candidats hommes. Or, je suis convaincu que je peux recruter une femme aux compétences équivalentes. Que puis-je faire ? »

- ▶ La diversité au sein d'une équipe est un véritable atout car elle enrichit les perspectives, les compétences et la compréhension des clients. Elle contribue à améliorer les performances et l'attractivité de l'entreprise.
- ▶ Pour diversifier les profils, je demande à mon RH de proximité de me présenter des candidatures internes ou externes de femmes et d'hommes.

**Question 4 :** « J'organise une réunion de synthèse, en présentiel, mercredi prochain en fin d'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 ? »

- ▶ L'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle est important, et permet à nos collaborateurs de s'épanouir.
- ▶ Pour favoriser cet équilibre vie privée / vie professionnelle, il est important d'organiser les réunions à des horaires raisonnables et de les planifier à l'avance. Vérifiez toujours s'il existe d'autres créneaux horaires disponibles. Imposer un horaire sans tenir compte des contraintes de chacun peut entraîner une discrimination indirecte.

## 4 - 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

- ❖ 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.
- ❖ 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.
- ❖ Tout acte de violence physique à l'égard des personnes sur le lieu de travail fera l'objet de poursuite.



### DÉFINITION

Le harcèlement moral se traduit par des agissements répétés à l'égard d'un salarié qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

### 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 :** « *Un Directeur me fait régulièrement des remarques sur ma façon de m'habiller. Je n'hésite pas à le remettre à sa place avec humour, mais lors du dernier séminaire, il est allé un peu plus loin, allant jusqu'à vouloir me toucher.* »

- ▶ La situation relève du harcèlement sexuel. Vous devez en parler à votre manager ou à votre RH ou signaler son comportement (de manière anonyme ou pas) par la plateforme d'alerte. Ce 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, quel que soit le lien hiérarchique au sein de l'entreprise.



# ÉTHIQUE ET INTÉGRITÉ EN TANT QU'ENTREPRISE CITOYENNE

*En tant qu'entreprise citoyenne ancrée dans ses territoires, Euralis s'engage à agir de manière responsable et durable sur l'ensemble de sa chaîne de valeur.*

## 1 - Œuvrer pour avoir un impact sociétal positif

À travers sa démarche RSE, Euralis intègre les critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG) au cœur de sa stratégie, en créant de la valeur pour l'ensemble de ses parties prenante

### Dans les faits

- Euralis a construit une politique qui encadre sa démarche de Responsabilité Sociétale d'Entreprise. Cette politique s'articule autour des piliers ESG et se traduit par des engagements concrets mobilisant l'ensemble des parties prenantes de sa chaîne de valeur :

#### ENVIRONNEMENT

- Agir face au changement climatique pour préserver les ressources et la biodiversité

#### SOCIAL

- Animer la vie de la coopérative dans les territoires et assurer des revenus satisfaisants à nos adhérents
- Accompagner les femmes et les hommes dans les transformations, favoriser le dialogue social et promouvoir l'égalité des chances
- Garantir la sécurité de l'ensemble des acteurs internes et externes de la coopérative et favoriser la qualité de vie au travail
- Favoriser le développement et l'ancrage territorial
- Contribuer à la souveraineté alimentaire et proposer à nos clients des produits et solutions sains, sûrs et durables

#### GOVERNANCE

- Promouvoir nos valeurs et principes éthiques au sein de notre sphère d'influence

### 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 Euralis agit pour lutter contre le réchauffement climatique ? »

- ▶ Dans le cadre de sa stratégie Climat, Euralis a choisi l'approche scientifique SBTi pour accompagner l'évolution de ses pratiques agricoles, alimentaires et énergétiques afin de s'inscrire dans un scénario de réchauffement climatique limité à +1,5 °C par rapport à l'ère préindustrielle. A ce titre, Euralis ambitionne notamment de devenir un acteur majeur de la production d'énergies renouvelables en contribuant à la résilience des exploitations agricoles et à l'autoconsommation énergétique de nos sites, mais aussi et surtout d'accompagner la ferme Euralis vers des pratiques agricoles à faibles émissions de Gaz à Effet de Serre.

**Question 3 :** « Que fait Euralis pour optimiser l'utilisation de l'eau ? »

- ▶ La maîtrise de la ressource en eau est un enjeu majeur dans tout le Groupe, aussi bien pour les Activités agricoles que pour les Activités agroalimentaires. Les initiatives se multiplient afin de préserver la ressource en eau (ex : semences résistantes au stress hydrique, partenariat avec l'agence de l'eau Adour-Garonne, solution de pilotage pour une irrigation optimisée, sobriété des consommations et traitement des effluents dans nos process industriels).

- 🔗 Animer la gouvernance territoriale et intégrer les enjeux géopolitiques
- 🔗 Promouvoir la bientraitance et le bien-être animal

**Question 4 :** « Comment l'entreprise s'assure-t-elle que le Bien-Être Animal (BEA) est au cœur de ses activités ? »

- ▶ Euralis respecte les réglementations relatives au BEA et s'assure de la bientraitance animale sur l'ensemble de la chaîne de valeur, de la naissance à l'abattage.
- ▶ Notre coopérative s'engage à améliorer les conditions de vie des animaux, sur l'ensemble de ses filières (Palmipèdes, Volailles de chair ou Bovins). L'alimentation, la santé, les espaces de vie et le transport sont notamment des points clefs de notre démarche.

## 2 - Répondre aux attentes et satisfaire les exigences de nos clients et consommateurs

*Euralis s'engage à produire des aliments sains et sûrs, tout en contribuant à renforcer la souveraineté alimentaire. Sa démarche qualité rigoureuse reposant sur des standards élevés et une traçabilité complète, garantit la sécurité de ses produits tout au long de la chaîne de production.*

### 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 / productions, bien-être animal, étiquetage.
- Euralis s'engage 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, ...
- Euralis dispose de certifications et labels garantissant la maîtrise de la sécurité alimentaire et des bonnes pratiques de leurs métiers/filières : IFS, FSSC 22000, SQF, CSA-GTP, charte qualité maïs classe A

### Questions de collaborateurs

**Question 1 :** « Lors de la fabrication d'un produit, je constate un problème qualité, dois-je le signaler ? »

- ▶ Nos produits font l'objet de standards de production (cahiers des charges, chartes qualité...) et toute anomalie constatée doit immédiatement être remontée à votre manager.
- ▶ La qualité, dont la culture de la sécurité des aliments, est un état d'esprit et une exigence permanente de notre organisation. Nous encourageons la proactivité de tous car nous sommes convaincus que chacun détient une partie de la solution pour arriver au résultat souhaité

**Question 2 :** « Comment Euralis s'assure de proposer à ses clients / consommateurs des produits sains et équilibrés ? »

- ▶ Euralis a défini en 2023 une Charte Nutritionnelle Groupe, alliant plaisir et santé. Fruit d'une démarche collaborative avec l'Activité canards et l'Activité Traiteur, cette charte est mise en œuvre au sein de chacune d'elles à travers des feuilles de route adaptées aux spécificités de leurs produits.

**Question 3 :** « Quelles sont les actions concrètes réalisées par Euralis pour lutter contre le gaspillage alimentaire ? »

- ▶ Euralis agit à tous les niveaux pour réduire le gaspillage, en optimisant ses pratiques agricoles et en améliorant la transformation, le stockage et la logistique de ses productions (minimisation des pertes tout au long du process, opérations de déstockage de produits approchant de leur date limite de consommation dans nos points de vente et dons auprès de banques alimentaires).

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

*Euralis est convaincu que sa responsabilité ne se limite pas à son activité économique. Nous sommes profondément engagés dans la construction d'un avenir où performance rime avec solidarité et cohésion sociale.*

#### Dans les faits

- ❶ Euralis favorise le développement de projets sociétaux avec pour objectif de contribuer à l'intérêt général et à l'ancrage territorial. 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.
- ❷ En tant qu'acteur local, Euralis s'engage à préparer l'avenir en accompagnant l'orientation professionnelle des jeunes de son territoire, notamment par :
  - L'ouverture de stages et alternances
  - La participation aux forums des métiers, Jurys « Concours Passerelles ».

#### 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, etc...
- Événements : réveillon Solidaire de Lescar, fête d'antan à Maubourguet, etc...
- Sportif de longue date : club de Rugby de la Section Paloise 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. C'est lui/elle qui prendra en charge le sujet.

**Question 2 :** « 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 ? »

- ▶ Oui nous ne pouvons que soutenir des démarches de cette nature. N'hésitez pas à en parler au service Communication du Groupe qui propose la stratégie de mécénat de l'entreprise.

## 4 - Autoriser les 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

- ❌ Euralis ne finance aucun parti politique ou institution politique.
- ❌ Euralis n'a pas vocation à soutenir un parti ou une 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 ? »

- ▶ À 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 corédigé 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 ? »

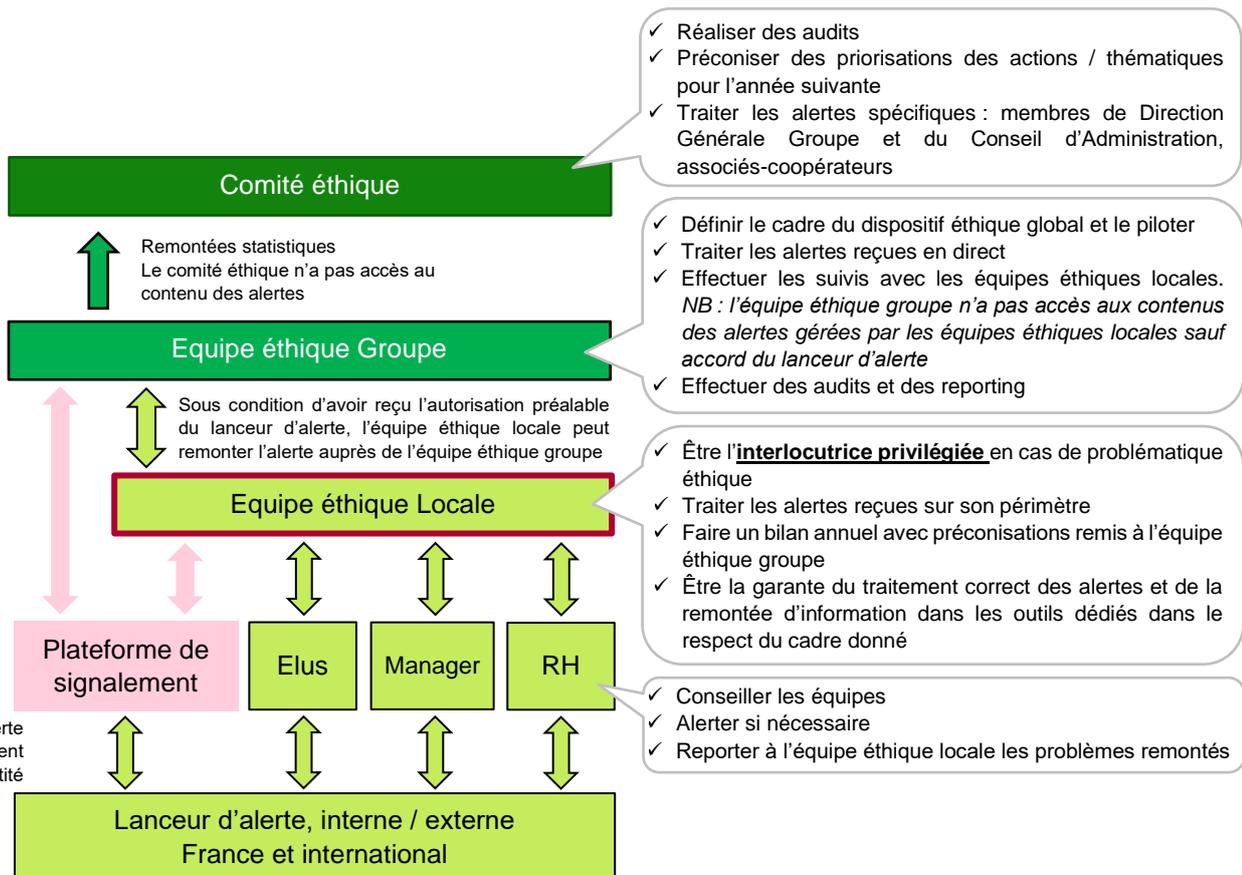
- ▶ Les cas remontés suivront la procédure d'Euralis indiquée page suivante et, les cas échéants, la procédure légale du pays où l'infraction s'est déroulée.
- ▶ Dans le cas d'alerte via la plateforme, vous pourrez suivre l'avancement de votre signalement en vous connectant à la plateforme.
- ▶ Un rapport 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.



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

- ❗ Les principes de confidentialité et de présomption d'innocence sont respectés. Toute enquête se déroule par ailleurs dans le respect de la législation applicable.
- ⓘ 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

## 5 - Pour en savoir plus

*Vous pouvez retrouver l'ensemble de notre documentation sur les pages  
Intranet dédiées.*

- Charte achats responsables
- Processus Achats Indirects
- FAQ Concurrence
- Politique Cadeaux et Invitations
- Politique Conflit d'intérêts
- Politique générale de protection des données
- Déclaration de Performance Extra Financière (DPEF)
- Procédure d'Alerte éthique