

Charte Éthique

Introduction

Nous avons choisi de nous engager dans la construction d'une offre de services intégrant tous les métiers de l'immobilier pour co-construire le futur des villes, des entreprises et des organisations en maîtrisant les transformations.

Nous avons choisi d'agir en proximité avec tous les talents raisonnablement audacieux et résolument ambitieux qui ont envie d'inventer des lieux qui font liens.

Nous avons choisi l'indépendance pour cultiver la liberté d'esprit qui permet, dans toutes les activités et toutes les organisations, de résoudre des problèmes dont nous n'aurions même pas imaginé qu'ils puissent exister.

Nous avons choisi d'engager nos partenaires externes dans le respect et la promotion de cette charte éthique.

Nous sommes le Groupe Kardham et nous sommes au service des acteurs et usagers d'un immobilier aux bénéfices durables et partagés.

1. Contexte

1.1 Définitions

Ci-dessous les différentes notions précisées afin de faciliter la compréhension de cette charte :

- Charte : texte juridique solennel qui vise à garantir des libertés, des droits ou des devoirs.
- Collaborateur : tout dirigeant, mandataire social, salarié cadre ou non, travailleur temporaire, apprenti ou stagiaire du Groupe.
- Code de conduite : document relatant le process interne et son applicabilité selon les différents cas de figures de corruption tel que relaté par la Loi Sapin II ([AFA](#)).
- Conflit d'intérêt : toute situation d'interférence entre la fonction exercée au sein d'une organisation et un intérêt personnel, de sorte que cette interférence influe ou paraisse influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif de la fonction pour le compte de cette organisation.
- Corruption : agissement par lequel une personne investie d'une fonction déterminée, publique ou privée, sollicite ou accepte un don, une offre ou une promesse en vue d'accomplir, retarder ou omettre d'accomplir un acte entrant, d'une façon directe ou indirecte, dans le cadre de ses fonctions.

- Discrimination : traitement inégal et défavorable appliqué à certaines personnes en raison notamment, de leur origine, de leur nom, de leur sexe, de leur apparence physique ou de leur appartenance à un mouvement philosophique, syndical ou politique.
- Le Groupe : désigne le Groupe Kardham et l'ensemble de ses filiales en France, réparties en cinq activités : Architecture, Aménagement, Ingénierie, Conseil, Digital.
- Partie prenante : clients, fournisseurs, conseils, commissaires aux comptes, consultants, sous-traitants, agents et autres intermédiaires, qui sont tierces au Groupe et représentant ou intervenant pour le Groupe.
- Référent Santé, Sécurité Conditions de Travail (SSCT) : le référent santé sécurité vient en appui au chef d'entreprise ou à la direction des ressources humaines (DRH) pour conduire, au quotidien, la démarche de prévention dans l'entreprise.
- Responsabilité sociale des entreprises (RSE) : contribution volontaire des entreprises aux enjeux du développement durable, aussi bien dans leurs activités que dans leurs interactions avec leurs parties prenantes. Elle concerne trois domaines : environnemental, social et sociétal.

1.2 Référent éthique

Le Référent éthique est représenté en la personne du responsable RSE qui est engagé par un accord de confidentialité. Il est suppléé par le Référent SSCT, qui prendra le relais en cas d'indisponibilité du responsable RSE dans la fonction de Référent éthique pour la prise en charge des signalements.

Tout collaborateur et/ou Partie prenante, qui s'interrogent sur les dispositions de la présente charte éthique peuvent contacter le Référent éthique du Groupe à l'adresse suivante : ethique@kardham.com.

Tout collaborateur et/ou Partie prenante qui souhaitent échanger, consulter et/ou effectuer un signalement peuvent solliciter le Référent éthique par mail, par téléphone, en présentiel, etc.

Le Référent éthique réceptionne également tout signalement relatif à un non-respect de la présente charte éthique. Tout signalement transmis au Référent éthique sera pris en charge sous sept jours ouvrés.

Pour plus d'informations, vous référez aux documents disponibles en parallèle (procédure d'alertes, code anti-corruption, etc.).

1.3 Comité éthique

Le comité éthique se compose des fonctions suivantes qui sont engagées par un accord de confidentialité :

- Le Représentant IRP ;
- Le Délégué à la Protection des Données (DPO) ;
- Le Référent éthique ;
- Le Directeur des ressources humaines ;
- Le Responsable juridique ;
- Le Représentant du comité Qualité de Vie au Travail (QVT).

Toute réunion du comité éthique est considérée valide lorsqu'au moins quatre membres sont réunis.

Tout signalement, jugé recevable, remonté au travers du Référent éthique est traité par le comité éthique. Le comité éthique se réunira pour traiter tout signalement relatif à un non-respect de la présente charte éthique.

Le comité éthique ne peut être directement sollicité. Toutes remontées d'informations relatives à un non-respect de la présente charte éthique, doivent faire l'objet au préalable d'un signalement au travers du Référent éthique, ce dernier pouvant saisir le comité éthique à la suite.

2. Principes et valeurs

Le Groupe est très attaché au respect des règles légales et des principes éthiques dans la conduite des affaires. Il est convaincu que sa performance et son avenir reposent sur la confiance qu'il inspire à ses clients, à ses collaborateurs, à ses actionnaires et à ses partenaires publics et privés.

Dans cet esprit, la présente charte éthique a vocation à définir les principes et valeurs auxquels le Groupe adhère :

- L'intégrité ;
- L'éthique ;
- La responsabilité sociétale ;
- La loyauté ;
- Le respect de la personne ;
- La lutte contre les discriminations et le harcèlement ;
- La lutte contre la corruption ;
- La lutte contre la concurrence déloyale.

Ces principes doivent guider les collaborateurs du Groupe, ainsi que toutes les personnes auxquelles le Groupe est associé.

Chaque collaborateur, quel que soit son niveau hiérarchique :

- S'engage à appliquer les règles énoncées ci-après dans l'exercice de son activité ;
- Se doit, le cas échéant, de veiller à ce que celles-ci soient également appliquées au sein de son équipe ou par les personnes qui sont sous sa responsabilité.

Le Groupe s'engage à respecter les lois et réglementations dans chaque pays où il exerce son activité.

Le respect des normes juridiques constitue une valeur incontournable.

Il est de la responsabilité de tous les collaborateurs de connaître et de respecter pleinement les lois et réglementations applicables, ainsi que les diverses politiques et directives établies par le Groupe dans ses divers domaines d'activité.

Tous les collaborateurs sont tenus de s'informer des dispositions en vigueur dans le Groupe concernant leur domaine de responsabilité, de les respecter et de consulter, en cas de doute ou de besoin, les services compétents pour obtenir les informations nécessaires.

Le Groupe étant signataire du Pacte Mondial des Nations Unies, il s'engage à respecter et faire appliquer les 10 principes d'engagement suivants :

LES DIX PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT DES NATIONS UNIES

- DROITS DE L'HOMME**
 1. Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme
 2. Veiller à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l'Homme
- NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL**
 3. Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective
 4. Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire
 5. Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants
 6. Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi
- ENVIRONNEMENT**
 7. Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement
 8. Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
 9. Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement
- LUTTE CONTRE LA CORRUPTION**
 10. Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin

Les Dix Principes du Global Compact des Nations Unies sont dérivés de : la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail, la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement, et la Convention des Nations Unies contre la corruption.

<https://pactemondial.org/decouvrir/dix-principes-pacte-mondial-nations-unies/>

3. Engagements

3.1 Respects des personnes et de leurs droits

Les relations entre collaborateurs sont fondées sur les principes de confiance et de respect mutuels, avec le souci de traiter chacun avec dignité.

Le Groupe entend appliquer une politique de ressources humaines équitable conforme à la législation en vigueur en France. Il s'interdit notamment toute forme de discrimination.

Les formes de discrimination identifiées à ce jour sont les suivantes :

- Âge
- Apparence physique
- Caractéristiques génétiques
- Domiciliation bancaire
- État de santé
- Exercice du droit d'alerte
- Exercice du droit de grève
- Exercice des fonctions de juré ou de citoyen assesseur
- Grossesse
- Handicap
- Identité de genre
- Langue parlée
- Lieu de résidence
- Mœurs
- Patronyme
- Opinions philosophiques
- Opinions politiques, exercice d'un mandat électif local
- Orientation sexuelle
- Origine
- Perte d'autonomie
- Race prétendue, ethnique, nationalité : appartenance ou non-appartenance
- Religion : croyance ou appartenance ou non-appartenance
- Sexe
- Situation de famille
- Syndicalisme
- Vulnérabilité liée à la situation économique

[Discrimination au travail | Service-public.fr](#)

Toute pression, tout comportement ou tout harcèlement à caractère moral ou sexuel sont interdits.

Un accompagnement interne est mis en place en cas de besoin avec le Référent éthique.

Chaque collaborateur a droit au respect de sa vie privée notamment au travers de la réglementation relative aux données informatiques et du code du travail.

Une politique IT, conforme au règlement général sur la protection des données (« RGPD »), détaillant les droits et devoirs des collaborateurs du Groupe, est disponible.

Assurer et renforcer la sécurité des collaborateurs dans l'exercice de leurs activités est donc une préoccupation permanente.

3.2 Concurrence loyale

Le Groupe veille au respect de la réglementation française et européenne relative aux pratiques en matière de concurrence, afin que celles-ci soient loyales et équitables. Aucune action du Groupe ne doit empêcher, restreindre ou fausser le jeu de la concurrence, en interne comme en externe.

Le Groupe refuse toutes les pratiques anticoncurrentielles, les pratiques commerciales déloyales, notamment toute entente avec les concurrents ou toute pratique concertée relative aux conditions financières, à la répartition des prestations, des marchés ou des clients.

Sont proscrits non seulement tout accord formalisé, toute pratique concertée mais aussi tout entretien informel ayant pour effet ou visant une restriction de la libre concurrence ou de la concurrence loyale.

Ainsi, les conditions financières sont fixées en toute indépendance, les concurrents et clients doivent prendre leurs décisions en toute liberté.

Tout comportement identifié allant à l'encontre de ces principes sera sanctionné.

3.3 Relations avec les Parties Prenantes

Le Groupe entretient avec toutes ses Parties Prenantes des relations placées sous le signe de l'honnêteté et de l'équité, en accord avec ses principes éthiques listés en préambule.

En conséquence, le Groupe s'oblige à honorer ses engagements contractuels. Les collaborateurs doivent veiller à agir avec professionnalisme, intégrité et équité afin d'établir des relations commerciales pérennes avec les clients.

L'action commerciale, en France, s'exerce dans le respect de la réglementation locale, que tout collaborateur s'engage à connaître ; notamment, le Groupe respecte les règles spécifiques qui régissent notre activité dans le cadre de marchés privés ou publics, quel que soit le pays où il exerce ses activités.

Le Groupe attend de ses Parties Prenantes un engagement équivalent et que ces dernières soient en adéquation avec sa charte Achats Responsables.

Il incombe à chaque collaborateur de sélectionner ses Parties Prenantes sur une base objective, sans favoritisme ni discrimination, en accord avec la charte Achats Responsables.

Il peut être nécessaire de faire appel à des partenaires commerciaux externes (apporteurs d'affaires, sous-traitants) dans le cadre d'une prestation de services. Tout collaborateur recourant à un partenaire commercial doit s'assurer que les vérifications appropriées sont mises en œuvre. Le partenaire commercial s'engage à se conformer aux exigences de cette charte avant de conclure une relation d'affaires avec la Partie prenante.

Les services fournis par le Groupe et ses Parties prenantes respectent les normes établies en matière de qualité, de santé, de sécurité et d'environnement sur ses propres sites et ceux de ses clients.

3.4 Lutte contre la Corruption

Le Groupe s'attache à lutter contre les faits de corruption, de trafic d'influence, de prise illégale d'intérêt, de détournement de fonds publics, de favoritisme ou de tout autre manquement à la probité dans les pays dans lesquels il exerce ses activités.

Il applique les lois nationales et internationales relatives à la lutte contre la corruption dans tous les pays où le Groupe intervient.

Le Groupe a décidé d'établir une charte Achats Responsables et un code de conduite anti-corruption en vue de répondre aux exigences de la loi française dite « Sapin II » du 9 décembre 2016. Ce code

anti-corrupcion a vocation à guider les actions et comportements des collaborateurs au quotidien en ce qui concerne notamment :

- Les cadeaux et invitations ;
- Les relations avec les agents publics ;
- Les relations avec les fournisseurs et clients ;
- Le mécénat et le sponsoring ;
- Les relations avec les consultants ;
- Les paiements de facilitation, etc.

Une formation sur ce thème est ouverte à l'ensemble des collaborateurs du Groupe. Elle sera obligatoire pour les collaborateurs qui occupent les fonctions les plus exposées à ces risques.

3.5 Conflits d'intérêts

Un conflit d'intérêts apparait lorsqu'un intérêt personnel (ou une activité personnelle) interfère, est susceptible d'interférer, ou peut donner l'impression d'interférer avec l'exercice indépendant, impartial et objectif d'une fonction.

Il y a conflit d'intérêts lorsque, par exemple, un collaborateur influence sur une décision du Groupe afin de lui conférer un avantage personnel ou de favoriser une connaissance.

Toute décision du Groupe doit être prise de manière objective, sans aucune considération personnelle.

Toute activité ou mission des collaborateurs et des organes de gouvernance du Groupe allant à l'encontre des intérêts du Groupe est proscrite.

De nombreuses situations peuvent donner lieu à ce genre de conflit, notamment lorsqu'un collaborateur ou l'un de ses proches détient des intérêts directs ou indirects chez un concurrent, un fournisseur ou un client du Groupe. Afin de prévenir ces situations, les salariés seront invités à déclarer auprès du Référent éthique les activités ou participations qu'ils peuvent avoir au sein d'une Partie Prenante.

Les collaborateurs du Groupe doivent identifier les risques de conflit d'intérêts, les révéler auprès du Référent éthique, et agir, en toutes circonstances, au mieux des intérêts du Groupe. Dans un souci d'intégrité, ils doivent également se garder de toute action de nature à provoquer un conflit d'intérêts, réel ou potentiel. Il convient de ne pas utiliser sa fonction au sein du Groupe en vue d'en tirer un bénéfice personnel direct ou indirect. Face à un conflit d'intérêts, le collaborateur ne doit pas prendre part à la décision concernée.

Une formation sur ce thème est ouverte à l'ensemble des collaborateurs du Groupe. Elle sera obligatoire pour les collaborateurs qui occupent les fonctions les plus exposées à ces risques.

3.6 Confidentialité

Le Groupe s'assure de faire respecter, en interne et dans l'exécution de ses contrats, la confidentialité dans l'usage des données, des informations et documents transmis, du savoir-faire, des droits de propriété intellectuelle et industrielle et des secrets d'affaires, en lien avec ses activités. Tous les collaborateurs bénéficient dans leur contrat de travail d'une clause de confidentialité les engageant et à laquelle ils peuvent se référer.

Aucune information confidentielle ne peut être divulguée, sauf si elle fait l'objet d'une diffusion publique autorisée.

Chaque collaborateur doit s'assurer que toute information, qui ne serait pas publique, demeure strictement confidentielle.

3.7 Santé et sécurité sur le lieu de travail

Le Groupe garantit des conditions de travail adéquates à ses collaborateurs, y compris en matière de santé et de sécurité, lesquels ont le devoir d'y contribuer par le respect des règles en la matière. Chaque collaborateur a la possibilité d'accéder au Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) sur son périmètre relatant les risques identifiés auquel il peut être confronté.

Le Groupe n'a recours à aucune forme de travail forcé. En conformité avec les conventions internationales, il s'interdit le travail des enfants. Cela s'inscrit également dans toute forme de contribution avec toutes Parties Prenantes.

3.8 Protection de l'environnement – Responsabilité sociétale

Le Groupe s'engage à préserver les ressources naturelles et énergétiques, réduire la production de déchets et de rejets nocifs dans l'air ou l'eau et à lutter contre le changement climatique ainsi que la protection de la biodiversité. Cela implique nécessairement le respect des dispositions légales en vigueur en matière de protection de l'environnement, et de prendre des initiatives allant au-delà de la réglementation. Le Groupe s'inscrit notamment dans une démarche liée aux 17 Objectifs de Développement Durable ([ODD](#)) initiés par l'ONU.

Le Groupe a établi un parti pris pour définir les actions et objectifs en matière d'enjeux environnementaux auquel il convient de se référer.

3.9 Recueil des signalements

3.9.1 Objet du signalement

Le Groupe encourage ses collaborateurs à exprimer leurs points de vue, à défendre leurs opinions et à signaler les comportements ou requêtes inacceptables.

Tout collaborateur qui considère qu'une information vers le responsable hiérarchique peut présenter des difficultés ou ne pourrait pas donner lieu au suivi approprié, a la possibilité de saisir le Référent éthique.

C'est notamment le cas si le collaborateur constate des faits susceptibles de constituer :

- Un crime ou un délit ;
- Une violation de la loi ou du règlement ;
- Une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France ;
- Une violation d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un engagement international régulièrement ratifié ;
- Un fait de discrimination ou harcèlement ;
- Une menace ou un préjudice pour l'intérêt général.

Par exemple, peuvent relever de la procédure d'alerte les infractions de corruption, de trafic d'influence, d'escroquerie ou de prise illégale d'intérêts.

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

Lorsqu'un collaborateur relate des faits qui ne remplissent pas les critères ci-dessus, il ne bénéficie pas de la protection du lanceur d'alerte issu de la loi « Sapin II ».

3.9.2 Auteur du signalement

L'auteur d'un signalement peut être un collaborateur du Groupe, sans restriction aucune, ou une Partie prenante.

L'auteur du signalement doit :

- Être une personne physique ;
- Agir de bonne foi et donc ne pas déclencher une alerte abusive dans le but de nuire à autrui ;
- Agir de manière désintéressée, à savoir sans bénéficier d'un avantage ou d'une rémunération en contrepartie de son signalement.

A défaut d'être désintéressé et de bonne foi, l'auteur du signalement ne pourra bénéficier des droits, garanties et protections accordées au lanceur d'alerte.

L'utilisation abusive et/ou de mauvaise foi d'un tel dispositif pourra exposer l'auteur du signalement à des sanctions disciplinaires ainsi que, le cas échéant, à d'éventuelles poursuites judiciaires.

A l'inverse, l'utilisation de bonne foi du dispositif même si les faits s'avèrent par la suite inexacts ou ne donnent lieu à aucune suite, n'exposera l'auteur du signalement à aucune sanction disciplinaire, ni mesure de rétorsion d'aucune sorte.

3.9.3 Comité éthique

Le destinataire des signalements est le Référént éthique. Selon la recevabilité du signalement, le Comité éthique du Groupe est saisi.

Toute personne ou service non compétent qui serait destinataire d'un signalement doit immédiatement le transmettre au Référént éthique pour que ce dernier puisse le traiter avec le Comité éthique.

Si le Comité éthique estime que le signalement ne relève pas de sa compétence, ou qu'il relève également de la compétence d'autres autorités, il le transmet sans délai à l'autorité externe compétente ou au Défenseur des droits, dans des conditions permettant de garantir l'intégrité et la confidentialité des informations qu'il contient.

3.9.4 Modalité de transmission du signalement

Le Référént éthique peut être saisi via l'adresse électronique suivante : ethique@kardham.com.

Tout collaborateur et/ou Partie prenante qui souhaitent échanger, consulter et/ou effectuer un signalement peuvent solliciter le Référént éthique par mail, par téléphone, en présentiel, etc.

Dans ce cadre, l'auteur du signalement doit présenter les faits, informations ou documents, quel que soit leur forme ou leur support de nature à étayer son signalement.

L'auteur du signalement communique également ses coordonnées (téléphone, courriel...) permettant, le cas échéant, un échange avec le Référént éthique.

L'anonymat du lanceur de signalement est garanti, sauf en cas d'accord de ce dernier, notamment dans le cadre du traitement du signalement.

Le Référént éthique informe, dans le délai de sept jours ouvrés, l'auteur du signalement de la réception de sa demande et l'informe du délai prévisible nécessaire à son examen auprès du Comité éthique si son signalement est recevable, ainsi que des modalités suivant lesquelles il sera informé des suites de son signalement.

3.9.5 Examen de recevabilité

Chaque signalement donne lieu à une évaluation préliminaire traitée de façon confidentielle par le Référént éthique afin de déterminer, préalablement à toute mesure, si elle entre dans le champ de la procédure auprès du Comité éthique. A défaut, le Comité éthique peut demander la transmission des informations complémentaires nécessaires pour s'en assurer.

S'il apparaît que le signalement ne rentre pas dans le champ de la procédure susvisée, il est clôturé et son auteur en est informé. Le Référént éthique peut alors rediriger l'auteur du signalement vers le service compétent.

3.9.6 Traitement d'un signalement recevable

Si un signalement est jugé recevable, le Comité éthique procède à son analyse.

Pendant les opérations de vérification, les principes de confidentialité et de présomption d'innocence sont respectés. La confidentialité de l'identité de l'auteur, des faits et des personnes visées par le signalement sont garantis.

En particulier, les éléments de nature à identifier l'auteur du signalement ne peuvent être divulgués qu'avec son consentement, sauf à l'autorité judiciaire lorsque le Référent éthique et le Comité éthique en charge du recueil et du traitement des signalements sont tenues de dénoncer les faits auprès du juge. Dans ce cas, l'auteur du signalement est informé de cette divulgation à l'autorité judiciaire, à moins que cette information risque de compromettre la procédure judiciaire.

Toute enquête se déroule par ailleurs dans le respect de la législation.

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

La personne identifiée dans le signalement est informée de la nature des allégations la concernant mais n'est pas informée de l'identité de l'auteur du signalement. L'information peut ne pas être immédiate s'il s'avère nécessaire, par exemple, de vérifier les faits, de préserver les preuves ou de saisir les autorités compétentes.

Toute information communiquée n'est partagée qu'avec les seules personnes qui ont à la connaître pour s'assurer du traitement du signalement et/ou de la prise de mesures appropriées. Ces personnes sont tenues à une obligation de confidentialité. La prise de connaissance de ces informations par des personnes non autorisées est interdite et peut donner lieu à sanction.

Par la suite, l'auteur du signalement, sera informé par écrit de la clôture des opérations de vérification et des suites données. Cette information sera communiquée dans un délai raisonnable n'excédant pas 3 mois à compter de l'accusé de réception du signalement.

3.9.7 Conservation et protection des données

Les signalements ne peuvent être conservés que le temps strictement nécessaire et proportionné à leur traitement et à la protection de leurs auteurs, des personnes visées par celui-ci et de tout tiers mentionné dans le signalement, en tenant compte d'éventuelles enquêtes complémentaires.

Lorsqu'elles font l'objet d'un traitement, les données à caractère personnel relatives à des signalements sont conservées dans le respect de notre politique IT, conforme au règlement général sur la protection des données (« RGPD »), par le Comité éthique. L'auteur du signalement (ou la ou les) personne(s) visé(es) par l'alerte peuvent ainsi accéder, sur demande formulée auprès du Référent éthique, aux données les concernant et en demander la rectification ou la suppression, si elles sont inexactes, incomplètes, équivoques ou périmées.

3.10 Sanctions

Les différents principes de cette charte éthique sont contraignants dans la mesure où leur non-respect est passible de sanctions disciplinaires telles que prévues notamment dans le règlement intérieur des différentes filiales du Groupe, pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat de travail.

Cette sanction s'appliquera indépendamment d'éventuelles poursuites civiles ou pénales qui pourraient être engagées au regard des infractions constatées. Des directives comportant des instructions détaillées peuvent être élaborées en cas de besoin.

4. Application de la charte éthique

Tous les collaborateurs du Groupe sont tenus de se conformer à la présente charte éthique.

Les dirigeants se voient conférer un rôle particulier à cet égard : celui de donner l'exemple.

En tant que dirigeants, ils se portent garant de l'application de cette charte et s'assurent que les collaborateurs sont suffisamment informés et partagent les valeurs du Groupe.

Chaque collaborateur pourra s'adresser au Référent éthique pour toute interrogation portant sur la présente charte.

Chaque collaborateur et/ou Partie prenante sont invités à communiquer au Référent éthique, toute infraction légale, ou tout manquement ou méconnaissance des règles du Groupe porté à sa connaissance. Ces communications doivent être de bonne foi et correctement documentées. Toutes les notifications d'infractions supposées seront traitées avec le plus grand sérieux et avec toute la confidentialité requise notamment dans le cadre de la procédure de recueil de signalement mise en place. Les auteurs de ces communications ne feront l'objet d'aucune mesure de représailles ou menace, ni d'aucun harcèlement et leur identité sera tenue secrète dans les limites autorisées par la loi.

Le contenu de la présente charte sera porté à la connaissance des Parties Prenantes. La présente charte éthique sera annexée au contrat conclu entre le Groupe et les Parties Prenantes. Ces dernières devront se comporter, elles aussi, de manière équitable, intègre et loyale selon les principes décrits tout au long de leurs relations contractuelles.

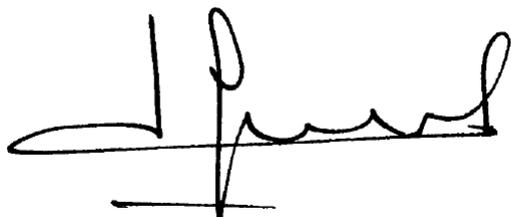
5. Entrée en vigueur et modification de la charte éthique

La présente charte éthique constitue une adjonction aux règlements intérieurs des filiales du Groupe. De ce fait, elle est applicable aux collaborateurs du Groupe. Elle est susceptible d'être modifiée afin de s'adapter aux évolutions, notamment réglementaires.

Conformément aux dispositions des articles L. 1321-4, R. 1321-1 et suivants du Code du travail, ce document a été soumis à l'avis des institutions représentatives du personnel compétentes, a été

adressé à l'inspection du travail, a été déposé au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes et porté à la connaissance de toute personne ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux.

La présente charte entre en vigueur à compter du 1^{er} août 2023.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Frédéric Miquel', written over a horizontal line.

Frédéric MIQUEL
Directeur Général