

CHARTRE ETHIQUE

P-SA-05-V2

1

INTRODUCTION 3

1- Qui est concerné..... 3

EMPLOYEUR RESPONSABLE..... 4

1- Respect des femmes et des hommes dans l'entreprise..... 46

2- Le respect de la santé et de la sécurité dans l'entreprise..... 46

3- Gestion des conflits d'intérêts : 4.6

4- Respect de la vie privée et des données personnelles..... 57

5- Respect des ressources mises à disposition..... 57

2

3

EMPLOYÉ RESPONSABLE..... 68

1- Procédure de signalement interne..... 68

2- Autres canaux de signalement..... 68

SOCIÉTÉ RESPONSABLE 7

1- Une entreprise qui respecte les droits de l'homme 74

2- Une entreprise respectueuse de ses partenaires et des autorités publiques : 7.4

3- Une entreprise intégrée et luttant contre la corruption et le trafic d'influence 74

4- Encadrement de l'échange de cadeaux et invitations..... 74

5- Une entreprise qui encourage la confidentialité 74

6- Une entreprise qui limite ses impacts environnementaux 85

7- Une entreprise à l'image de ceux qui la composent..... 8

Responsabilité en matière de communication..... 8

4

QUI EST CONCERNÉ ?

La Charte Éthique s'applique à tous les collaborateurs et responsables des sociétés faisant partie du groupe EURO SURETE PROTECTION mais aussi tous les partenaires fournisseurs. La participation de chacun à nos valeurs et principes éthiques est cruciale pour la mission de ESP, son image et sa réputation.

ACCESSIBILITÉ

La Charte est librement accessible sur le site, facilitant son accès pour les collaborateurs partout.

RÔLE DES COLLABORATEURS

Chaque collaborateur doit s'engager à respecter la Charte, se conformer aux lois et assumer la responsabilité éthique collective. En cas de situations non définies, un processus de réflexion est fourni, encourageant à discuter avec des personnes qualifiées.

DISPOSITIF D'ALERTE

Un dispositif d'alerte est disponible pour signaler toute violation présumée de la Charte, complémentaire aux canaux existants.

RÔLE DES RESPONSABLES D'ÉQUIPE

Les responsables d'équipe, en raison de leur position, ont une responsabilité éthique plus grande, devant être des exemples à suivre, et promouvoir le respect de cette charte au sein de leur équipe.

CONSEILS PRATIQUES

Les responsables sont encouragés à favoriser le dialogue, à assurer que la Charte est bien comprise par les membres de leur équipe, à ne jamais conseiller de déroger aux règles et à rediriger les questions éthiques vers les personnes compétentes.

OBJECTIFS ET ÉTHIQUE

Les responsables doivent garantir que les objectifs fixés sont atteignables tout en respectant la Charte. Un accent est mis sur la gestion des préoccupations éthiques au sein de l'équipe, avec une assurance que les collaborateurs ne subiront pas de représailles en cas de signalement de bonne foi.

RESPECT DES FEMMES ET DES HOMMES DANS L'ENTREPRISE

La valeur fondamentale du respect guide ESP, cherchant à respecter chaque individu sans discrimination.

Cela impliquerait :

- La promotion de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, la diversité, et le droit au travail pour tous.
- Accès à l'embauche, à la formation et à la promotion pour chaque individu, indépendamment de l'âge, du sexe, des origines, de la relation, de l'activité syndicale, ou de l'état de santé.

Tout manque de respect, abus de langage, propos racistes, discriminatoires, sexistes, sexuels, homophobes, ou comportements inappropriés, va à l'encontre de l'éthique de ESP.

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

Toutes les équipes doivent travailler dans un environnement assurant sécurité et santé physique et mentale. ESP s'engage à fournir des espaces de travail agréables, conformes aux normes de sécurité et d'hygiène.

Les employés sont acteurs de leur propre sécurité et celle de leurs collègues, en respectant les règles de sécurité, en mesurant les risques et en suivant les consignes en cas d'urgence.

La dignité humaine doit être respectée sans conditions et tout comportement contraire, notamment le harcèlement moral ou sexuel, est inacceptable et en opposition à nos valeurs.

GESTION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Tout collaborateur peut être confronté à des conflits d'intérêts liés à des relations amicales, familiales, ou des placements financiers.

Il est préférable d'éviter les situations où les intérêts personnels pourraient entrer en conflit avec ceux de ESP.

La transparence est essentielle pour permettre une analyse de la situation.

RESPECT DE LA VIE PRIVÉE ET DES DONNÉES PERSONNELLES

ESP accorde une grande importance à la protection et à la confidentialité des données personnelles de ses collaborateurs.

Conformément au « Règlement Général sur la Protection des Données », ESP ne collecte que les données nécessaires au bon fonctionnement de ses activités.

Une politique spécifique, « La politique de protection des données à caractère personnel des collaborateurs », assure la protection de la vie privée des collaborateurs.

Les collaborateurs sont informés préalablement sur les informations collectées et leur utilisation.

Les données sont traitées selon des standards exigeants, accessibles uniquement aux personnes habilitées.

ESP dispose des autorisations nécessaires pour traiter ces données et les détruit automatiquement à la fin de leur finalité juridique ou professionnelle.

Aucun transfert des données personnelles dans un pays différent n'est effectué, sauf dans le respect des lois et réglementations locales, garantissant sécurité et confidentialité.

ESP a engagé une démarche de certification à la norme internationale ISO 27001 :2022 relative au management de la sécurité des systèmes d'information.

RESPECT DES RESSOURCES MISES À DISPOSITION

Veiller à une utilisation appropriée des ressources fournies par ESP est essentiel.

Les ressources comprennent le matériel informatique/électronique, le mobilier, le carnet d'adresses, le temps de travail, les véhicules de service, etc.

Un usage inapproprié ou la détérioration des ressources peut nuire à l'entreprise financièrement, opérationnellement et affecter les collaborateurs ainsi que l'environnement.

Les ressources de ESP ne doivent pas être utilisées à des fins personnelles, sauf pour les outils de communication et cela doit rester limité en accord avec la Charte Informatique.

En cas de doute, les collaborateurs peuvent se référer à leur responsable hiérarchique.

PROCÉDURE DE SIGNALEMENT INTERNE

Chacun doit veiller au respect des dispositions éthiques de l'entreprise, signaler les violations et être engagé envers la Charte.

Chacun a la possibilité de remonter une alerte via un responsable hiérarchique, la Direction des Ressources Humaines ou le « Référent Éthique » par courrier électronique ou voie postale.

Un référent éthique a été nommé pour traiter l'alerte dans un délai maximal de 48 heures pour la prise en charge et d'un mois pour le traitement, tout en respectant la confidentialité, l'impartialité et la présomption d'innocence.

Qualification du signalement par **le « Référent Éthique »** pour s'assurer qu'il relève de la Charte Éthique de ESP et initiation d'une enquête par la direction compétente.

Pendant l'investigation, confidentialité des données (identité du lanceur d'alerte, faits incriminés) réservée aux personnes habilitées.

Un compte rendu de l'investigation est communiqué au Référent Éthique, qui prend des décisions pour remédier aux problèmes, sanctionner et prévenir les risques.

Les conclusions de l'investigation peuvent être communiquées à la personne ayant lancé la procédure si cela respecte la législation et la confidentialité.

Aucune personne de « bonne foi » ne sera sanctionnée pour avoir signalé des faits avérés ou potentiels, selon la procédure de signalement.

Une personne de bonne foi est celle qui communique des informations complètes et honnêtes, même si elles s'avèrent erronées après l'investigation.

Protection légale contre les représailles pour ceux signalant des faits de corruption, trafic d'influence, iniquité, conflit d'intérêt ou discrimination, conformément à la loi française n°2016-1691.

Toute personne, physique ou morale, aidant un lanceur d'alerte bénéficie également d'une protection légale contre les représailles.

Cependant, tout signalement mensonger et diffamatoire peut être sanctionné.

AUTRES CANAUX DE SIGNALEMENT

Possibilité de signalement externe à la justice, aux autorités nationales ou au Défenseur des droits (loi française n°2016-1691).

UNE ENTREPRISE RESPECTUEUSE DES DROITS DE L'HOMME

Engagement en faveur du droit international pour la protection des Droits de l'Homme.
Rejet de la complicité dans les violations des droits de l'homme, travail forcé, travail des enfants et discrimination.

Respect des traditions sociales et culturelles des communautés, avec une volonté de partenariats responsables pour contribuer au développement économique et social.

UNE ENTREPRISE RESPECTUEUSE DE SES PARTENAIRES ET DES AUTORITÉS PUBLIQUES

Engagement envers des relations éthiques, loyales et professionnelles avec les autorités publiques et partenaires.
Respect des obligations de signalement aux autorités compétentes.

Sélection équitable des partenaires, préservation de leur indépendance et évitement de dépendances excessives.
Engagement à ne pas utiliser sa position pour obtenir des avantages et à accompagner les partenaires dans la compréhension des valeurs éthiques.

Adhésion au pacte mondiale des nations unies pour agir en faveur des ODD

UNE ENTREPRISE INTÉGRÉE ET LUTTANT CONTRE LA CORRUPTION ET LE TRAFIC D'INFLUENCE

Toute forme de corruption et trafic d'influence est strictement interdite, avec une tolérance zéro et des principes d'intégrité, de sincérité et d'équité.

Interdiction de solliciter ou d'accepter des avantages pour influencer des décisions, avec un engagement à signaler toute extorsion.

Collaboration uniquement avec des partenaires respectant les principes éthiques.

Sanctions possibles en cas de non-respect des principes éthiques de lutte contre la corruption.

ENCADREMENT DE L'ÉCHANGE DE CADEAUX ET INVITATIONS

Les cadeaux et invitations sont autorisés mais doivent respecter l'équilibre et les principes éthiques de la Charte.
Obligation d'informer la hiérarchie pour évaluer la raisonnable et l'acceptabilité.

Cadeaux réceptionnés, dans les limites raisonnables, destinés à une loterie annuelle au profit des salariés.

L'entreprise s'engage fermement à être responsable à travers ces axes éthiques.

UNE ENTREPRISE QUI ENCOURAGE LA CONFIDENTIALITÉ

Protection des informations internes : La confidentialité des informations internes est cruciale pour éviter tout préjudice de ESP. Chaque collaborateur est responsable de la protection des informations confidentielles liées à la société, salariés, clients, partenaires, ou fournisseurs.

Fait à Montigny, le Bretonneux, le 15 mai 2025

Le président

Demba YATERA