



SMCP

sandro • maje • claudie pierlot • de fursac

CHARTRE *ETHIQUE*

Mars 2021

Sommaire

Le mot du Directeur Général	3
Valeurs du Groupe	4
Préambule	5
A. Information & Confidentialité	7
1. Protéger notre héritage	7
2. Être un ambassadeur du Groupe SMCP	7
3. Garantir le respect de la vie privée et des données personnelles	8
B. Impliquer toutes les parties prenantes	9
1. Entretenir la confiance de nos clients, consommateurs et investisseurs	9
2. Traiter équitablement nos partenaires d'affaires & engager nos fournisseurs	10
C. Lutter contre la fraude	11
1. Lutter contre la corruption et le trafic d'influence	11
2. Prévenir les risques liés aux conflits d'intérêts	11
3. Prévenir des risques liés au blanchiment d'argent & respecter les restrictions commerciales et les programmes de sanctions internationales	12
D. Responsabilité Sociale & Environnementale	13
1. Prendre soin des ressources de l'entreprise	13
2. Agir en faveur du développement durable	13
3. Travailler dans un environnement sûr	14
4. Promouvoir le dialogue, la diversité et l'inclusion	14
E. Application de la Charte Ethique	16
1. Procédure de signalement	16
2. Audits	18
3. Gouvernance	18
4. Mesures disciplinaires	18
Conclusion	19

Le mot du Directeur Général

S'appuyant sur un héritage entrepreneurial et familial fort, l'éthique est placée au cœur de nos activités et fortement ancrée dans nos racines et notre ADN. Le Groupe s'est ainsi développé au fil du temps, animé par une recherche de désirabilité dans ses collections et d'excellence dans la qualité de service. Chez SMCP, nous sommes convaincus que la manière dont nous exerçons nos métiers sur un plan social, environnemental et sociétal est essentielle à notre réussite, notre pérennité, et source de création de valeur.

De plus, l'éthique assurera la durabilité de notre développement. Elle est un gage de confiance important pour l'ensemble de nos parties prenantes. En tant que Groupe responsable, nous devons avoir à cœur la plus grande exigence en matière d'éthique.

Je suis fier de vous présenter la Charte Ethique Groupe qui est l'expression de la culture du Groupe et de nos valeurs. Elle est notre boussole, un texte de référence qui doit inspirer nos choix et guider nos actions au quotidien, car nous sommes tous des ambassadeurs du Groupe et de son rayonnement mondial.

La Charte Ethique que nous avons élaborée et fait évoluer au cours des dernières années doit s'appliquer à chacun d'entre nous, quelle que soit notre nationalité, localisation, fonction ou notre séniorité au sein de l'entreprise.

Je vous invite donc à lire attentivement et à adopter notre Charte Ethique, et à vous engager à en appliquer les principes.



A handwritten signature in black ink, which appears to read 'Daniel Lalonde'.

Daniel Lalonde

Directeur Général SMCP

Valeurs du Groupe

Être un entrepreneur passionné

Agir avec agilité en chef d'entreprise

Agir avec une conscience durable

Contribuer de manière positive à la planète dans nos actions quotidiennes

Encourager la créativité et l'innovation

Apporter de nouvelles idées pour toujours garder une longueur d'avance

Développer un global mindset

Voir plus loin que son propre champ d'action

Penser l'élégance comme une attitude

Faire preuve de respect et être attentif aux autres

Préambule

Aucun document ne peut prétendre prévoir et résoudre toutes les questions d'ordre éthique ou moral auxquelles une entreprise et ses collaborateurs peuvent être confrontés au quotidien, dans l'exercice de leur activité.

La Charte Ethique a donc principalement vocation à servir de référentiel, de boussole, lorsque vous êtes confrontés à une situation dans laquelle vous n'êtes pas certain(e) de l'attitude à adopter et pour laquelle vous vous interrogez sur les implications que pourraient avoir vos actions.

Vous serez inévitablement amenés à vous référer à votre jugement personnel et aux valeurs du Groupe pour trancher une situation qui n'aura pas été expressément envisagée ou traitée par la Charte Ethique ou par les documents auxquels il fait référence. En cas de doute, vous pouvez vous poser les questions suivantes :

- Est-ce conforme à la loi ?
- Est-ce cohérent avec la Charte Ethique et les politiques internes du Groupe ?
- Est-ce en ligne avec nos principes et valeurs ?
- Seriez-vous à l'aise pour expliquer et justifier votre décision auprès de tiers si elle était rendue publique ?

Les réponses devraient vous éclairer sur la conduite à tenir.

N'hésitez pas cependant à demander de l'aide et des conseils, notamment à votre Manager, au Service Juridique, aux Ressources Humaines, au Département de l'Audit Interne ou au Comité Ethique SMCP, et à discuter ouvertement de vos doutes avant d'agir.

Chaque Manager s'engage à promouvoir les engagements issus de la Charte auprès de son équipe et à être attentif à leur mise en œuvre dans le respect de notre modèle de management :

- Être **audacieux et responsable**
Partager la vision et promouvoir une culture éthique des résultats
- Être **courageux et authentique**
Rechercher l'authenticité et la diversité, agir en manager courageux
- Faire **grandir & laisser partir**
Développer ses équipes, favoriser la collaboration et promouvoir la mobilité

Enfin, la Charte est communiquée à tout nouveau collaborateur, et portée à la connaissance du Public sur le site internet www.smcp.com.

La Charte Ethique s'adresse à tous les collaborateurs du Groupe, partout dans le monde et est intégrée au règlement intérieur des sociétés françaises, afin d'assurer la parfaite conformité du Groupe SMCP avec les réglementations et lois françaises en vigueur. La Charte Ethique s'applique à tous les salariés du Groupe, y compris les cadres, les intérimaires et les agents dans tous les domaines d'activité du Groupe (bureaux, ateliers, entrepôts et magasins).

Le Groupe attend également des fournisseurs, des clients, des sous-traitants et de tous les partenaires extérieurs au Groupe qu'ils respectent les principes éthiques énoncés dans cette Charte.

La Charte Ethique ne remplace pas les politiques existantes, et vous devez continuer à vous référer à l'ensemble des règles définies sur votre lieu de travail. Elle s'appuie en revanche sur les politiques internes et les codes de conduite adoptés par le Groupe et a été conçue pour offrir un cadre à ces règles, et vous permettre de mieux en comprendre l'objet et le sens.

La Charte Ethique repose à la fois sur les valeurs fondamentales décrites ci-dessus et sur les principes de la Déclaration universelle des droits de l'homme et de la Convention européenne des droits de l'homme, du Pacte mondial des Nations Unies, des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, de la convention des Nations Unies sur les droits de l'enfant, et des principes d'autonomisation des femmes des Nations Unies. La Charte Ethique constitue le socle et le cadre de référence sur lequel repose toute notre approche dans la conduite éthique des affaires du Groupe. Le Code de Conduite Fournisseur, ainsi que les différentes directives et politiques internes, sont une déclinaison de cette Charte dans des domaines spécifiques. Toute la documentation est régulièrement mise à jour pour répondre aux nouvelles lois applicables.

Des programmes de formation et de sensibilisation Ethique sont proposés aux employés du Groupe dans le monde entier. Ces programmes fournissent à chaque collaborateur des exemples concrets pour l'aider à comprendre ce qui est attendu et pour guider ses actions dans le respect total des principes éthiques du Groupe.

Parallèlement au déploiement de la Charte Ethique, nous avons mis en place un Comité Ethique composé du Directeur Juridique, de la Directrice des Ressources Humaines et de la Directrice de l'Audit interne et dont les principales missions consistent à :

- Contribuer à la définition des règles de conduite et de la culture éthique du Groupe
- Garantir le respect de ces règles et valeurs par le déploiement du programme de conformité
- Promouvoir les principes de la Charte Ethique et encourager le développement de bonnes pratiques dans ce domaine
- Collecter, analyser et traiter les rapports et les alertes relatifs aux comportements/situations contraires à la Charte Ethique

Le Comité Ethique veille au respect des règles et des valeurs définies par cette Charte. Il est de la responsabilité de chaque marque et de ses membres d'adopter ce socle commun et de faire de ses principes une réalité.

A

Information & Confidentialité

1. Protéger notre héritage

Confidentialité

Nous n'en avons pas toujours conscience, mais nous détenons, en tant que collaborateur, de nombreuses informations ayant une valeur économique et stratégique qui composent le patrimoine immatériel de l'entreprise.

Dans un contexte concurrentiel mondialisé, ces informations, qui charpentent notre succès, sont essentielles à notre développement.

Il est important que nous assurions leur protection pour continuer à performer, à nous démarquer de nos concurrents, à nous adapter aux besoins du marché.

La divulgation de ces informations précieuses peut avoir de graves incidences sur la compétitivité de l'entreprise.

Il est donc de notre responsabilité à tous, de les protéger en s'assurant qu'elles ne soient transmises qu'à celles et ceux qui en ont besoin dans l'exercice de leurs fonctions.

2. Être un ambassadeur du Groupe SMCP

Prise de Parole et Média Sociaux

Chacun de nous est ambassadeur du Groupe SMCP dans l'exercice de ses fonctions, en interne, comme en externe. La réputation du Groupe et de nos Marques est le reflet de notre comportement.

Ainsi notamment, si le Groupe respecte pleinement la liberté d'expression de chacun et le droit pour tous de partager ses idées et ses opinions, seuls les collaborateurs dûment habilités sont autorisés à communiquer vers l'extérieur au nom du Groupe sur ses activités ou ses produits.

Par ailleurs, nous devons être vigilants lorsque nous communiquons sur les réseaux sociaux : n'y publions jamais d'informations sensibles ou confidentielles, respectons la vie privée de nos collègues et leur droit à l'image, restons loyaux vis-à-vis de l'entreprise.

En outre, et si, en tant que citoyens, nous pouvons prendre part à un débat public, nous devons être clairs sur le fait que nous nous exprimons à titre personnel, et non en tant que représentant du Groupe, ou des Marques.

3. Garantir le respect de la vie privée et des données personnelles

Vie Privée et Protection des Données Personnelles

Le Groupe s'engage à protéger et traiter avec précaution l'ensemble des données à caractère personnel dont il a connaissance du fait de ses activités, tant pour ses collaborateurs, ses partenaires commerciaux, que pour ses clients.

Cet engagement fait l'objet d'une Charte spécifique dont les principes fondamentaux sont les suivants : « SMCP »

Sécurité

Le Groupe met en place toutes les mesures techniques et organisationnelles raisonnables pour protéger les données personnelles qu'il récolte contre l'altération, la perte accidentelle, l'utilisation illicite, la divulgation ou l'accès non autorisé.

Maitrise

Lors de l'informatisation de leurs données, les personnes sont clairement informées du traitement envisagé de ces données, des objectifs poursuivis, du caractère obligatoire ou facultatif de leurs réponses, des destinataires des données et des modalités d'exercice de leurs droits au titre de la loi (droit d'accès, de rectification et d'opposition, et droit à l'oubli). Le Groupe s'assure que les données sont collectées en conformité avec les réglementations en vigueur, et qu'elles ne sont accessibles en interne qu'aux seules personnes habilitées et qui ont un besoin légitime d'en avoir connaissance.

Conservation

Nous nous attachons à ne conserver les données à caractère personnel que pendant la période nécessaire aux fins du traitement de celles-ci, et conformément aux engagements contractuels ou à la réglementation en vigueur.

Pertinence

Seules les données personnelles pertinentes et nécessaires au regard des objectifs poursuivis sont recueillies par le Groupe et traitées pour un usage déterminé et légitime.

Le Groupe s'assure du respect de ces principes fondamentaux par les prestataires auxquels il pourrait confier la collecte ou l'utilisation des données personnelles.

B

Impliquer toutes les parties prenantes

1. Entretenir la confiance de nos clients, consommateurs et investisseurs

Qualité et Sûreté des Produits

Le Groupe consacre le meilleur de son activité professionnelle à ses clients et consommateurs afin de les satisfaire et de mériter leur confiance.

Le Groupe commercialise des produits conformes aux normes et réglementations en vigueur en matière de qualité, de sécurité et de propriété industrielle et intellectuelle et fournit des informations transparentes, fiables, équitables et de qualité.

Le Groupe accorde une attention particulière aux conditions de production et d'approvisionnement afin d'assurer à la fois la pérennité des ressources et le respect des principes défendus par le Groupe dans le cadre de cette Charte.

La communication commerciale ou publicitaire du Groupe est basée sur la sincérité, la loyauté et la recherche de la sécurité des clients et des consommateurs.

Qualité et Transparence des Informations Financières

En tant que Société cotée en Bourse, nous communiquons avec le Public selon des règles établies par la loi.

La précision, l'exactitude, et la sincérité des informations publiées dans ce cadre, comme à l'occasion de toute communication en général, au sein et à l'extérieur de l'entreprise, sont un gage de confiance pour les collaborateurs, les clients, et les investisseurs auxquels le Groupe fait appel pour financer sa croissance.

Le Groupe s'engage donc à ne délivrer à ses collaborateurs, à ses clients, et à ses investisseurs que des informations publiques, pertinentes, exactes, précises et sincères.

En tant que collaborateur, nous devons également, à notre niveau, contribuer à ce que les informations figurant dans les documents financiers et professionnels soient exactes et veiller à la sincérité des informations que nous transmettons.

Les droits des actionnaires du Groupe sont protégés par la loi et les principes de gouvernance d'entreprise qui régissent les activités du Groupe.

Le Conseil d'Administration du Groupe dispose de deux comités, dont la composition, le rôle et les missions sont définis par un règlement intérieur :

- **Le Comité de Nomination et des Rémunérations** émet des propositions sur la rémunération des dirigeants et émet des avis sur les candidats et la rémunération des postes clés du Groupe, dans le respect de la législation en vigueur et conformément aux principes de gouvernance applicables.
- **Le Comité d'Audit** s'assure que les principes comptables suivis par le Groupe sont conformes aux normes comptables applicables, examine les comptes sociaux et consolidés, et supervise la mise en œuvre effective des procédures de contrôle interne et de gestion des risques au sein du Groupe.

Le Comité Ethique veille par ailleurs au respect des valeurs individuelles et collectives sur lesquelles le Groupe fonde ses actions, lesquelles sont détaillées dans la présente Charte Ethique et dans les politiques qui en découlent.

Prévention des délits d'initiés

SMCP SA est cotée à la Bourse de Paris, Euronext. De ce fait, le Groupe, et chacun de ses collaborateurs, sont soumis aux principes et aux règles de la déontologie boursière.

Chaque collaborateur doit prendre soin de respecter la réglementation encadrant les marchés financiers, et garder à l'esprit notamment les règles concernant les « délits d'initié ».

Nous devons notamment être conscients qu'il est strictement interdit d'intervenir sur les titres de SMCP en période de fenêtres négatives ou à tout moment en cas de détention d'une information privilégiée.

2. Traiter équitablement nos partenaires d'affaires & engager nos fournisseurs

Libre concurrence

Le Groupe entend permettre une concurrence libre et non faussée, dans le respect des lois et pratiques en vigueur.

A titre d'exemples, SMCP encourage ses collaborateurs à solliciter plusieurs devis auprès de différents partenaires, et interdit tout abus de position dominante, pratique concertée, ou entente illicite entre concurrents concernant les prix, les territoires, les parts de marché, ou les clients.

Le Groupe s'engage par ailleurs à établir avec ses fournisseurs, prestataires, et autres partenaires des relations qui soient sources d'avantages réciproques. Ainsi, nous sélectionnons nos partenaires sur la base d'appels d'offres ouverts, transparents, et concurrentiels, et nous nous assurons que les offres sont prises en compte de façon équitable.

Engagement de nos fournisseurs

Nous attendons de nos partenaires qu'ils adhèrent aux valeurs et aux principes éthiques définis dans le Code de Conduite Fournisseur. Le Groupe, signataire du Global Compact des Nations Unies, en tant qu'acteur responsable, exige de ses partenaires un comportement exemplaire en termes d'intégrité. Il en va de la durabilité de nos relations, et de la réputation du Groupe.

Le Groupe a ainsi formalisé ses exigences vis-à-vis de ses fournisseurs, notamment dans le domaine des droits de l'Homme, à travers ses conditions générales d'achat et son Code de Conduite Fournisseur.

En signant ces documents, les fournisseurs du Groupe s'engagent à respecter, et à faire respecter par leurs sous-traitants, l'ensemble des clauses de ces documents.

Le Groupe interdit strictement le travail des enfants et le travail forcé. Le Groupe met en œuvre des procédures de vérification et refuse de travailler avec des partenaires qui n'adoptent pas ces principes essentiels dans leurs activités et dans le choix de leurs propres prestataires.

A cette fin, le Groupe conduit régulièrement des audits par l'intermédiaire d'un tiers expert et indépendant pour s'en assurer.

Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils lisent et respectent tous les documents contractuels fournis par le Groupe. Cela inclut le respect de la présente Charte Ethique, du Code de Conduite Fournisseur et de toute autre politique de conduite communiquée par le Groupe. Le non-respect de ce qui précède est considéré comme un manquement grave et entraîne des sanctions spécifiques.

C

Lutter contre la fraude

La lutte contre la fraude est un engagement éthique essentiel pour la bonne conduite de nos affaires et une vigilance constante est nécessaire. Tout acte de fraude est répréhensible et des mesures disciplinaires peuvent être prises.

1. Lutter contre la corruption et le trafic d'influence

Lutte contre la corruption sous toutes ses formes et gestion des cadeaux et invitations

Le Groupe applique une politique de tolérance zéro en matière de corruption et de trafic d'influence et met en œuvre un ensemble de mesures destinées à prévenir, identifier et sanctionner tout acte de corruption ou de trafic d'influence dans le cadre de ses activités. Des politiques internes communiquées aux employés illustrent précisément les comportements à interdire comme étant susceptibles de constituer des actes de corruption ou de trafic d'influence.

A travers sa Politique pour la prévention de la corruption et des conflits d'intérêts, le Groupe s'est engagé auprès de chacun de ses clients, collaborateurs, et fournisseurs à mener une politique anti-corruption efficace et rigoureuse.

Une telle Politique participe à l'attachement du Groupe aux valeurs d'honnêteté, de concurrence loyale, de prévention des conflits d'intérêts, de respect du secret professionnel et de lutte contre toutes les formes de discrimination qu'il défend dans le cadre du développement de ses activités.

2. Prévenir les risques liés aux conflits d'intérêts

Conflits d'intérêts

Nos intérêts personnels ne doivent pas influencer indûment notre jugement professionnel, ni entrer en conflit avec les intérêts de la Société.

Aussi, le collaborateur confronté à un risque de conflit d'intérêts doit en informer aussitôt sa hiérarchie au moyen de la déclaration de conflit d'intérêts et s'abstenir de toute immixtion dans les relations que le Groupe entretient avec le tiers concerné, tant qu'une solution n'a pas été trouvée.

Voici quelques exemples de situations susceptibles d'entraîner un conflit d'intérêts. Le collaborateur :

- Détient directement ou par un membre de sa famille proche (conjoint, parent, enfant, cousin, oncle, tante) des intérêts de nature à compromettre son indépendance, dans une entreprise concurrente ou qui est en relation d'affaires, ou susceptible de l'être en raison de son activité, avec une des entités du Groupe
- Accepte un cadeau, une invitation, un avantage lui donnant le sentiment d'être redevable vis-à-vis de celui qui le lui a offert (même si celui-ci n'excède pas les seuils identifiés par notre Politique anti-corruption) ;

- Exerce une activité ou une mission parallèlement à son emploi dans le Groupe pouvant influencer ses décisions ou son jugement dans le cadre de ses responsabilités professionnelles pour le Groupe ;
- Participe à une procédure d'achat dans laquelle est impliquée une société avec laquelle il a un lien, directement ou à travers un membre de sa famille proche (conjoint, parent, enfant, cousin, oncle, tante).
- A lui-même, un parent ou un proche qui détient une participation ou un mandat dans une société ou détient un bien immobilier qui fait l'objet de relations commerciales avec le Groupe dans le cadre d'une transaction immobilière.

3. Prévenir des risques liés au blanchiment d'argent & respecter les restrictions commerciales et les programmes de sanctions internationales

Le Groupe soutient toutes les mesures prises pour lutter contre le blanchiment d'argent et les violations de sanctions, tant au niveau international que dans la législation nationale des pays où il opère. Ses collaborateurs et partenaires sont invités à exercer la plus grande vigilance afin d'identifier toute infraction potentielle.

Blanchiment d'argent

Le blanchiment d'argent se caractérise par l'investissement de capitaux d'origine criminelle au sein de l'économie légitime afin d'en masquer l'origine illégale.

Le Groupe prend les mesures adéquates visant à éviter que ses opérations soient utilisées comme véhicule pour le blanchiment d'argent, infraction qui peut notamment impliquer l'utilisation de paiements en espèces ou d'autres instruments au porteur.

Le Groupe a mis en place des principes directeurs et procédures internes contre le blanchiment d'argent visant à limiter ou encadrer les paiements en espèces notamment, et exige de ses collaborateurs et partenaires une vigilance particulière à cet égard.

Restrictions commerciales et programmes de sanctions internationales

Le Groupe SMCP accorde une attention particulière au respect des traités internationaux et des lois et réglementations relatives au contrôle des exportations, aux sanctions financières et aux restrictions commerciales internationales pour les pays dans lesquels le Groupe exerce ses activités.

Toute opération, quelle que soit son ampleur, ayant une relation directe ou indirecte avec des Etats, entités, organisations ou personnes faisant l'objet de sanctions internationales, ne peut être mise en œuvre que dans le respect des programmes de sanctions en vigueur et à condition d'avoir été approuvée en concertation préalable avec la Direction Financière et Juridique du Groupe.

D

Responsabilité Sociale & Environnementale

1. Prendre soin des ressources de l'entreprise

Protéger les ressources et actifs du Groupe

Les ressources mises à disposition des collaborateurs par le Groupe SMCP ont pour objet de permettre à chacun d'entre nous de contribuer à la performance de l'entreprise.

En adéquation avec les valeurs portées par le Groupe, et en particulier en accord avec l'esprit entrepreneur qui nous anime, nous devons prendre soin de ces ressources comme nous prenons soin, tous les jours, de nos affaires personnelles.

En pratique, il nous appartient de préserver et de protéger les ressources du Groupe pour éviter qu'elles ne soient gaspillées, endommagées, perdues, mal utilisées, ou encore cédées sans autorisation.

Ces ressources comprennent les équipements, les biens, les ressources financières et tout autre actif du Groupe.

Les employés doivent utiliser les ressources du Groupe de manière responsable et à des fins professionnelles, légales et appropriées, afin d'atteindre les objectifs fixés dans le cadre de leur mission, et dans le but de contribuer au développement des activités du Groupe. Les ressources et les biens confiés sont mis à disposition de manière temporaire et restent la propriété du Groupe.

2. Agir en faveur du développement durable

S'engager à protéger l'environnement

La protection de l'environnement et des Hommes est une priorité pour nos collaborateurs, et pour le Groupe.

Nous portons l'engagement de développer nos métiers dans le respect de la planète en réduisant notre empreinte environnementale, et souhaitons que le Groupe, en tant qu'entreprise citoyenne et responsable, soit en constante recherche du bon équilibre entre la création de valeur et l'attention portée à notre impact social et environnemental.

C'est en ce sens que nous avons notamment imaginé et développé, en interne, différents mouvements.

SMCP s'est fixé plusieurs objectifs, qualitatifs et quantitatifs, autour des trois piliers de notre stratégie RSE :

- **SMCProduct** : Créer et concevoir nos collections à l'aide d'un sourcing éco-responsable privilégiant les matières premières et process de fabrication exemplaires (laine recyclée, coton biologique, jean hydroless...), renforcer les audits fournisseurs pour garantir un approvisionnement éthique et de qualité et favoriser les initiatives en faveur de l'économie circulaire ;

- **SMCPlanet** : Réduire l'impact carbone du Groupe grâce à une réflexion sur le transport de nos marchandises, au développement de « *green stores* » et à la limitation des produits à usage unique ;
- **SMCPeople** : Inspirer, développer, engager les collaborateurs autour des valeurs du Groupe et de ces engagements éco-responsables. Les encourager à agir avec élégance et en respect de la diversité et de l'inclusion, au travers d'un environnement de travail respectueux et porteur de sens.

3. Travailler dans un environnement sûr

Promouvoir un environnement de travail sûr et respectueux de chacun

Le Groupe veille à la santé et à la sécurité de ses collaborateurs. L'Employeur est responsable de la protection, de la santé et de la sécurité de ses collaborateurs, mais chacun d'entre nous a également un rôle à jouer.

Nous avons tous le devoir de travailler en toute sécurité. Cette règle de conduite décrit notre responsabilité individuelle et conjointe dans la protection de notre santé, de notre sécurité, et de celles de nos collègues.

Managers, nous avons besoin de vous pour garantir la mise en place des procédures que le Groupe définit auprès de vos équipes.

Entrepreneurs passionnés, nous comptons sur vous pour respecter, et faire respecter, les règles en vigueur au sein du Groupe en matière d'Hygiène et Sécurité, et pour signaler immédiatement à votre hiérarchie tout accident, même mineur, ainsi que tout comportement, installation, ou situation de nature à compromettre la sécurité de notre environnement de travail, ou de constituer un risque pour notre santé.

4. Promouvoir le dialogue, la diversité et l'inclusion

Bien-être au travail exempt de toute forme de harcèlement, d'intimidation et de discrimination

L'élégance est une valeur fondamentale pour le Groupe. Elle s'illustre au quotidien par notre capacité à agir, et à interagir ensemble, avec respect, bienveillance, et humilité.

SMCP respecte le droit à la liberté d'expression et d'opinion de ses collaborateurs formulée dans le cadre d'un dialogue social constructif ainsi que le droit de chacun de constituer librement et volontairement et/ou de rejoindre des groupes pour la promotion et la défense de leurs intérêts professionnels. SMCP favorise un dialogue social respectueux et encourage la concertation avec les partenaires sociaux, ainsi que la considération des représentants des salariés dans chacun des pays où il est présent.

Les collaborateurs s'engagent à veiller à ce que leurs activités dans la sphère privée n'engagent ou ne compromettent pas l'accomplissement de leurs missions ou ne portent pas atteinte à la réputation du Groupe.

Dans ce contexte, et dans le cadre de sa politique Qualité de Vie au Travail et son programme SMCPeople, que le Groupe entend promouvoir des conditions de travail excluant tout comportement hostile, discriminant et/ou dégradant, et en particulier toute forme de harcèlement (moral ou sexuel) ou de discrimination.

Le Groupe s'engage à promouvoir la diversité et l'inclusion, l'égalité entre les hommes et les femmes et à mettre en œuvre les efforts nécessaires pour assurer aux collaborateurs un environnement de travail respectueux, motivant et stimulant.

Le Groupe veille au bon équilibre entre vie privée et vie professionnelle de ses collaborateurs et au bien-être de chacun au travail.

Cet engagement se traduit par des actions concrètes jalonnant les moments clés de la collaboration :

- Lors du recrutement d'abord : formation à cet exercice et sensibilisation aux enjeux de diversité et de lutte contre la discrimination via notamment la plateforme My Learning, déploiement d'outils pour accompagner la prise de décision et garantir l'objectivité : double validation, visio talent, Talent Days, assessfirst, etc.
- Lors de la gestion des carrières : accès direct des collaborateurs à des programmes variés de formation, promotion de la mobilité interne (diffusion des postes ouverts, comité mobilité, cooptation...) et déploiement d'outils de développement RH pour guider et objectiver la prise de décision (EAD, people review, modèle de management etc).
- Enfin tout au long de la collaboration : animation du programme SMCPeople dans le souhait d'inspirer et d'engager nos entrepreneurs passionnés dans une vie professionnelle épanouie et responsable.

Un bon environnement de travail nécessite l'implication et le soutien de tous, des responsables comme des équipes.

E

Application de la Charte Ethique

1. Procédure de signalement

Chaque collaborateur sert par son comportement responsable les valeurs du Groupe.

Dans ces circonstances, le droit de signaler une situation apparaissant comme non-conforme à la présente Charte ou aux documents qui y sont mentionnés, ou des faits qui sont susceptibles d'affecter sérieusement l'activité de SMCP ou d'engager significativement sa responsabilité (le « droit d'alerte »), est une faculté que nous jugeons essentielle, et dont chacun doit pouvoir bénéficier.

Le droit d'alerte peut notamment être utilisé pour signaler des situations relevant des domaines suivants : financier, comptable, bancaire, lutte contre la corruption, fraude, harcèlement ou pratiques anticoncurrentielles. Les faits signalés peuvent également concerner :

- Un crime ou un délit ;
- Une violation grave et manifeste d'un engagement international, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale, de la loi ou d'un règlement ;
- Une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général.

Comment alerter ?

Vous pouvez évoquer ce type de situation par la voie hiérarchique directe, en informant votre Manager de la problématique que vous estimez rencontrer, et si nécessaire les Ressources Humaines, le Service Juridique, ou l'Audit interne.

Le Groupe a également mis en place un dispositif d'alerte professionnelle afin de renforcer les moyens d'expression de l'ensemble de ses collaborateurs. Si vous souhaitez utiliser ce dispositif et directement solliciter un interlocuteur neutre, vous pouvez signaler les manquements dont vous aurez eu connaissance en envoyant un email à l'adresse dédiée.

En Amérique du Nord, vous disposez également d'une hotline confidentielle et d'un portail en ligne vous permettant de signaler de manière anonyme les violations de la loi par téléphone, SMS, ou via un formulaire en ligne.

Traitement de l'alerte et Confidentialité

Les destinataires des emails envoyés à l'adresse d'alerte sont le Secrétaire Général, la Directrice des Ressources Humaines et la Directrice de l'Audit interne. Toutes les alertes reçues sont examinées et traitées en toute confidentialité par eux. Le donneur d'alerte recevra un accusé de réception lui confirmant que son email d'alerte a été reçu et est en cours d'analyse préliminaire.

Durant toute la procédure d'alerte, les informations remontées et l'identité des personnes impliquées sont traitées en toute confidentialité dans la mesure du possible et avec la plus grande vigilance. En particulier, les personnes en charge de gérer l'alerte font leurs meilleurs efforts pour conserver l'identité du donneur d'alerte strictement confidentielle à toutes les étapes de l'alerte et de son traitement, afin que celui-ci ne subisse aucun préjudice du fait de sa démarche. Elle n'est pas communiquée aux personnes susceptibles d'être concernées ou de faire l'objet d'une enquête.

Des enquêtes approfondies pourront être menées lorsque cela sera jugé nécessaire. Elles seront menées avec justesse, confidentialité et dans le respect des personnes faisant l'objet d'une alerte. Le donneur d'alerte recevra systématiquement, une fois l'alerte traitée, une réponse pour lui indiquer quelle suite a été donnée à l'alerte (enquête, clôture du cas, etc.).

Le cas échéant, la ou les personnes visées par une alerte seront informées de l'enregistrement de données la ou les concernant afin de lui permettre de s'opposer, sur des motifs légitimes, au traitement de ces données. Néanmoins, lorsque des mesures conservatoires seront nécessaires, notamment pour prévenir la destruction de preuves relatives à l'alerte, l'information de cette personne n'interviendra qu'après l'adoption de ces mesures.

En tout état de cause, la confidentialité du donneur d'alerte sera préservée dans la mesure du possible et une attention particulière sera apportée à ce que les éléments factuels fournis à la personne visée soient suffisamment généraux pour ne pas permettre d'identifier le donneur d'alerte lorsque cela est possible.

Lorsqu'une alerte émise n'est pas considérée comme entrant dans le champ du dispositif, les informations recueillies seront détruites. Lorsqu'une alerte n'est pas suivie d'une procédure disciplinaire ou judiciaire, les données relatives à cette alerte seront archivées de façon confidentielle dans un délai de deux mois à compter de la clôture de l'enquête. Lorsqu'une alerte donne lieu à une procédure disciplinaire ou judiciaire, les données relatives à l'alerte seront conservées jusqu'au terme de cette procédure.

Protection du lanceur d'alerte

L'utilisation de bonne foi du dispositif, même si les faits s'avéraient par la suite inexacts ou ne donnaient lieu à aucune suite, ne peut exposer son auteur à aucune sanction disciplinaire seule.

L'utilisation abusive du dispositif (ex : calomnie, dénonciation mensongère de mauvaise foi) pourrait exposer son auteur à des sanctions. Sous cette réserve, aucun collaborateur ne peut faire l'objet de représailles pour avoir exercé son droit d'alerte ou participé au traitement d'une alerte.

2. Audits

Le Groupe met en œuvre des audits et mesures de vérification auprès de ses parties prenantes afin de mieux identifier, évaluer et anticiper les risques et les opportunités d'amélioration, et de lui assurer une connaissance fine de ses partenaires.

Ces procédures permettent au Groupe de vérifier que les performances de ses partenaires soient en ligne avec ses exigences et respectent les meilleures pratiques explicitées dans la présente Charte Ethique, notamment sur les questions éthiques, sociales, environnementales et de respect des droits de l'homme.

Par le biais des contrôles effectués, le Groupe peut également accompagner ses partenaires dans la mise en place et le respect des meilleures pratiques afin de résoudre les cas de non-conformité mineurs. Ces mesures et leur mise en œuvre sont intégrées dans les accords du Groupe et les partenaires.

3. Gouvernance

Pour assurer une diffusion efficace et le respect des principes et valeurs énoncés dans la présente Charte Ethique, le Groupe a mis en place un Comité Ethique.

Le Comité Ethique, est chargé de promouvoir les principes énoncés dans la Charte Ethique, de piloter le développement des meilleures pratiques dans ces domaines, de veiller au respect de la Charte, d'analyser la gravité des risques identifiés, de contribuer aux audits de conformité et de diligence raisonnable des partenaires et de gérer le système d'alerte mis en place. À cet égard, un rapport annuel sur la mise en œuvre des principes de la Charte Ethique sera présenté chaque année au Comité Exécutif.

4. Mesures disciplinaires

Le non-respect des règles et des principes énoncés dans la Charte Ethique et les politiques internes est une violation de ladite Charte et constitue un manquement grave au contrat. Selon les circonstances, il peut donc entraîner des mesures disciplinaires, des sanctions ou la résiliation du contrat de travail ou du contrat commercial conformément aux dispositions du règlement intérieur (ou de tout document équivalent), des lois et règlements applicables.

Conclusion

Cette Charte a été pensée comme une boussole, afin de vous orienter à faire les bons choix en tant que collaborateur et citoyen responsable.

Tout collaborateur, peu importe son métier ou son niveau de poste, est tenu de veiller à la conformité de son comportement aux règles et principes ici énoncés.

En s'engageant, le Groupe engage en effet chaque collaborateur quant au respect de ces valeurs et ces règles.

Nous vous invitons maintenant à vous approprier cette Charte, afin de la faire vivre et d'en être les premiers ambassadeurs !