



CHARTRE ETHIQUE GROUPE SAINT JEAN INDUSTRIES

INTRODUCTION

Le groupe *Saint Jean Industries* est bâti sur une histoire de plusieurs décennies, étroitement liée à la famille dirigeante et fondatrice. Les femmes et les hommes qui se sont investis, contribuent à une croissance durable. Ils ont moulé et forgé les valeurs humaines du groupe :

L'implication, l'humilité, l'esprit d'équipe, la créativité et la passion

Mission générale du groupe *Saint Jean Industries* :

« Œuvrer pour un monde plus propre en réduisant l'utilisation des ressources naturelle avec moins de capital, d'énergie et de temps ».

CHAPITRE 1 – Respect des droits fondamentaux

Dans l'ensemble des filiales du groupe, la création de valeur est générée par le développement du capital humain. Par conséquent, la protection de ce capital humain est un des fondamentaux de la politique du groupe. Outre le fait d'avoir comme priorité la sécurité de nos personnels, nous appliquons dans nos processus RH comme dans la vie quotidienne dans notre entreprise et chez nos partenaires, les principes des droits fondamentaux :

- Aucun enfant ne sera sollicité pour un travail dans notre entreprise ainsi que chez nos partenaires. Aucun individu ne sera soumis à un travail de force dans notre entreprise comme chez nos partenaires.
- Aucune discrimination de quelque nature que ce soit, pour l'embauche et le développement de notre personnel ainsi que chez nos partenaires, ne sera tolérée. Le respect de la personne humaine ne doit jamais être affecté par des agissements ou décisions dans le cadre de notre entreprise.



- Toute personne qui dispose d'informations relativement à des situations qui ne seraient pas conformes aux principes pré cités doivent en informer l'employeur sans délai et sans crainte : par le biais de sa hiérarchie et/ou de l'organisation des ressources humaines et/ou des représentants des salariés (délégués du personnel, organisations syndicales, membres du CHSCT).
- Le personnel embauché par notre entreprise et par nos partenaires doit être géré en respectant les lois du travail des pays dans lesquels ils travaillent.

CHAPITRE 2 – Pratique anticorruption – code de conduite

Définition des différents types de comportements à proscrire car ils sont susceptibles de caractériser des faits de corruption ou de trafic d'influence :

- Des actions de « **trafic d'influence** » peuvent être commises soit par une personne privée ou publique qui se prévaut d'une influence réelle ou supposée et sollicite ou accepte des dons, offres ou promesses, en vue de faire obtenir d'une autorité ou d'une administration publiques des avantages ou faveurs de toute sorte (C. Pén., art 433-2)
- Des opérations de « **corruption** » se caractérisent par la tentative d'obtention moyennant des avantages quelconques, d'une personne chargée d'une fonction, qu'elle accomplisse ou s'abstienne d'accomplir un acte de sa fonction ».

Par conséquent, il est interdit de chercher à obtenir un cadeau ou un loisir offert par quelqu'un avec qui l'entreprise entretient des relations commerciales, pour vous-même ou un membre de votre famille, et d'accepter aucun cadeau ou loisir susceptible d'influencer, ou de donner l'impression d'influencer les décisions de la société.

Les cadeaux qui seraient envoyés directement à la société devront faire l'objet d'une information au manager de la personne concernée afin de procéder à sa distribution équitable et/ou partage.

RECIPROQUEMENT, nos personnels ne devront en aucune manière engager des actions de Traffic d'influence et des opérations de corruption. Des audits internes réalisés par le service finance permettra de contrôler l'absence de tels agissements. Par contre, l'invitation de clients à des repas d'affaires ou des événements (salons professionnels dans le cadre d'une démarche commerciale) sont tolérés si et seulement si, ils font l'objet d'une information à la direction générale.



CHAPITRE 3 – Protection de l’environnement

Tous nos sites de production respectent la norme environnementale ISO 14001.

CHAPITRE 4 – Protection des lanceurs d’alerte

Définition : « un **lanceur d’alerte** est une personne physique qui révèle ou signale de manière désintéressée et de bonne foi, un crime, un délit, une menace ou un préjudice grave pour l’intérêt général ; dont elle a eu personnellement connaissance ».

Ce que dit la loi ; article L. 122-9 :

« N’est pas pénalement responsable la personne qui porte atteinte à un secret protégé par la loi, dès lors que cette divulgation est nécessaire et proportionnée à la sauvegarde des intérêts en cause, qu’elle intervient dans le respect des procédures de signalement définies par la loi et que la personne répond aux critères de définition du lanceur d’alerte prévus à l’article 6 de la loi N°2016-1691 du 9 décembre 2016 (...) »

Signalement d’une alerte : 3 canaux de signalement

1. Supérieur hiérarchique direct ou indirect
2. L’employeur : direction générale ou direction des ressources humaines
3. Instances représentatives du personnel

La protection des lanceurs d’alerte :

Saint Jean Industries s’engage à s’assurer que les employés puissent signaler tout manquement vis-à-vis de cette charte éthique sans crainte et en toute confidentialité.

Ce que dit la loi contre les représailles (article L.1132-3-3 du code du travail) :

« Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l’objet d’une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération au sens de l’article L.3221-3, de mesures d’intéressement ou de distribution d’actions, de formation, de reclassement, d’affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir signalé une alerte dans le respect des articles 6 à 8 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 ».

« Toute personne qui fait obstacle, de quelque façon que ce soit, à la transmission d’un signalement aux personnes et organismes mentionnés aux deux premiers alinéas du I de l’article 8 est punie **d’un an d’emprisonnement et de 15 000€ d’amende** ».

Olivier BETOU
Directeur des ressources Humaines Groupe