



# CODE DE CONDUITE

NOS VALEURS AU CŒUR DE NOTRE METIER

YOUR SECURITY RISK MANAGEMENT SOLUTIONS

*Le mot du Président Directeur Général,*

Chers collaborateurs,

ERYS Group est une **entreprise française de Services de Sécurité et Défense (ESSD)** spécialisée dans le management des risques liés à la sûreté qui exerce ses activités non seulement sur le territoire national mais également dans des environnements internationaux complexes, parfois dégradés.

En plus de chercher à fournir les meilleures solutions à nos clients, nous devons également assumer notre responsabilité sociétale et porter l'étendard d'une morale et d'une éthique exemplaire.

A ce titre, chaque employé d'ERYS Group et ses filiales, a le devoir de préserver cette réputation afin d'assurer le développement de notre société. L'engagement d'ERYS Group à protéger ses clients à travers le monde nous permet de nous distinguer et est le fondement premier sur lequel s'appuient les liens étroits que nous avons tissés avec eux.

L'éthique et l'intégrité vont bien au-delà du respect des lois et des règlements dans les pays où nous sommes actifs. Au quotidien, il s'agit pour chacun de bâtir un environnement de travail fondé sur la confiance et le respect, de s'assurer de la qualité et de l'intégrité de nos projets, de renforcer notre engagement à l'égard du développement durable, d'utiliser adéquatement les biens de notre entreprise et les ressources de nos communautés et de notre environnement.

Nous devons aussi éviter les conflits d'intérêts et promouvoir de bonnes pratiques commerciales. C'est ainsi, dans toutes nos actions personnelles et professionnelles, que nous nous devons d'être intègres envers nos clients, nos partenaires, nos fournisseurs et nos collègues, ainsi qu'envers la société et nous-mêmes.

C'est aussi ce qui nous a permis de construire un milieu de travail sain, sécuritaire, respectueux de la diversité des lieux, des personnes et des idées. Il nous appartient de rester dignes de cette réputation et de la perpétuer.

L'objectif de ce code est d'abord, et avant tout, de promouvoir des comportements souhaitables dans l'exécution de notre travail et de nous indiquer la voie à suivre pour rester intègres et fidèles à nos valeurs.

Cette charte doit servir d'aide à la réflexion pour nous guider dans nos actions et nous aider à prendre les meilleures décisions possibles en toutes circonstances.

Nous comptons sur votre implication et votre sens du discernement dans l'application des principes énoncés dans ce code.

Arnaud DESSENNE



# Un document pour tous

Société d'envergure internationale, ERY5 Group mène ses activités dans plusieurs pays du monde et doit donc obéir aux lois de divers territoires, pays, provinces ou états, ou organisations internationales. Le Code n'a pas de frontières : en tant qu'employé et donc représentant ERY5 Group, chacun doit respecter ces principes, ici comme à l'étranger.

Ce Code s'applique à toute personne exerçant une activité pour ou au nom d'ERY5 Group. Il s'agit donc des employés d'ERY5 Group, ses prestataires externes (sous-traitants, fournisseurs, partenaires...) ainsi que la Direction d'Erys.

En effet, les prestataires externes d'ERY5 Group, de même que les tiers sont tenus de respecter les dispositions du Code lorsqu'ils traitent avec la société ou en son nom et se doivent d'adopter un comportement exemplaire en la matière.

L'ensemble des personnes énoncées ci-dessus est désigné dans le présent Code comme « les représentants d'ERY5 Group ».

Le Code ne remplace ni ne modifie aucune disposition légale, réglementaire ou déontologique pouvant s'appliquer aux employés, ou conventions collectives.

Il énonce des exigences minimales de conduite : ainsi, une politique ou une directive interne pourrait être plus sévère que ce que le Code prévoit.

Le Code d'éthique et de conduite des employés est disponible au siège d'ERY5 Group. Une copie est diffusée à l'ensemble des collaborateurs d'ERY5 Group et des éventuels prestataires externes. Ce Code peut être à tout moment revu et réadapté selon les circonstances.

# ① Pourquoi un Code d'éthique et de conduite ?

## En soutien au Pacte mondial des Nations Unies

En 2012, ERYS Group a signé le Pacte mondial des Nations Unies, qui constitue la plus importante initiative internationale concernant le domaine de la responsabilité sociale d'entreprise et du développement durable. En tant que signataire, ERYS Group s'engage à promouvoir activement, par ses stratégies et dans le cadre de ses activités, les dix principes fondamentaux associés au Pacte et touchant les domaines des droits de l'Homme, des normes de travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption. Ce Code d'éthique et de conduite aide les employés d'ERYS Group à soutenir ces valeurs fondamentales, normes comportementales et l'engagement d'ERYS Group relativement aux dix principes de responsabilité sociale du Pacte mondial des Nations Unies dans l'ensemble de ses activités.

## A propos de LINQ...

Actionnaire majoritaire d'ERYS Group, le rôle de LINQ est de créer les conditions de sécurité qui permettront d'aider toute personne ou entreprise à établir ou poursuivre ses affaires dans des environnements hostiles.

Se définissant comme un intégrateur de défense stratégique et de services de sécurité, LINQ regroupe des sociétés fournissant des solutions de sécurité, des appuis opérationnels, de la formation pour répondre aux besoins des gouvernements, des sociétés multinationales et des organismes internationaux dans des environnements complexes.

Une part essentielle de la stratégie de LINQ est donc de s'assurer que toutes ses filiales, dont ERYS Group fait partie, respectent les droits de la personne, et se conforment strictement aux lois et règlements qui régissent les activités de sécurité défense.

# Valeurs fondamentales

*Ces valeurs permettent de guider ERYs Group dans la gestion de ses affaires. d'ERYs Group sont là pour nous guider dans la gestion des affaires de la société. Quelle que soit la situation, ces valeurs représentent l'état d'esprit auquel ERYs Group et ses représentants doivent aspirer.*

## Ethique & pratiques commerciales

### Paielements illicites ou inconvenants

Il est rigoureusement interdit à tout représentant d'ERYs Group d'offrir ou accepter des paiements illicites ou inconvenants. L'utilisation de ressources financières ou de biens d'ERYs Group à des fins contrevenant à la loi est strictement interdite. Aussi, les employés éviteront d'approuver, autoriser ou effectuer un paiement, d'offrir un présent ou de consentir une faveur à une personne occupant un poste d'autorité afin d'obtenir un traitement favorable dans le cadre de négociations ou d'un processus d'attribution de contrats.

### Conflits d'intérêt

Il est entendu par conflit d'intérêts, toute situation ou arrangement en vertu duquel les activités ou les intérêts personnels d'un employé entrent en conflit avec ses responsabilités envers ERYs Group.

Les employés doivent éviter de se placer dans des situations susceptibles de créer des obligations à l'égard de tiers qui pourraient en profiter aux dépens d'ERYs Group. Les employés doivent s'engager à ne tirer aucun gain personnel au détriment des intérêts commerciaux déclarés d'ERYs Group.

### Implication dans les activités politiques

Les employés d'ERYs Group sont autorisés, sous réserve de la réglementation en vigueur, à mener des activités politiques légitimes, pour autant que ces activités soient menées en dehors des heures de travail et qu'aucun bien d'ERYs Group ne soit engagé dans le cadre de telles activités.

Un employé peut se présenter comme candidat aux élections ou à tout autre poste de nature politique. Pour cela, il doit informer son supérieur immédiat des conséquences qu'un tel engagement pourrait avoir sur ses responsabilités envers ERYs Group. Enfin, tout employé peut exprimer librement son point de vue sur des questions sociales ou d'intérêt public, mais il doit être clair en tout temps que les opinions qu'il exprime ne sont pas celles d'ERYs Group.

## Clauses de confidentialité

Les activités d'ERYS Group nécessitent la transmission d'un certain nombre d'informations importantes. Ces renseignements opérationnels, stratégiques ou de nature confidentielle sont sujets à des règles de diffusion et de protection qui leur sont propres.

Aucun renseignement personnel sur les clients, les partenaires ou les membres du personnel, ne doit être partagé ou consulté sans autorisation préalable.

ERYS Group s'assure de prévenir tout accès inapproprié ou non autorisé aux secrets ou aux informations confidentielles appartenant à ERYs Group ou à ses tiers, et d'en empêcher la divulgation. En outre, ERYs Group s'engage à préserver la confidentialité de ces informations en mettant en œuvre une stratégie de protection des données confidentielles.

## Pratiques anti-concurrentielles

Il peut s'agir d'ententes illicites sur la fixation des prix, de conditions de vente, de la répartition des marchés ou d'échanges d'informations entre concurrents, de pratiques discriminatoires...

Ainsi sont interdits :

- Les accords et contacts avec des concurrents portant sur, entre autres, les prix, conditions de ventes, informations sur les produits, les marchés, les informations financières, la concurrence ou accords avec des tiers (clients ou fournisseurs).
- Les échanges en vue de boycotter des clients ou de limiter le commerce, d'exclure des concurrents.

## Blanchiment d'argent

Le blanchiment d'argent est un problème mondial aux conséquences économiques et sociales dévastatrices, ainsi chacun est tenu de respecter les lois et règlements de lutte contre ce fléau.

ERYS Group doit faire preuve de diligence afin de ne pas être impliqué dans des affaires de blanchiment d'argent ou toute autre activité criminelle. Chaque représentant d'ERYS Group doit être à l'affût de tout indice pouvant révéler des activités inhabituelles et douteuses et le signaler immédiatement à son supérieur direct ou à son interlocuteur chez ERYs Group.

## Ressources électroniques

Les ressources électroniques fournies par ERYs Group restent sa propriété exclusive et doivent être utilisées de façon responsable, appropriée et éthique.

Les ressources électroniques d'ERYS Group ne doivent pas être utilisées pour échanger, stocker ou traiter du contenu qui :

- Est interdit par la loi (comme le téléchargement illégal de contenu protégé par des droits d'auteur),
- Encourage le harcèlement ou y contribue,
- Pourrait être interprété comme raciste, diffamatoire, discriminant, violent, haineux, sexiste ou pornographique,
- Pourrait ternir la réputation d'ERYS Group.



# Conditions de travail

*Le respect, la communication, le bien-être et le développement personnel sont les clés pour travailler efficacement, ensemble, dans un environnement agréable et positif.*

## Pratiques en matière d'emploi

### Gestion du personnel

ERYS Group bannit toute forme de discrimination vis-à-vis de ses collaborateurs. De ce fait, dans le cadre des processus de gestion et de développement du personnel, les décisions prises se basent en considérant les compétences et les capacités de chacun, que ce soit :

- Lors d'un recrutement,
- De l'accès aux formations,
- En matière de rémunération,
- De protection sociale,
- De mobilité interne,
- D'évolution professionnelle.

### Etablissement du contrat de travail

Chaque membre du personnel d'ERYS Group est engagé avec un contrat de travail en bonne et due forme, le travail illégal n'étant aucunement toléré. Au moment de l'établissement de la relation de travail, chaque collaborateur reçoit des informations précises concernant :

- Les caractéristiques du poste et des fonctions à exercer,
- Les réglementations et les conditions de rémunération, telles qu'elles sont fixées par la convention collective nationale de travail,
- Les règles et les procédures à suivre afin d'éviter les risques possibles pour la santé dans le déroulement du travail.

Ces informations sont présentées au collaborateur de manière à ce que l'acceptation du poste se fasse sur la base d'une compréhension réelle.

## L'égalité des chances

Il existe chez ERYS Group différents dispositifs visant à faciliter le développement de chacun d'une manière équitable tels que :

- L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,
- L'équilibre vie professionnelle et vie privée,
- L'emploi des travailleurs handicapés,
- Le contrat générationnel.

## Respect des autres

Toute forme de discrimination est interdite qu'elle soit fondée sur :

- La race
- La couleur
- L'ethnie
- Les croyances
- L'ascendance
- Le sexe
- L'orientation sexuelle
- Toutes autres caractéristiques protégées par les lois en vigueur
- L'âge
- L'identité
- L'origine
- La situation de handicap
- L'appartenance syndicale
- La grossesse
- L'état de santé

Tout comportement pouvant porter atteinte à la dignité de la personne, créant un environnement intimidant, hostile ou offensant ou qui interfère de manière déraisonnable avec la performance individuelle de l'individu est prohibé.

## Santé et sécurité

### Alcool et stupéfiants

ERYS Group et ses collaborateurs se conforment à toutes les lois et réglementations en vigueur. Afin d'assurer leur propre sécurité, et celles de leurs collègues et de leurs communautés, les employés s'engagent à ne pas exercer leurs fonctions avec les facultés affaiblies par une substance susceptible d'altérer leur bon jugement ou de nuire à l'exécution sécuritaire, efficace et responsable de leurs tâches.

Par ailleurs, il est formellement interdit aux collaborateurs de :

- Détenir, consommer, offrir ou céder, à quelque titre que ce soit, des stupéfiants,



de l'alcool, ou d'autres substances aux effets analogues, pendant les heures et sur le lieu de travail,

- Consommer de l'alcool ou des substances illicites avant le début de l'activité professionnelle.

## Harcèlement

ERYS Group s'engage à défendre l'intégrité morale de ses collaborateurs en garantissant le droit à des conditions de travail respectueuses de la dignité de la personne. Chaque employé doit en retour se comporter de façon à maintenir un tel climat de travail.

Pour cette raison, ERYS Group protège ses collaborateurs de tout acte de violence psychologique, et s'oppose à toute attitude ou comportement discriminatoire ou dommageable à la personne, à ses convictions et à ses préférences (injures, menaces, isolement ou intrusion excessive).

Les harcèlements sexuels et moraux sont des actes graves et punis par la loi, et les comportements ou discours pouvant blesser la sensibilité de la personne doivent être bannis (exposition d'images au contenu sexuel explicite, allusions insistantes et continues).

## Violence

Constitue de la violence toute utilisation de la force physique qui cause ou pourrait causer des blessures physiques, ou encore, tout geste, tout comportement ou toute parole pouvant raisonnablement être considéré comme une menace à la sécurité d'autrui.

Les agressions physiques, les menaces et les autres incidents de nature violente qui se produisent sur n'importe quel site où ERYS Group est présent seront signalés aux autorités compétentes.

Chaque collaborateur, victime ou témoin de discrimination, de harcèlement ou de violence au travail, se doit de signaler la situation à son supérieur immédiat.

## Respect des droits de l'homme

Tout être humain doit être traité avec dignité, équité et respect. ERYS Group a à cœur de protéger les droits de l'Homme dans l'ensemble de sa structure internationale et de s'assurer qu'elle n'est complice d'aucune violation des droits de la personne.

ERYS Group bannit et condamne toute activité menant à bafouer les droits de l'Homme ou qui pourraient être propices à :

- La torture et d'autres traitements ou sanctions cruels, inhumains ou dégradants,
- L'exploitation et les sévices sexuels ou la violence de genre,
- La traite des êtres humains,
- L'esclavage et le travail forcé,

- Les pires formes de travail des enfants,
- La discrimination illégale.

ERYS Group s'engage à refuser de faire affaire avec quiconque n'adhère pas aux mêmes principes en matière de droits de l'Homme ou est impliqué dans une affaire de violation des droits de l'Homme.

## Politique d'usage de la force

ERYS Group s'engage à faire respecter les règles relatives à l'usage de la force et à la légitime défense par chaque membre de son personnel.

L'usage inapproprié de la force peut entraîner le décès d'un individu ou des blessures graves sur celui-ci.

Le non-respect des dispositions énoncées ci-dessous engagera la responsabilité pénale de son auteur et entraînera des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave.

Les dispositions suivantes s'appliquent sans exception à l'ensemble du personnel d'ERYS Group ainsi qu'à tout sous-traitant, intervenant pour des opérations de sécurité privée.

### Interdiction de toute forme de violence

Constitue de la violence toute utilisation de la force physique qui cause ou pourrait causer des blessures physiques, ou encore, tout geste, tout comportement ou toute parole pouvant raisonnablement être considéré comme une menace à la sécurité de soi-même ou d'autrui.

En application de l'article R631-10 du Code de la sécurité intérieure, aucun acteur de la sécurité privée, membre du personnel d'ERYS Group, n'est autorisé à faire preuve de violence à l'égard d'autrui, excepté les régimes communs à tout citoyen : la légitime défense et l'appréhension de l'auteur d'un crime.

Lorsqu'un tiers refuse de se soumettre aux vérifications et contrôles légalement autorisés et que le conflit ne peut être résolu de manière amiable, l'acteur de la sécurité privée doit faire appel aux forces de police ou de gendarmerie territorialement compétentes.

Cependant, en application des articles 122-5 et 122-6 du Code pénal, l'usage de la force est autorisé dans le cadre de la légitime défense lorsque :

L'agression est actuelle, injuste et dirigée contre soi-même, autrui ou un bien

La réponse à l'agression est nécessaire, proportionnée à la gravité de l'acte d'agression et simultanée.

Enfin, lorsque l'acteur de la sécurité privée appréhende l'auteur d'un crime ou d'un délit flagrant puni par l'article 73 du Code de procédure pénale, il doit avertir immédiatement les forces de police ou de gendarmerie territorialement compétentes.

Nous nous engageons à condamner et faire condamner toute manifestation de violence injustifiée, quelle qu'en soit la forme, lorsque celle-ci se produit sur un site sur lequel nous sommes présents.

## **Interdiction de porter une arme ou tout objet pouvant causer des blessures**

L'article R631-11 du Code de la sécurité intérieure interdit à tous les acteurs de la sécurité privée de détenir ou de porter une arme, quel qu'en soit le type, pendant la durée de leur mission, à l'exception de ceux dont la loi dispose qu'ils peuvent être armés.

Ces exclusions sont prévues par décret en Conseil d'Etat et prévoient qu'un acteur de la sécurité privée peut être armé selon des conditions précises respectées par ERY'S Group.

Erys GROUP propose à ses clients des prestations de sécurité armée. Chaque membre du personnel armé est recruté sur des critères stricts et définis, portant sur les compétences du candidat, sa formation, son expérience et la délivrance de l'autorisation officielle de porter et faire usage d'une arme clairement identifiée.



# **Environnement**

*Limiter au quotidien l'impact de nos activités sur l'environnement.*

## **Politique environnementale**

ERY'S Group œuvre à limiter et contrôler les impacts que ses activités peuvent avoir, à court, moyen et long terme, sur l'environnement, la santé et la sécurité de ses employés, visiteurs ou encore des populations installées autour de ses sites en France comme à l'international.

Dans un souci de durabilité des actions, ERY'S Group sensibilise ses prestataires externes afin qu'ils puissent intégrer des réflexes environnementaux dans leur travail. ERY'S Group s'engage à élaborer des politiques servant les objectifs d'un développement durable et respectueux de l'environnement.

En interne, ERY'S Group et ses collaborateurs s'engagent à mettre en place un processus progressif visant à diminuer les impacts environnementaux de ses activités et opérations par des pratiques responsables, comme par exemple :

- Le recyclage et le tri de ses déchets avec l'acquisition de poubelles à tri sélectif,

- Contrôler la consommation de papier (n'imprimer que si nécessaire, réutiliser le papier comme brouillon, favoriser l'envoi et l'archive des formulaires, contrats et factures en format électroniques),
- Encourager les « réunions vertes » (diffusion de l'ordre du jour sur écran lors des tables rondes, encourager les vidéoconférences pour les rencontres clients...),
- Utiliser à bon escient les fournitures de bureau et les consommables de tous les jours (ne pas jeter inutilement des supports pouvant servir plusieurs fois, ne pas jeter systématiquement son gobelet en plastique une fois vide, mais le garder jusqu'à la fin de son service, privilégier les capsules à café réutilisables...).

Les objectifs de cette politique environnementale ne peuvent être atteints sans la collaboration de tous. Chacun doit donc ajuster ses actes et réagir à l'aide d'actions correctives si nécessaire comme par exemple :

- Favoriser la prise de conscience et encourager les collaborateurs à adopter des attitudes, des compétences qui les sensibilisent à l'environnement et à assurer le respect des exigences de cette politique et de sa mise en œuvre
- Effectuer des suivis et vérifications périodiques et appliquer des mesures correctives,...

## Non-respect du code

*ERYS Group s'engage à respecter et faire respecter par tous ses collaborateurs, les lois et réglementations nationales et internationales de chaque pays dans lequel il est acteur ainsi que les principes qu'il a mis en place en matière de compliance et d'éthique. Les employés sont fortement encouragés à demander conseil au sujet des exigences juridiques en vigueur, du présent Code, de la politique de l'entreprise et de tout ce qui attrait à l'éthique.*

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 », instaure un nouveau statut de lanceur d'alerte et exige des entreprises d'au moins 50 salariés la mise en place d'une procédure de recueil des signalements émis par les membres de leur personnel ou par des collaborateurs extérieurs et occasionnels. Le décret n°2017-564 du 19 avril 2017 vient préciser la procédure de recueil des signalements que l'entreprise doit mettre en place.

La présente procédure a pour objet de déterminer les modalités de recueil des signalements d'une alerte émise par tout membre du personnel du groupe ERYG Group ou par un collaborateur extérieur et occasionnel.

### **Les conditions de recevabilité de l'alerte**

Pour être recevable, l'alerte professionnelle doit respecter les conditions ci-dessous :

## Le signalement

Le lanceur d'alerte est défini par la loi comme une « *personne physique qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi, un crime ou un délit, une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, de la loi ou du règlement, ou une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général, dont elle a eu personnellement connaissance* ».

L'alerte professionnelle peut donc émaner d'un membre du personnel du groupe ERYS Group, permanent ou occasionnel (peuvent être concernés les stagiaires, intérimaires, consultants, personnel d'un sous-traitant d'ERYS Group).

Le lanceur d'alerte doit :

- Agir de bonne foi, autrement dit ne pas être animé d'une intention de nuire. Le signalement doit être effectué sans malveillance ou sans attente d'une contrepartie personnelle,
- Agir de manière désintéressée, dans l'intérêt général et non dans son propre intérêt,
- Avoir eu personnellement connaissance des faits qu'il dénonce, ce qui implique qu'il ne peut ni déduire les faits qu'il dénonce ni servir d'intermédiaire à un collaborateur refusant de procéder à un signalement.

Seul le lanceur d'alerte remplissant l'ensemble des conditions précitées et respectant la procédure de recueil des signalements peut prétendre bénéficier du dispositif d'alerte professionnelle.

## Les faits susceptibles d'être signalés

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, un collaborateur peut signaler un fait qu'il estime constituer :

- Un crime,
- Une violation grave et manifeste d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un engagement international régulièrement ratifié,
- Une violation grave et manifeste d'une loi ou d'un règlement,
- Une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général.

Par exemple, les faits suivants peuvent faire l'objet d'une alerte lorsqu'ils peuvent constituer : un harcèlement sexuel ou moral, un préjudice financier, vol, des situations à risque portant atteinte à la santé et la sécurité des travailleurs ou des communautés avoisinantes, une situation de travail forcé ou d'esclavagisme...

## La transmission des informations relatives au signalement

Le lanceur d'alerte peut transmettre toute donnée permettant d'étayer les faits qu'il déclare (faits, informations ou documents, quelle que soit leur forme ou leur support) dès lors que ceux-ci entrent dans le champ du dispositif d'alerte.

Le lanceur d'alerte doit transmettre son identité, fonction et coordonnées afin qu'il puisse être identifiable par le destinataire de l'alerte. En effet, les alertes effectuées de manière anonyme ne peuvent être traitées, excepté si la gravité des faits est établie et les éléments factuels suffisamment détaillés.

Ces informations doivent être transmises soit au supérieur hiérarchique ou à l'employeur, qui se chargeront de communiquer ces informations au référent déontologue, soit directement à ce dernier à l'adresse email [codeconduite@erysgroup.com](mailto:codeconduite@erysgroup.com).

## La procédure à respecter en cas de signalement

### La saisine du référent déontologue

Dans un premier temps, le lanceur d'alerte peut porter son signalement à la connaissance :

- De son supérieur hiérarchique direct ou indirect,
- De son employeur,
- Directement auprès du référent déontologue désigné par ERYs Group ([codeconduite@erysgroup.com](mailto:codeconduite@erysgroup.com))

Si le lanceur d'alerte sollicite son supérieur hiérarchique direct ou indirect ou son employeur, ces derniers doivent alors saisir le référent déontologue pour déclencher la procédure.

Celui-ci s'engage à accuser réception de la demande dans les meilleurs délais et à examiner la recevabilité de l'alerte dans un délai maximum d'un mois à compter de la réception du signalement.

### L'examen de la recevabilité de l'alerte

Dès réception du signalement, le référent déontologue informe le lanceur d'alerte sans délai et par écrit de :

- La bonne réception de l'alerte,
- Du délai fixé par le référent déontologue permettant l'examen de la recevabilité du signalement,
- Des modalités suivant lesquelles le lanceur d'alerte sera informé des suites données à son signalement.

Le référent déontologue examine le dossier et détermine si le signalement est recevable ou non, conformément aux critères énoncés dans la partie « Conditions de recevabilité de l'alerte ».

L'alerte peut être déclarée irrecevable par manque d'éléments ou parce qu'elle n'entre pas dans le champ d'application du dispositif d'alerte. Le référent déontologue informe alors le lanceur d'alerte de l'irrecevabilité de sa demande dans le délai fixé initialement et de la destruction des données qui lui ont été transmises.

Si l'alerte est déclarée recevable, le référent déontologue en informe le lanceur d'alerte dans le délai fixé initialement et la ou les personnes visées par l'alerte, et traite l'alerte.

### **L'information de la personne visée par l'alerte**

La personne visée par l'alerte est informée par le référent déontologue de l'enregistrement de données la concernant. Cependant, lorsque des mesures conservatoires s'avèrent nécessaires, en particulier pour prévenir toute destruction de preuves relatives au signalement, l'information de cette personne pourra intervenir qu'après l'adoption de ces mesures.

Le destinataire de l'alerte doit préciser dans le courrier ou le courriel adressé à la personne visée par les faits :

- La personne responsable du traitement du signalement,
- Les faits reprochés,
- Les services destinataires de l'alerte,
- Les modalités d'exercice des droits d'accès, de rectification et d'opposition dans le traitement des données à caractère personnel,
- Une copie de la présente procédure.

### **Le traitement de l'alerte professionnelle**

Le référent déontologue pourra prendre toutes les mesures nécessaires pour traiter l'alerte professionnelle : enquêtes internes, entretiens, témoignages, recueil et traitement de données complémentaires.

### **Les conclusions de l'alerte**

Après avoir réalisé une analyse approfondie du dossier d'alerte professionnelle, le référent déontologue statue sur l'alerte et rédige un rapport confidentiel.

Suite à la rédaction du rapport et selon la situation, le référent déontologue agit comme suit :

- Le rapport n'appelle aucune suite : le référent déontologue en informe le lanceur d'alerte et la personne visée par l'alerte et détruit les données à caractère individuel relatives au signalement,
- Le rapport suggère la mise en place de mesures correctives : le référent déontologue en informe le lanceur d'alerte et la personne visée par l'alerte et se rapproche de la ligne managériale pour préconiser un traitement. Les mesures disciplinaires ou signalement aux autorités compétentes seront mises en œuvre conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables. La ligne managériale sera tenue de notifier au référent déontologue les mesures qu'elle aura prises. Le référent déontologue détruit les données à caractère individuel relatives au signalement.

## Dispositions diverses

### La confidentialité des informations transmises

Toute donnée relative à l'identification du lanceur d'alerte, des personnes visées par l'alerte et des informations recueillies par l'ensemble des destinataires du signalement sont strictement confidentielles.

Toute personne utilisant ou visée par ce dispositif est donc assurée que toutes les précautions seront prises pour garantir la confidentialité des informations la concernant. Chaque information transmise sera stockée dans un espace sécurisé, faisant l'objet d'un accès restreint et protégé par un mot de passe connu des seuls destinataires du signalement. Le référent déontologue dispose d'une adresse email propre à cette fonction ([codeconduite@erysgroup.com](mailto:codeconduite@erysgroup.com)), et est le seul à en détenir l'accès.

Par ailleurs, à l'exception de l'autorité judiciaire, les éléments de nature à permettre l'identification du lanceur d'alerte et de la personne visée ne peuvent être divulgués qu'avec le consentement de chacun d'eux. De ce fait, la personne faisant l'objet d'un signalement ne peut en aucun cas obtenir des informations concernant l'identité du lanceur d'alerte.

### La conservation des données relatives au signalement

Lorsqu'un signalement est déclaré irrecevable par le référent déontologue, les données relatives à ce signalement doivent être immédiatement supprimées.

Lorsque le référent déontologue rend un rapport sans suite, la suppression des données relatives au signalement doit intervenir dans un délai de deux mois à compter de la clôture du dossier.

Lorsque le référent déontologue rend un rapport avec recommandations (hors procédure judiciaire ou administrative), la suppression des données relatives au



signalement doit intervenir dans un délai de deux mois à compter de la mise en œuvre des recommandations.

Lorsque le référent déontologue rend un rapport avec signalement aux autorités compétentes, la suppression des données relatives au signalement doit intervenir dans un délai de deux mois à compter de la clôture des procédures judiciaires et administratives.

## **Les droits d'accès, de rectification et d'opposition dans le traitement des données à caractère personnel**

Conformément aux articles 16 et 19 du Règlement général sur la protection des données du 27 avril 2016, toute personne identifiée dans le dispositif d'alerte professionnelle peut accéder aux données la concernant et en demander la suppression ou la rectification si celles-ci sont incomplètes, inexactes ou périmées.

## **Responsabilités et sanctions**

Le lanceur d'alerte bénéficie du statut protégé de « lanceur d'alerte » dès lors que l'alerte professionnelle a été signalée conformément aux exigences citées dans la présente procédure. Il ne peut faire l'objet de sanctions ou de mesures discriminatoires liées au signalement.

Dans le cas contraire, le lanceur d'alerte ayant agi de mauvaise foi ou dans l'intention de nuire fera l'objet de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave non exclusives de poursuites judiciaires, conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

## **Mesures disciplinaires**

La transgression de ce Code pourra entraîner des mesures disciplinaires allant jusqu'à la cessation de l'emploi dans la société. D'autres exemples de mesures disciplinaires comprennent, sans s'y limiter, l'avertissement, la mise à pied, la rétrogradation ou suspension. Suivant le degré d'impact sur ses ressources, ERYs Group pourra demander un remboursement pour les pertes et dommages et un renvoi de l'affaire devant les organismes chargés de l'application de la loi. Les principales conséquences de la non-

conformité et du non-respect de l'éthique peuvent être résumées comme indiqué ci-dessous :

**POUR LES PARTENAIRES ET LES TIERS**

Efficacité et qualité de service compromise  
Risque sécuritaire  
Augmentation des coûts  
Perte de confiance

**POUR ERY'S GROUP**

Poursuite en justice  
Impacte sur les relations avec les autorités  
Perte d'affaires  
Dégradation de l'image et de la réputation

**POUR LES ACTIONNAIRES**

Perte de confiance envers ERY'S GROUP  
Perte de valeur sur investissement

**POUR LES SALARIES**

Poursuite, amende, peine de prison  
Mesure disciplinaire  
Rupture du contrat de travail  
Perte de réputation professionnelle

