



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





DISPOSITIONS GENERALES

Présentation de la société ERY Group

ERY Group est une entreprise française 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 parfois complexes.

ERY Group doit donc veiller, dans la conduite de ses activités, au plus grand respect des lois, règlements, conventions nationales et internationales en vigueur, ainsi que des meilleures pratiques, en particulier en matière d'éthique, de responsabilité sociale et de protection de l'environnement.

A cet effet, ERY Group s'attache à collaborer avec des salariés et des prestataires externes qui acceptent de se conformer aux exigences du présent Code et aux principes relatifs aux droits de l'Homme énoncés dans les documents suivants :

- La Déclaration Universelle des droits de l'Homme, la Convention Européenne sur les droits de l'Homme, et les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme,
- La Déclaration sur les principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation Internationale du Travail,
- Le Pacte mondial des Nations Unies auquel ERY Group a adhéré via sa participation au Global Compact,
- Le code international ICoCA (ERY Group est membre certifié ICoCA depuis septembre 2018)

L'engagement de tous

Le présent Code témoigne de la volonté d'ERY Group de partager avec l'ensemble de ses salariés et prestataires externes ses principes d'engagements sociaux et environnementaux.

Ainsi, ERY Group demande à tous de signer le Code, par lequel chacun s'engage à :

- Respecter ledit Code,
- S'assurer que leurs propres salariés et prestataires répondent à ces critères d'exigence.

Relation avec les prestataires externes

Les fournisseurs et sous-traitants sont identifiés tout au long du Code comme les « prestataires externes » d'ERY Group.

ERY Group est particulièrement attachée aux valeurs présentées dans le Code. Par ailleurs, elle a à cœur de transmettre ces principes à toutes ses parties prenantes.

Il est donc demandé à chaque prestataire de respecter les principes présentés dans le Code de conduite, de porter une attention particulière quant aux normes et procédures adoptées en matière de droits de l'Homme et de s'assurer que leurs propres fournisseurs et sous-traitants respectent des principes équivalents à ceux énoncés dans le présent document. Si tel n'était pas le cas, le prestataire d'ERY Group s'engage à cesser toute relation contractuelle avec lui.

Contrôle et audit du prestataire

Les prestataires d'ERYS Group sont donc tenus de respecter les principes énoncés dans le Code de conduite. ERYs Group se réserve le droit de contrôler le respect de ces principes et de mener des audits de conformité chez ses fournisseurs et sous-traitants. Ces derniers doivent transmettre à ERYs Group toute information utile permettant de vérifier la conformité aux exigences du Code et s'engager à améliorer ou corriger toute non-conformité.



PRINCIPES FONDAMENTAUX AU TRAVAIL

Non-discrimination

Chaque salarié et prestataire d'ERYS Group doit lutter contre toute forme de discrimination fondée sur des critères de sexe, de race ou d'origine ethnique, de religion, d'âge, de handicap, d'orientation sexuelle, d'affiliation politique, d'appartenance syndicale, de nationalité, d'identité de genre ou d'origine sociale, en particulier en matière de salaire, d'embauche, d'accès à la formation, de promotion, de protection de la maternité et de licenciement.

Prohibition du travail des enfants

ERYS Group s'engage à respecter la limite d'âge fixée par la législation nationale.

Chaque prestataire se doit de respecter la limite d'âge fixée dans la législation de chacun des pays dans lesquels ils opèrent.

Lutte contre le travail forcé et la traite d'être humain

ERYS Group s'engage à lutter contre le travail forcé. Pour cela, il est interdit pour tous les prestataires d'ERYS Group de pratiquer la traite d'êtres humains et d'avoir recours à toute forme d'esclavage, de travail forcé ou de travail en servitude. Le travail forcé intègre tout emploi de personne réalisé par la menace, la force, la coercition, l'enlèvement, la fraude ou la rémunération de personnes exerçant un contrôle sur une autre personne à des fins d'exploitation.

Conditions de travail et protection de la santé et sécurité des travailleurs

ERYS Group s'engage à assurer des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité sur le lieu de travail conformes aux réglementations nationales et internationales applicables.

Chaque salarié et prestataire externe d'ERYS Group doit se conformer à toutes les réglementations nationales et internationales relatives aux conditions de travail. Chacun s'engage à lutter contre toute forme de harcèlement moral et sexuel, de punitions corporelles ou de travail illégal ou clandestin et de dénoncer tout fait ou propos pouvant s'y apparenter.

Lutte contre toute forme de 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 salarié doit en retour se comporter de façon à maintenir un tel climat de travail.

ERYS Group s'oppose à toute attitude discriminatoire ou dommageable à la personne, à ses convictions et à ses préférences (injures, menaces, isolement ou intrusion excessive).

Lutte contre 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, comportement ou 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 présente seront signalés aux autorités compétentes.

Temps de travail

ERYs Group s'engage à respecter la législation relative au temps de travail. Il est demandé à chaque salarié et prestataire de respecter cette réglementation et de ne pas dépasser les maximums fixés par les normes internationalement reconnues, telles que celles de l'Organisation Internationale du Travail.

Salaires et avantages sociaux

ERYs Group s'assure de respecter toutes les exigences légales en matière de salaires et d'avantages sociaux. En cela, ERYs Group s'engage à rémunérer ses salariés au moins au salaire minimum et à leur fournir tous les avantages sociaux exigés par la loi ou prévus dans leur contrat.

ERYs Group exige de ses prestataires qu'ils respectent en tout point les exigences légales relatives aux salaires et avantages sociaux applicables.

Liberté d'association

ERYs Group respecte le droit des salariés de s'associer librement, de créer ou d'adhérer à des syndicats, sans ingérence, discrimination ou représailles de sa part.

Implication dans les activités politiques

Les salariés 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.



EXIGENCES D'INTEGRITE PROFESSIONNELLE

Lutte contre tout paiement illicite ou inconvenant

Il est rigoureusement interdit à tout salarié d'ERYs Group d'offrir ou d'accepter des paiements illicites ou inconvenants. Le salarié évitera 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.

Prévention des conflits d'intérêts

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.

Chaque salarié et prestataire doit s'efforcer de prévenir toute situation créant un conflit d'intérêts dans le cadre de sa relation avec ERYs Group.

Lutte contre le 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.

Chaque salarié et prestataire 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.

Respect de la concurrence

ERYs Group s'attache à respecter les réglementations relatives au droit de la concurrence. Il est demandé à chaque prestataire de respecter ces règles dans leurs pratiques commerciales.

Confidentialité et protection des données

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.

Chaque salarié et prestataire d'ERYs Group doit prendre toutes les dispositions nécessaires pour préserver la confidentialité des informations communiquées dans le cadre de sa relation avec ERYs Group.



PRATIQUES ENVIRONNEMENTALES

ERYs 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 salariés, visiteurs ou encore des populations installées autour de ses sites en France comme à l'international.

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

En interne, ERYs 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 :

- 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,
- Le recyclage et le tri de ses déchets avec l'acquisition de poubelles à tri sélectif,
- Contrôler la consommation de papier,
- Encourager les « réunions vertes »,
- Utiliser à bon escient les fournitures de bureau et les consommables de tous les jours



NON-RESPECT DU CODE

ERYA 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 salariés 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 ERYA 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 ERYA Group, permanent ou occasionnel (peuvent être concernés les stagiaires, intérimaires, consultants, personnel d'un sous-traitant d'ERYA 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 chargera de communiquer ces informations au référent déontologue, soit directement à ce dernier à l'adresse email 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)

Si le lanceur d'alerte sollicite son supérieur hiérarchique direct ou indirect ou son employeur, ce dernier doit 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.

Engagement salarié / prestataire

Entreprise :

Nom, Prénom :

Fonction :

Signature :