ALLIANCE MARINE

CHARTE ÉTHIQUE

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS 3

1. NOS PRINCIPES ÉTHIQUES DANS LA CONDUITE DES AFFAIRES 4

2. LE RESPECT DES COLLABORATEURS ET DES DROITS DE L'HOMME 5

2.1 PRINCIPES GÉNÉRAUX 5

2.2 DIVERSITE ET ÉGALITÉ DES CHANCES 5

2.3 L'INTERDICTION DU TRAVAIL DISSIMULÉ OU FORCÉ 6

2.4 RESPECT SUR LE LIEU DE TRAVAIL 6

2.5 SANTÉ ET SECURITÉ SUR LE LIEU DU TRAVAIL 7

2.6 LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET DE NÉGOCIATION COLLECTIVE 7

2.7 LA CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES PERSONNELLES 7

3. LE RESPECT DE LA LOI ET LA LOYAUTÉ DES PRATIQUES 8

3.1 PRINCIPES GÉNÉRAUX 8

3.2 CONFLITS D'INTÉRÊT 8

3.3 CORRUPTION 8

3.4 LA LOYAUTÉ DANS LES RELATIONS AVEC LES CONCURRENTS 8

3.5 DÉLIT D'INITIÉ 9

3.6 LES CADEAUX ET SOLLICITATIONS DIVERSES 9

4. LE RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT ET DE LA BIODIVERSITÉ 10

5. NOTRE CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT 11

5.1 LA VIGILANCE DANS LE RESPECT DE NOS PRINCIPES PAR LES FOURNISSEURS 11

6. LA DIFFUSION ET LE SUIVI DE L'APPLICATION DU CODE DE CONDUITE DES AFFAIRES 12

6.1 LA DIFFUSION DU CODE 12

6.2 LA GESTION DES ALERTES 12

ANNEXES 13

TEXTES FONDATEURS 13

A. LES DIX PRINCIPES DU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES 13

B. LES 8 CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT 13

CHARTE FOURNISSEURS 14

LA LÉGENDE DU COLIBRI 14

PROCÉDURE DE RECUEIL DES ALERTES PROFESSIONNELLES 16

AVANT-PROPOS

Respect, Professionnalisme et Transparence sont au cœur de l'action quotidienne du Groupe ALLIANCE MARINE. Nous attachons une importance particulière à faire vivre ces valeurs dans nos relations avec nos salariés, nos fournisseurs, nos clients, nos partenaires et nos actionnaires. Nous les portons auprès de l'ensemble des parties prenantes de nos activités dans l'ensemble des pays où nous sommes implantés.

Notre code de conduite des affaires a pour objectif de réaffirmer ces principes fondamentaux qui doivent régir les comportements de chacun d'entre nous dans son cadre professionnel, à titre individuel comme collectif.

En formalisant ainsi les engagements du Groupe, nous souhaitons garantir à l'entreprise une croissance pérenne et développer le sentiment de fierté et d'appartenance de ses collaborateurs.

Il appartient à chacun d'entre nous, dans toutes les entités qui constituent le Groupe, de défendre ces principes auxquels nous croyons. Ils nous permettront de maintenir, dans la durée, la relation de confiance sur laquelle le Groupe ALLIANCE MARINE s'appuie dans son quotidien avec ses collaborateurs, ses fournisseurs, ses clients, ses partenaires et ses actionnaires.

Aussi, je compte sur chacun d'entre vous pour les faire vivre dans l'exercice de vos fonctions.

Jean-Paul ROCHE, PDG

1 NOS PRINCIPES ÉTHIQUES DANS LA CONDUITE DES AFFAIRES

Le Groupe veille à se comporter de manière responsable et intègre.

Avoir en toutes circonstances une approche éthique des affaires est un gage de pérennité. Notre succès et notre développement durable sur nos marchés dépendent de la confiance de nos clients, collègues, actionnaires et partenaires commerciaux et sociaux.

Cette confiance se construit avec le temps et doit se mériter chaque jour. L'éthique dans la vie professionnelle revêt des aspects divers, parfois contradictoires en apparence, mais elle peut être ordonnée autour de quelques principes partagés, simples et forts.

Les principes partagés par nos collaborateurs sont :

Le Respect :

- Respect des clients et des engagements que nous prenons
- Respect de nos salariés, collaborateurs, collègues dans leurs diversités
- Respect des fournisseurs et des engagements que nous prenons
- Respect des lois
- Respect de l'environnement

Le Professionnalisme :

- Professionnalisme pour apprendre chaque jour, à être exigeant avec soi-même, et servir les clients (internes et externes) avec sérieux et attention
- Professionnalisme pour être à l'écoute et renforcer sa compétence pour améliorer continument l'image et la qualité de l'entreprise
- Professionnalisme pour travailler en équipe pour la satisfaction de chacun
- Professionnalisme pour savoir que l'exigence n'est pas opposée à la bienveillance (et vice versa)

La Transparence :

- Transparence pour que chacun comprenne le sens de nos décisions et actions
- Transparence pour qu'une information de qualité circule au sein des équipes
- Transparence pour que les négociations internes et externes soient construites sur des bases saines
- *La transparence n'exclut pas la confidentialité des informations commerciales, marketing et stratégiques. En cas de doute, le collaborateur doit avoir l'écoute bienveillante de son supérieur hiérarchique pour déterminer le juste niveau de confidentialité.*

Cette charte sert de guide éthique et s'applique par tous à l'ensemble des activités du Groupe.

2 LE RESPECT DES COLLABORATEURS ET DES DROITS DE L'HOMME

2.1 PRINCIPES GÉNÉRAUX

Nos collaborateurs sont notre atout le plus précieux. Nous nous engageons à offrir des environnements de travail inclusifs, sains et sûrs, dans lesquels tous les Collaborateurs sont respectés et appréciés.

Une journée sans sourire est une journée perdue. Nous attachons la plus grande importance au bien-être de nos Collaborateurs et à la bonne humeur générale de nos équipes. Nous veillons à ce que chacun de nos Collaborateurs puisse prendre la parole librement et sereinement auprès de l'ensemble des niveaux hiérarchiques qui composent notre Groupe.

2.2 DIVERSITÉ ET EGALITÉ DES CHANCES

Il n'est toléré aucune discrimination au regard du sexe, de l'âge, de la confession, de la naissance, de l'appartenance sociale, de l'orientation sexuelle, de la situation de famille, de l'incapacité, de l'origine ethnique, de la nationalité, de l'appartenance à des organisations de travailleurs y compris les syndicats, de l'adhésion ou l'opinion politique, ou de toute autre condition susceptible de donner lieu à une discrimination.

2.3 L'INTERDICTION DU TRAVAIL DISSIMULÉ OU FORCÉ

Le travail dissimulé est constitué par le fait de ne pas déclarer officiellement une personne qui travaille dans l'entreprise. Le travail forcé est défini comme un travail qui est exercé sous la contrainte ou la menace. Ne pas déclarer un employé revient à le priver de ses droits et à priver la collectivité des cotisations sociales associées à son travail.

Attentif aux droits de ses collaborateurs et entendant contribuer à la vie économique et sociale des pays où il est présent, notre Groupe s'engage à ne pas recourir au travail dissimulé. Forcer une personne à travailler porte atteinte à sa liberté et à sa dignité. Si le Groupe avait connaissance du fait qu'un de ses fournisseurs et prestataires de services ait recours à des employés travaillant sous la contrainte ou la menace, il refuserait ou cesserait immédiatement toute relation avec celui-ci. Il en serait de même si le Groupe apprenait qu'un de ses fournisseurs et prestataires de services ne respecte pas le droit des enfants ou en faisait travailler.

2.4 RESPECT SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Le Groupe s'engage à traiter ses employés de façon équitable, éthique, respectueuse et avec dignité. Le Groupe veille au respect des réglementations applicables aux heures de travail, de repos et des rémunérations locales, ainsi qu'à l'attribution d'un salaire minimum satisfaisant les besoins fondamentaux.

Le Groupe s'engage à protéger ses employés contre le harcèlement, l'intimidation et la victimisation, incluant toutes formes d'abus sexuels, physiques et psychologiques.

2.5 SANTÉ ET SECURITÉ SUR LE LIEU DU TRAVAIL

Le Groupe s'engage à respecter les lois, règlements et normes applicables en matière de santé et sécurité dans ses secteurs et pays d'activité.

Le Groupe s'engage à fournir un environnement de travail sûr et sain et à prendre les précautions nécessaires pour prévenir tout accident et blessures pouvant affecter la santé des collaborateurs. Des règlements et procédures explicites doivent être instaurés et suivis sur la santé et la sécurité, notamment concernant la mise à disposition et l'utilisation d'équipement de protection individuelle.

2.6 LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

Le Groupe s'engage à respecter les principes de liberté d'association, de protection du droit syndical et de négociation collective de la convention C87 de l'OIT, dans le respect de la législation locale.

2.7 LA CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES PERSONNELLES

Le Groupe s'engage à respecter la loi adoptée par le parlement européen le 27 avril 2016 applicable depuis le 28 mai 2018, le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) et les autres règlementations relatives à la confidentialité des données. Le Groupe veille ainsi à traiter de façon appropriée les données relatives à ses salariés, ses clients, ses fournisseurs et toutes ses autres parties prenantes, et à les protéger contre toute divulgation.

3

LE RESPECT DE LA LOI ET LA LOYAUTÉ DES PRATIQUES

3.1 PRINCIPES GÉNÉRAUX

Nous nous conformons aux législations et réglementations en vigueur partout où nous sommes actifs et ne tolérons pas le non-respect des lois.

3.2 CONFLITS D'INTÉRÊT

Un conflit d'intérêts naît d'une situation où l'intérêt personnel et l'intérêt de l'entreprise sont en concurrence.
Il y a conflit d'intérêts lorsqu'un collaborateur ou l'un de ses proches ou alliés est susceptible de tirer profit personnel d'une transaction menée pour le compte d'une société du Groupe, avec ses clients ou fournisseurs notamment. Il en va de même si un salarié tente de retenir ou de faire retenir, notamment comme fournisseur, une entreprise dans laquelle lui-même ou un proche ou allié possède, directement ou indirectement un intérêt matériel ou moral.

Les collaborateurs sont invités à éviter toute situation qui laisserait penser qu'ils pourraient privilégier leur intérêt personnel, ou celui de leurs proches, sur celui de l'entreprise. Si, malgré eux, une telle situation se présentait, ils sont conviés à en faire part aussitôt et sans réserve à leur hiérarchie.

3.3 CORRUPTION

La Corruption est le fait de permettre, proposer ou offrir, solliciter ou recevoir, directement ou indirectement tout avantage indu, monétaire ou autre, à un tiers (ou de la part d'un tiers) afin que celui-ci, en violation de ses obligations, agisse ou s'abstienne d'agir en vue de l'obtention ou la conservation d'un marché, ou de tout autre avantage indu dans la conduite d'une affaire.

Notre Groupe ne tolère pas ce type d'agissements en son sein ou dans ses relations avec des tiers.

3.4 LA LOYAUTÉ DANS LES RELATIONS AVEC LES CONCURRENTS

Nous croyons à la concurrence libre, ouverte et loyale, facteur de progrès économique et social s'exerçant tant sur les prix que sur la qualité et l'étendue de l'offre du consommateur et client final. Les pratiques anticoncurrentielles visent à diminuer ou à supprimer le principe de concurrence loyale entre entreprises d'un même secteur. Nous entendons nous conformer strictement aux réglementations applicables en matière de concurrence dans l'Union européenne et sur chaque marché où le Groupe exerce une activité.

3.5 DÉLIT D'INITIÉ

Négocier les titres d'une entreprise tout en étant en possession d'informations ou de documents confidentiels sur ladite entreprise, constitue une infraction vis-à-vis de la Politique de l'Entreprise et de la loi. Les Collaborateurs qui détiennent des informations importantes et confidentielles ne sont pas autorisés à divulguer ces renseignements à d'autres personnes, amis et membres de leur famille compris. Nous maintenons ces informations strictement secrètes jusqu'à ce qu'elles soient publiquement diffusées de manière que le public puisse réagir.

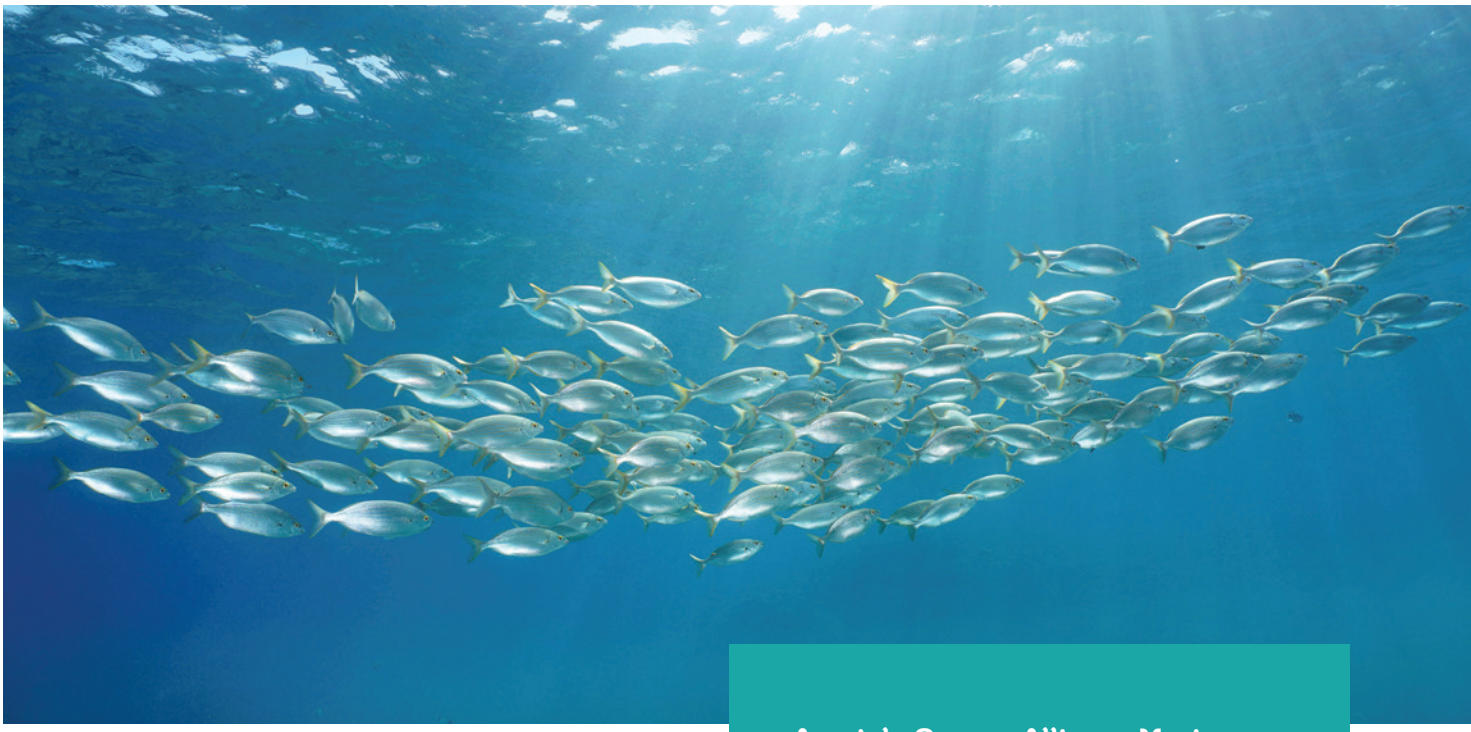
3.6 LES CADEAUX ET SOLLICITATIONS DIVERSES

Nos sociétés s'efforcent de maintenir des relations professionnelles avec leurs fournisseurs, franchisés, contractants et autres partenaires commerciaux. Ces relations contribuent au succès et doivent reposer sur un bon jugement professionnel, une confiance mutuelle et un traitement juste. Néanmoins, les cadeaux ou les divertissements offerts aux Collaborateurs par un fournisseur actuel ou potentiel peuvent altérer l'objectivité des jugements lors de tractations avec la personne ou la société à l'origine de ces dons. La transparence et l'objectif commercial se doivent d'être les principes directeurs lors de l'acceptation de dons de valeur en provenance d'un fournisseur.

- Nous n'acceptons pas les cadeaux ni les divertissements offerts par un fournisseur, un grossiste ou par toute autre personne ou société faisant ou souhaitant conclure des affaires avec l'Entreprise en échange de faveurs, ou dans des circonstances pouvant laisser soupçonner un comportement ou une influence répréhensible.
- Nous ne demandons pas à nos fournisseurs de rétributions sous forme de cadeaux ou de divertissements.
- Nous n'acceptons et ne distribuons pas d'argent liquide ou autres équivalents en nature tels que des bons d'achat.

Si les collaborateurs acceptent un cadeau ou une faveur, ils sont tenus de le signaler et de communiquer le prix du cadeau conformément à la politique locale en matière de cadeaux d'affaires et de divertissements. Un cadeau ne doit jamais être accepté si ce dernier influence le jugement ou contrevient à la loi.

4 LE RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT ET DE LA BIODIVERSITÉ



Les enjeux environnementaux ne sont plus à démontrer. Les rapports scientifiques soulignent l'exigence d'agir pour réduire le plus rapidement possible les conséquences négatives de l'activité humaine.

Le Groupe Alliance Marine n'envisage pas son développement hors des règles et lois dictées par les états et doit, à chaque fois que c'est raisonnablement possible, anticiper et appliquer des règles mieux-disantes. Le Groupe prend en compte les défis du changement climatique et les objectifs nationaux et européens de réduction des émissions de gaz à effet de serre. Il oriente ses choix immobiliers, industriels et commerciaux, il adapte ses organisations et fait évoluer ses modes de fonctionnement en cohérence avec cet objectif.

Comme dans la légende du Colibri (voir annexe), chaque collaborateur doit au quotidien, faire sa part, et contribuer à la réduction en continue de l'empreinte carbone globale du Groupe.

Aussi, le Groupe Alliance Marine attend de chaque collaborateur qu'il:

- Respecte l'ensemble des règles et procédures en matière d'environnement.
- Se sente responsable en contribuant activement à améliorer et à réduire l'impact environnemental de son activité au quotidien.
- Signale tout dysfonctionnement pouvant présenter un risque pour l'environnement, en informant sa hiérarchie ou toute autre personne habilitée à traiter le problème.
- Participe auprès des fournisseurs et partenaires à la promotion de l'importance du respect des règles en matière de protection de l'environnement.

5 NOTRE CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

Les fournisseurs et sous-traitants du Groupe doivent partager nos exigences, ou s'engager sur le chemin, pour que nous puissions construire avec eux une collaboration régulière et profitable.

5.1 LA VIGILANCE DANS LE RESPECT DE NOS PRINCIPES PAR LES FOURNISSEURS

Le Groupe s'engage à mettre en œuvre les actions suivantes dans le but de maintenir une démarche responsable vis-à-vis de ses fournisseurs et sous-traitants :

Etablir une relation équitable et de confiance avec nos fournisseurs et sous-traitants

- Respecter la confidentialité des informations
- Traiter nos fournisseurs de manière équitable

S'engager à payer nos fournisseurs dans les délais de paiement conformément à la loi en vigueur dans leurs pays d'activité.

Être en conformité avec les textes fondateurs (voir annexes)

- Droit des humains et des conditions de travail
- Droit concernant la sécurité des personnes, de l'information et la protection des données à caractère personnel
- Discrimination
- Harcèlement
- Lutte contre le travail forcé et le travail des enfants

S'assurer de la participation de ses fournisseurs et sous-traitants dans cette démarche par le biais de la charte Fournisseurs annexée.

6 LA DIFFUSION ET LE SUIVI DE L'APPLICATION DU CODE DE CONDUITE DES AFFAIRES

6.1 LA DIFFUSION DU CODE

Ce Code de Conduite des Affaires est destiné à chacun des salariés du Groupe.

Il est téléchargeable en ligne sur les sites intranet des différentes filiales du Groupe.

Parallèlement à la diffusion de ce code, un Comité Éthique Groupe est mis en place avec pour charge de remplir trois missions :

- Suivre la bonne diffusion et la bonne application du Code de Conduite des Affaires et des principes qu'il défend.
- Répondre à toute sollicitation transmise par les collaborateurs du Groupe ou par des tiers, qu'il s'agisse d'une demande de clarification ou question portant sur l'interprétation du Code et son application ou qu'il s'agisse d'une demande adressée pour non-respect supposé de l'un des principes éthiques du Groupe.
- Être force de proposition pour faire évoluer la politique et les actions du Groupe en matière d'éthique et de Responsabilité Sociale Sociétale et Environnementale (RSSE).

6.2 LA GESTION DES ALERTES

Tout collaborateur ou tiers, a la possibilité de signaler le non-respect des règles de conduite énoncées dans le code de conduite des Affaires du Groupe. Pour ce faire, tout collaborateur ou tiers, peut exercer son droit d'alerte de manière désintéressée et de bonne foi par courrier ou par courriel, **conformément à l'annexe intitulée « procédure de recueil des alertes professionnelles ».**

Les procédures mises en place par le Groupe dans le cadre du recueil et du traitement des alertes garantissent une stricte confidentialité de l'identité des auteurs du signalement, des personnes visées par celui-ci et des informations recueillies par l'ensemble des destinataires du signalement.

Le Groupe s'engage également à ce qu'aucun collaborateur ne subisse aucune forme de discrimination, harcèlement ou autres représailles, du fait de l'exercice du droit d'alerte.

Le référent principal
de la gestion des alertes est :

Anne-Laure GIANNESINI
annelauregiannesini@alliancemarine.fr

ANNEXES

TEXTES FONDATEURS

A. LES DIX PRINCIPES DU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

Les Dix Principes sont tirés des instruments ci-après :

- Déclaration Universelle des Droits de l'Homme ;
- Déclaration de l'Organisation internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail ;
- Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement ;
- Convention des Nations Unies contre la corruption.

Les principes sont les suivants :

Droits de l'Homme

1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence ; et
2. A veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.

Droit du travail

3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;
4. L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;
5. L'abolition effective du travail des enfants ; et
6. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Environnement

7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;
8. A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ;
9. A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement. Lutte contre la corruption
10. Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

B. LES 8 CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT

Les 8 Conventions fondamentales de l'OIT sont les suivantes :

- La Convention n°29 sur le travail forcé de 1930, ratifiée en 1939
- La Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical de 1948, ratifiée en 1951
- La Convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective de 1949, ratifiée en 1951
- La Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération de 1951, ratifiée en 1953
- La Convention n° 105 sur l'abolition du travail forcé de 1957, ratifiée en 1969
- La Convention n° 111 sur la discrimination de 1958, ratifiée en 1981
- La Convention n° 138 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi de 1973, ratifiée en 1990
- La Convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants de 1999, ratifiée en 2001.

LA LÉGENDE DU COLIBRI

Un jour, dit la légende, il y eut un immense incendie de forêt. Tous les animaux terrifiés, atterrés, observaient impuissants le désastre. Seul le petit colibri s'activait, allant chercher quelques gouttes avec son bec pour les jeter sur le feu. Après un moment, le tatou, agacé par cette agitation dérisoire, lui dit : *« Colibri ! Tu n'es pas fou ? Ce n'est pas avec ces gouttes d'eau que tu vas éteindre le feu ! »*

Et le colibri lui répondit : *« Je le sais, mais je fais ma part. »*

CHARTE FOURNISSEURS

1. Travail des enfants

Le travail des enfants de moins de 15 ans est interdit, conformément aux principes de l'OIT, la Convention des Nations Unies et les lois nationales. Le droit des jeunes travailleurs doit être respecté. Si un jeune de moins de 18 ans est embauché, il ne doit pas être affecté à des tâches dangereuses ou pénibles, et il ne doit ni travailler de nuit ni effectuer des heures supplémentaires.

2. Discrimination

Il n'est toléré aucune discrimination au regard du sexe, de l'âge, de la confession, de la race, de la caste, de la naissance, de l'appartenance sociale, de l'orientation sexuelle, des responsabilités familiales, de la situation de famille, de l'incapacité, de l'origine ethnique et nationale, de la nationalité, de l'appartenance à des organisations de travailleurs y compris les syndicats, de l'adhésion ou l'opinion politique, ou de toute autre condition susceptible de donner lieu à une discrimination.

3. Travail forcé

Aucune forme de travail forcé ne peut être tolérée tout comme l'esclavage qui viole les droits fondamentaux de l'homme. L'employeur ne doit retenir aucune partie du salaire, des bénéfices, des biens ou des documents tels que les papiers d'identité de son personnel pour le forcer à continuer de travailler dans l'entreprise.

4. Temps de travail

L'employeur doit se conformer aux lois nationales et standards sectoriels applicables au sujet du temps de travail et des jours fériés. Les travailleurs ont droit au minimum à un jour de repos par semaine ainsi que tous les autres congés prévus par la loi nationale et les Conventions Collectives.

L'employeur doit verser à ses employés un salaire au moins égal au salaire minimum requis par la législation locale et est vivement encouragé à verser le salaire standard du secteur conformément aux conventions collectives applicables. Lorsque le salaire minimum légal ne couvre pas l'ensemble des dépenses vitales, l'employeur est encouragé à allouer une compensation supplémentaire pour satisfaire ces besoins.

L'employeur doit s'assurer que le salaire et les diverses compensations ainsi que les déductions sociales ou d'impôt sont clairement détaillés aux employés notamment sur leur bulletin de paie ; qu'ils sont versés conformément à toutes les lois et conventions collectives applicables et de manière pratique pour les employés.

Les heures supplémentaires doivent être majorées au taux requis par la loi du pays et payées en temps et en heure. Les mesures disciplinaires telles qu'amendes ou autres déductions du salaire sont proscrites.

5. Liberté d'association

Les employés doivent être libres de rejoindre des organisations de leur choix. Les employeurs doivent reconnaître et respecter le droit des employés à la liberté d'association et de négociation collective.

6. Santé et sécurité des travailleurs

L'employeur doit fournir un environnement de travail sûr et sain et doit prendre les précautions nécessaires pour prévenir tout accident et blessures pouvant affecter la santé des ouvriers. Des règlements et procédures explicites doivent être instaurés et suivis sur la santé et la sécurité, notamment concernant la mise à disposition et l'utilisation d'équipement de protection individuelle et l'accès à l'eau potable.

7. Environnement

Les usines doivent utiliser des produits tolérés par les standards internationaux et afficher leurs fiches de données de sécurité. Les procédures et la gestion des déchets et de prévention de la pollution (le traitement des déchets, la manutention et élimination des produits chimiques et autres substances dangereuses, le traitement des émissions et effluents) suivent ou dépassent les exigences minimales prescrites par la législation. En outre, les usines doivent s'attacher progressivement à minimiser leurs impacts sur l'environnement.

8. Sous-traitants et traçabilité

L'entreprise est invitée à communiquer le code de conduite à ses sous-traitants impliqués dans les phases finales de fabrication exécutées pour le compte d'Alliance Marine. Notre objectif est que progressivement tous les acteurs de la chaîne d'approvisionnement observent ce code de conduite.

9. Système de gestion

L'entreprise doit définir et mettre en œuvre une politique de responsabilité sociale, qui garantisse que les exigences du code de conduite puissent être respectées. Cette politique vise à la mise en place de procédures écrites claires pour chacun des points et à documenter toutes les actions entreprises.

PROCÉDURE DE RECUEIL DES ALERTES PROFESSIONNELLES

L'article 5.2 de la présente charte stipule que « tout collaborateur ou tiers, a la possibilité de signaler le non-respect des règles de conduite énoncées dans le code de conduite des affaires du groupe ».

En application de cette disposition, il a été établi le présent document qui a pour objet de décrire la procédure d'alerte, en vue d'encourager et d'encadrer le signalement, par les salariés et les collaborateurs extérieurs ou occasionnels de l'entreprise, de faits illicites, dangereux ou contraires au code de conduite survenus dans l'entreprise.

ARTICLE 1 - Quels faits peuvent faire l'objet d'une alerte interne ?

La procédure de recueil des alertes internes a pour objet de favoriser et d'encadrer le signalement de faits susceptibles de constituer :

- un crime ou un délit ;
- une violation grave et manifeste de la loi ou du règlement ;
- une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général ;
- des faits portant sur des conduites ou comportements contraires à ceux édictés dans la charte éthique.

ARTICLE 2 - Qui peut être lanceur d'alerte ?

L'auteur d'un signalement dans le cadre de la présente procédure d'alerte peut être un salarié de la société ou un collaborateur occasionnel.

L'auteur de l'alerte doit :

- être une personne physique ;
- avoir eu personnellement connaissance des faits qu'il signale ;
- agir de bonne foi et donc ne pas déclencher une alerte abusive dans le but de nuire à autrui ;
- agir de manière désintéressée, à savoir sans bénéficier d'un avantage ou d'une rémunération en contrepartie de son alerte ;
- procéder à une divulgation de manière nécessaire et proportionnée à la sauvegarde des intérêts en cause.

ARTICLE 3 - Comment transmettre une alerte ?

Sauf danger grave et imminent ou en présence d'un risque de dommages irréversibles, l'alerte professionnelle doit en premier lieu faire l'objet d'un signalement interne à l'entreprise.

L'alerte interne peut être transmise à l'un des destinataires suivants :

- **Anne-Laure GIANNESINI**
  annelauregiannesini@alliancemarine.fr
  Responsable juridique et RH Groupe

- **Francisca ANDRÉANI**
  franciscaandreani@alliancemarine.fr
  Chargée de projets Alliance Marine

- **Jean-Paul ROCHE**
  jeanpaulroche@alliancemarine.fr
  PDG

L'alerte peut être transmise par tous moyens (courrier, courriel, appel téléphonique, ...).

Si le signalement est effectué par téléphone ou lors d'un entretien privé, il doit être confirmé par écrit.
L'écrit (courrier ou courriel) doit indiquer en objet qu'il s'agit du signalement d'une alerte.

L'alerte doit comporter les éléments suivants :

- l'identité, fonction, et coordonnées de l'émetteur de l'alerte ;
- les identités, fonctions et coordonnées de la (ou des) personnes faisant l'objet de l'alerte ;
- la description et tout élément de preuve des faits signalés.

Dès réception d'une alerte interne par un des destinataires précités, l'auteur du signalement est informé par écrit et sans délai de la réception de l'alerte, du délai raisonnable nécessaire à l'examen de la recevabilité de l'alerte et des modalités selon lesquelles il sera informé des suites données à son signalement.

ARTICLE 4 - Traitement de l'alerte interne

ARTICLE 4-1 - Examen de la recevabilité de l'alerte

Chaque signalement fait l'objet d'un examen préalable afin de vérifier la recevabilité de l'alerte, au regard des conditions définies aux articles 1 à 3.

En particulier, l'alerte doit entrer dans le champ d'application du dispositif d'alerte, être présentée de manière objective, sans malveillance et porter sur des faits directement constatés par le lanceur d'alerte et matériellement vérifiables.

En principe, les alertes effectuées de manière anonyme sont irrecevables et ne peuvent pas être traitées, sauf si la gravité des faits mentionnés est établie et les éléments factuels suffisamment détaillés, et seulement après un examen préalable par le premier destinataire de l'alerte pour décider de l'opportunité des suites à donner.

Le lanceur de l'alerte est informé de la recevabilité ou non de son alerte dans un délai de 2 mois maximum. En cas de non-recevabilité de l'alerte, toutes les données communiquées sont détruites sans délai.

ARTICLE 4-2 - Enregistrement de l'alerte

Seules les données suivantes peuvent être enregistrées et traitées :

- identité, fonction et coordonnées de l'émetteur de l'alerte ;
- identités, fonctions et coordonnées des personnes visées par une alerte ;
- identités, fonctions et coordonnées des personnes intervenant dans le recueil ou dans le traitement de l'alerte ;
- faits signalés et tout élément recueilli dans le cadre de la vérification des faits signalés ;
- compte rendu des opérations de vérification ;
- suites données à l'alerte.

ARTICLE 4-3 - Enquête

L'analyse des alertes et l'enquête sont effectuées par le comité d'éthique visé à l'article 3 de la présente procédure.

L'exactitude de tous les éléments enregistrés est vérifiée. Un complément d'informations peut être demandé au lanceur d'alerte.

Une enquête est diligentée pour déterminer la réalité et la matérialité des faits rapportés.
Si les faits le justifient, il peut être fait appel à des tiers spécialisés dans certains domaines utiles à l'enquête (notamment informatique, financier, comptable).

Dans cette hypothèse, ces tiers s'engageront contractuellement à ne pas utiliser les données dont ils auront connaissance à d'autres fins que celles nécessaires à l'enquête, à assurer la confidentialité de ces données, à respecter la durée de conservation de ces données et à procéder à la destruction ou à la restitution de tous les supports de données à caractère personnel au terme de leur prestation.

ARTICLE 4-4 - Information du lanceur d'alerte et de la personne visée par l'alerte

Le lanceur d'alerte est informé du suivi de l'alerte et de l'avancement des éventuelles investigations en cours.
A l'issue de l'enquête, la décision doit être motivée, formalisée et communiquée au lanceur d'alerte par l'une des personnes composant le comité d'éthique.

Toute personne visée par une alerte est informée, dès l'enregistrement de l'alerte, par la personne responsable du traitement :

- des faits qui lui sont reprochés afin de pouvoir exercer ses droits à la défense ;
- des modalités d'exercice de ses droits d'accès et de rectification de ses données personnelles.

Si la personne responsable du traitement dispose d'éléments fiables et matériellement vérifiables, elle peut prendre toutes mesures conservatoires, notamment pour prévenir la destruction de tout élément relatif à l'alerte, avant d'informer la personne visée par l'alerte.

ARTICLE 5 - Confidentialité des données, droit d'accès et conservation

ARTICLE 5-1 - Garanties de confidentialité

La société s'engage à prendre toutes les mesures nécessaires afin de garantir la stricte confidentialité notamment par les personnes ayant connaissance d'alertes, de l'identité du lanceur d'alerte, de l'identité de la ou des personnes visées par l'alerte et de la nature des faits signalés, et ce pendant toute la durée du traitement de cette alerte.

ARTICLE 5-2 - Droit d'accès aux données

Le lanceur d'alerte (ou la ou les) personne(s) visé(es) par l'alerte peuvent accéder, sur demande formulée auprès de la personne en charge du traitement de l'alerte, aux données les concernant et en demander la rectification ou la suppression, si elles sont inexactes, incomplètes, équivoques ou périmées.

ARTICLE 5-3 - Conservation des données et mesures de sécurité

La personne en charge du traitement de l'alerte prend toutes mesures utiles pour préserver la sécurité des données pendant toute la durée de traitement et de conservation de ces données.

Les données à caractère personnel enregistrées relatives à une alerte non suivie d'une procédure disciplinaire ou judiciaire sont détruites ou archivées, après anonymisation, dans un délai de 2 mois à compter de la clôture des opérations de vérification.

Lorsqu'une procédure disciplinaire ou des poursuites judiciaires sont engagées à l'encontre de la personne visée par l'alerte ou de l'auteur d'une alerte abusive, les données relatives à l'alerte sont conservées jusqu'au terme de la procédure ou des poursuites.

ARTICLE 6 - Protection du lanceur d'alerte

Le lanceur d'alerte ne peut pas être sanctionné, licencié ou discriminé d'aucune manière, directe ou indirecte pour avoir lancé une alerte interne de bonne foi et en respectant la présente procédure.

Ainsi, aucune mesure disciplinaire ou discriminatoire ne peut être exercée à l'encontre du lanceur d'alerte ayant agi de bonne foi, même si les faits rapportés se révèlent infondés.

En cas de divulgation d'un secret protégé par la loi, le lanceur d'alerte n'est pas pénalement responsable. La divulgation de l'identité du lanceur d'alerte sans son accord est passible de 2 ans d'emprisonnement et 15 000 euros d'amende.

Toute personne faisant obstacle à la transmission d'une alerte, de quelque façon que ce soit, est passible d'1 an de d'emprisonnement et 15 000 euros d'amende.

L'auteur d'une plainte pour diffamation contre un lanceur d'alerte peut, si sa constitution de partie civile est abusive ou dilatoire, être condamné à une amende civile pouvant aller jusqu'à 30 000 euros.

ARTICLE 7 - Diffusion du dispositif

Le présent dispositif est diffusé par courriel à tous les salariés et sera remis à chaque nouveau salarié lors de son embauche.

Edition 2021

ALLIANCE
MARINE

1522 avenue de Draguignan
83130 La Garde - France