
CHARTRE ÉTHIQUE : DES VALEURS AU SERVICE DE L'ÉTHIQUE

« SÉDUIRE LE MONDE, AVEC RESPECT, EN CULTIVANT LES SINGULARITÉS »

9 janvier 2026



TABLE DES MATIÈRES

LE MOT DU GÉRANT – LAURENT MILCHIOR	3
NOTRE RAISON D'ÊTRE ET NOS VALEURS	4
INTRODUCTION	5
<i>Pourquoi avons-nous une Charte éthique ?</i>	5
<i>A qui s'adresse notre Charte ?</i>	5
<i>Quelles sont les responsabilités de chacun ?</i>	5
<i>Comment utiliser notre Charte ?</i>	6
<i>Qu'est-ce qu'une décision éthique ?</i>	6
NOS ENGAGEMENTS EN TANT QU'ENTREPRISE ETHIQUE	7
<i>Respect des droits humains fondamentaux</i>	7
<i>Qualité et sûreté des produits</i>	7
<i>Des relations responsables avec nos fournisseurs</i>	8
<i>Protection des actifs et des ressources du Groupe</i>	9
<i>Respect de la propriété intellectuelle</i>	9
<i>Lutte contre la corruption, le trafic d'influence et les paiements de facilitation</i>	9
<i>Cadeaux, invitations et autres avantages : encadrement des pratiques</i>	11
<i>Dons</i>	11
<i>Prévention des risques liés aux conflits d'intérêts</i>	12
<i>Lutte contre le blanchiment d'argent et sincérité de l'information</i>	13
<i>Adopter un comportement loyal envers nos concurrents</i>	13
<i>Confidentialité et protection des informations sensibles</i>	14
NOS ENGAGEMENTS EN TANT QU'EMPLOYEUR ETHIQUE	15
<i>Garantir la santé et la sécurité au travail</i>	15
<i>Promotion de la diversité, de l'équité et de l'inclusion</i>	15
<i>Promouvoir un environnement de travail sain</i>	16
<i>Représenter le Groupe Etam</i>	17
<i>Protection des données personnelles et respect de la vie privée</i>	17
NOS ENGAGEMENTS POUR FAVORISER LE DEVELOPPEMENT DURABLE	19
<i>Garantir la santé et la sécurité au travail</i>	19
MECANISMES DE CONTROLE ET AUDIT	20
<i>Gouvernance éthique</i>	20
<i>Mesures disciplinaires en cas de non-respect de la Charte</i>	20
CONCLUSION	20
Annexe 1 : Procédure d'alerte et signalement	21
Annexe 2 : Politique de cadeaux et d'invitations	25

LE MOT DU GÉRANT : ***LAURENT MILCHIOR***

Chez Etam, nous croyons depuis toujours que la mode peut être un levier d'émancipation, d'expression et de fierté. En tant qu'acteur centenaire du prêt-à-porter féminin, nous avons la responsabilité de proposer bien plus que des produits : nous devons offrir une vision, une ambition et une éthique, au service de nos collaboratrices, collaborateurs, clientes et partenaires.

Cette Charte Ethique est le reflet de nos engagements. Elle incarne les valeurs qui nous animent au quotidien : exigence, bienveillance, élégance et audace. Elle trace le cadre d'une conduite exemplaire, à laquelle chacun de nous est appelé à contribuer, quel que soit son rôle dans l'entreprise.

Dans un monde en pleine mutation, notre exigence éthique est plus que jamais un fondement de notre pérennité. Elle guide nos décisions, éclaire nos relations, et renforce le lien de confiance que nous entretenons avec nos parties prenantes.

Je vous invite à vous approprier cette charte, à la faire vivre, à vous y référer comme à une boussole.

NOTRE RAISON D'ÊTRE ET NOS VALEURS

« *Séduire le monde, avec respect,
en cultivant les singularités.* »

Séduire le monde

NOTRE AMBITION AUDACIEUSE

Séduire, c'est l'énergie des esprits libres. Séduire, c'est cultiver cette joie de vivre qui rend tout possible. Séduire, c'est entrer en relation et en lien avec l'autre. Séduire, c'est se connecter à soi, à son intimité, sans complexe, pour révéler sa puissance. Séduire, c'est cet esprit de conquête pour faire rayonner le Groupe Etam dans le monde. Séduire, c'est aussi notre singularité en tant que Groupe créateur d'émotions.

Avec respect

NOTRE MANIÈRE DE FAIRE POUR UN IMPACT POSITIF SUR NOTRE ÉCOSYSTÈME

Depuis notre création, nous ne sommes pas dans la demi-mesure. Nous n'aimons pas composer car nous sommes entiers, engagés, créateurs d'émotions et déterminés à prendre soin de ce qui nous entoure. Aujourd'hui, nous devons plus que jamais agir pour une mode respectueuse. C'est notre pacte pour les Femmes, les Hommes et la Planète. C'est notre devoir d'entrepreneurs de créer de nouvelles manières de faire les choses. C'est notre moteur, tel que nous l'avons défini dans notre programme « We Care ». Résolument tournés vers l'action, nous innovons pour créer de beaux produits accessibles et responsables.

Cultiver les singularités

NOTRE ENGAGEMENT AU CŒUR DE NOTRE MÉTIER

Après l'ère de l'universalisation, nous entrons dans l'ère de la singularité. Dans l'ère « d'oser être soi ». La singularité c'est la façon pour chacun d'exprimer sa différence, d'en faire une force pour sortir du lot. La singularité c'est la diversité et l'inclusion. Et notre rôle, en tant que marque du quotidien, c'est de faire ce lien avec ce qui nous rend unique en tant qu'individu. Cultiver les singularités, c'est donc célébrer ce qui forge notre identité, façonne notre personnalité et fait notre richesse.

INTRODUCTION

Pourquoi avons-nous une Charte éthique ?

La Charte Éthique du Groupe a pour vocation d'être un repère clair et structurant dans notre manière de travailler, de décider et d'interagir au quotidien. Elle reflète notre vision, nos valeurs et notre culture d'entreprise, en les traduisant en principes concrets de comportement. Elle permet d'assurer une cohérence entre nos engagements et nos actions, et sert de lien entre les différentes politiques internes du Groupe.

Cette Charte est à la fois un document de référence et un outil pratique pour guider chacun dans ses responsabilités éthiques, qu'il s'agisse de relations internes ou avec nos parties prenantes externes (clients, fournisseurs, partenaires, communautés locales). Elle nous aide à faire des choix éclairés, à évaluer les conséquences de nos décisions et à construire, collectivement, une entreprise intègre et responsable.

À qui s'adresse notre Charte ?

La Charte Éthique s'applique à tous ses mandataires sociaux et les salariés travaillant pour le Groupe Etam (ci-après le « collaborateur »), quels que soient leur fonction, leur niveau de responsabilité ou leur localisation. Chaque collaborateur est également ambassadeur du Groupe et représente son image à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise. Chaque collaborateur est invité à prendre connaissance de cette Charte, à en respecter les principes dans l'exercice de ses fonctions, et à se conformer aux lois et réglementations en vigueur.

L'éthique est une responsabilité partagée. Cette Charte a pour vocation d'accompagner chacun dans la prise de décisions justes et responsables, en fournissant des repères pour agir avec intégrité au quotidien. Elle doit permettre d'anticiper les risques liés aux missions de chacun, et d'adopter une conduite appropriée, y compris dans des situations complexes ou inhabituelles.

Quelles sont les responsabilités de chacun ?

Chaque collaborateur a la responsabilité de respecter les principes énoncés dans la présente Charte et de signaler tout comportement contraire à ces règles. Afin de garantir la bonne compréhension et l'application de ces engagements, le Groupe met en place plusieurs dispositifs :

- Tous les nouveaux collaborateurs (y compris les dirigeants, cadres supérieurs de toutes nos filiales) sont invités à prendre connaissance de la Charte et à suivre une formation d'introduction aux principes fondamentaux d'éthique et de conformité du Groupe.
- Les collaborateurs déjà en poste sont également invités à relire la Charte, tout en bénéficiant d'un rappel de ses principes essentiels à travers un programme de sensibilisation dédié annuellement.
- Les managers et responsables ont pour mission de veiller, au quotidien, à la bonne application des règles éthiques au sein de leurs équipes.

La supervision globale du respect de la Charte repose sur le Comité Éthique et la Direction Générale du Groupe, en lien avec les Directions des Ressources Humaines, Juridique et RSE, qui sont en charge de sa mise en œuvre, du suivi des signalements et du traitement des éventuels manquements.

Cette Charte a été approuvée par la Gérance et le Comité de Direction et a également fait l'objet d'une validation par les instances représentatives du personnel, conformément aux législations locales applicables. Afin de permettre au plus grand nombre de nos collaborateurs d'intégrer les principes éthiques du Groupe Etam, la présente charte est disponible en anglais et en français, sur l'intranet du Groupe.

Comment utiliser notre Charte ?

Notre Charte Ethique est divisée en 3 parties chacune comportant plusieurs thématiques :

- Nos engagements en tant qu'entreprise éthique
- Nos engagements en tant qu'employeur éthique
- Nos engagements pour favoriser le développement durable

Chaque thématique sera illustrée d'exemples afin de permettre au collaborateur de comprendre l'application de la Charte au quotidien.

La Charte Ethique peut être modifiée à tout moment lorsque cela sera jugé nécessaire, chaque collaborateur sera informé de cette mise à jour.

Qu'est-ce qu'une décision éthique ?

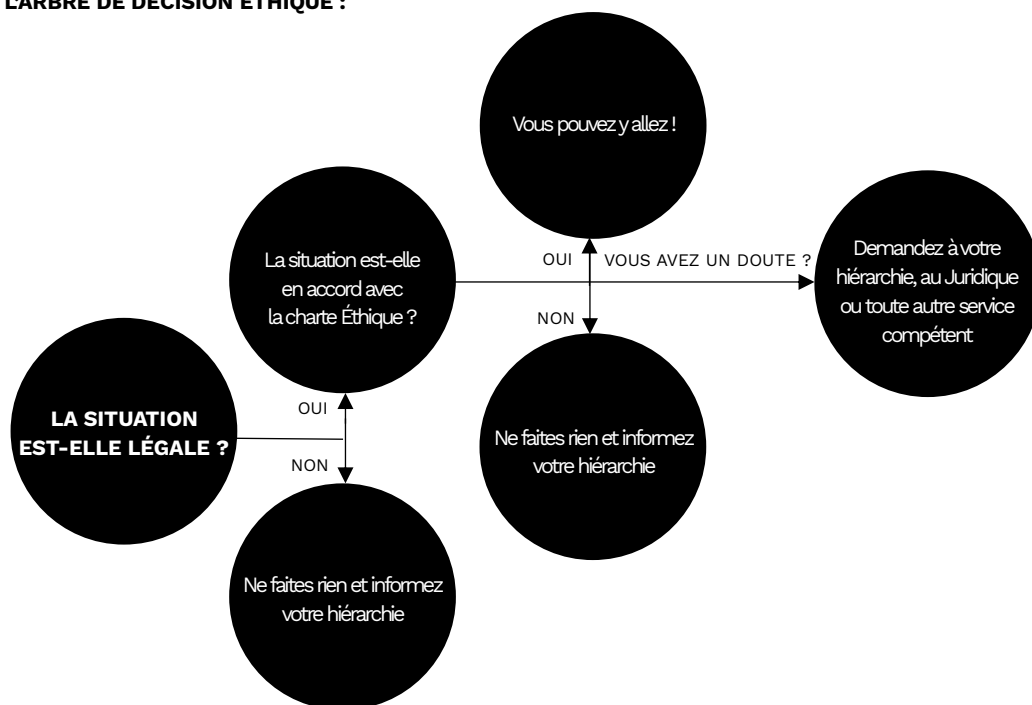
Une décision éthique est un choix qui s'appuie sur des principes de respect, d'intégrité, de transparence et de responsabilité. Elle prend en compte non seulement les intérêts légaux et économiques, mais aussi l'impact sur les personnes, la société et l'environnement. Prendre une décision éthique signifie agir avec honnêteté, en tenant compte des valeurs du Groupe, et en cherchant à faire ce qui est juste, même lorsque cela peut être difficile ou complexe.

Les cas de figure étant multiples, ce document ne peut prétendre à l'exhaustivité. Il appartient donc à chacun d'entre nous de faire preuve de responsabilité et d'honnêteté et le cas échéant d'en référer à sa hiérarchie lorsque nous faisons face à une situation nouvelle ou complexe.

Les manquements aux principes énoncés ci-après sont susceptibles d'exposer le collaborateur à des sanctions disciplinaires (cf « Mesures Disciplinaires en cas de non-respect »).

La Charte Ethique est un guide pour aider chaque collaborateur à agir de manière responsable, en cohérence avec les valeurs de l'entreprise, dans toutes les situations professionnelles, y compris les plus complexes. Elle renforce la confiance, la transparence et l'intégrité dans nos actions quotidiennes.

L'ARBRE DE DÉCISION ÉTHIQUE :



NOS ENGAGEMENTS EN TANT QU'ENTREPRISE ÉTHIQUE

Respect des droits humains fondamentaux

Le respect des droits humains est un engagement fondamental du Groupe. Dans toutes nos activités, nous veillons à promouvoir et à faire respecter les principes internationaux en matière de droits de l'Homme, notamment ceux énoncés dans :

- la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme,
- les Principes directeurs des Nations Unies,
- les Conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT) et,
- les principes directeurs de l'Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales.

Si la législation ou la pratique locale dictent des règles plus rigoureuses que celles de la Charte, alors la législation ou la pratique locale prévalent. Si les règles édictées par la Charte sont plus sévères, alors ce sont elles qui doivent l'emporter.

Nous refusons catégoriquement toute forme de travail forcé, ainsi que toute exploitation du travail des enfants. Nous garantissons la liberté d'association, le droit à la négociation collective, et nous nous engageons à assurer des conditions de travail dignes et sûres pour l'ensemble de nos collaborateurs.

Nous attendons également de nos partenaires commerciaux et fournisseurs qu'ils partagent ces mêmes exigences, qui sont détaillées dans le *Code de Conduite du Fournisseur*. Une vigilance particulière est portée dans les pays à risques afin de nous assurer que les droits fondamentaux y sont respectés.

Qualité et sûreté des produits

Le Groupe s'engage à offrir à ses clientes des produits de la plus haute qualité, conformes aux normes de sécurité et réglementations en vigueur. Nous veillons à informer nos clientes de manière transparente sur les caractéristiques et l'usage de nos produits afin de garantir leur confiance et satisfaction.

Chaque collaborateur a un rôle essentiel à jouer dans le maintien de ces standards. En respectant les procédures internes, en signalant toute anomalie et en collaborant étroitement avec nos fournisseurs, chacun contribue à garantir que nos produits respectent les règles, normes et bonnes pratiques en vigueur.

Le Groupe a mis en place un système rigoureux de contrôle et de suivi de ses fournisseurs, afin de s'assurer de la conformité de ces derniers. Nos attentes et engagements sont détaillés dans le *Code de Conduite du Fournisseur*.

En cas de non-conformité ou de réclamation client, chaque collaborateur doit agir rapidement et de manière responsable afin de protéger les clientes et préserver la réputation du Groupe.

En cas de non-conformité ou de réclamation client, chaque collaborateur doit agir rapidement et de manière responsable afin de protéger les clientes et préserver la réputation du Groupe.



ÉTHIQUE OU NON ?

Je travaille au service Qualité, je reçois un rapport de test d'un fournisseur, indiquant une non-conformité concernant la présence de substances chimiques interdites par le Groupe. Est-il acceptable de valider ces résultats afin de respecter les délais de livraison imposés ?

Il n'est pas acceptable de compromettre les standards de qualité pour respecter les délais. Vous devez en informer votre hiérarchie, demander au fournisseur de corriger les écarts ou envisager des alternatives avant d'accepter la livraison.

Des relations responsables avec nos fournisseurs

La sélection de nos fournisseurs doit s'effectuer sur des critères exclusivement objectifs et en toute transparence. A cet égard, aucun fournisseur ne peut être écarté pour des motifs discriminatoires (race, religion, sexe...), ni favorisé pour les mêmes motifs ou pour des motifs personnels fondés sur des relations familiales ou d'amitié.

Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils partagent nos exigences éthiques et s'engagent à respecter les normes les plus élevées en matière de droits humains, de conditions de travail, de législation sociale, de protection de l'environnement et d'éthique des affaires. Travailler avec un fournisseur qui ne respecte pas nos principes éthiques, n'est pas toléré.

Afin de favoriser une collaboration responsable, le Groupe met à leur disposition la Charte Éthique ainsi que les différents codes de conduite et procédures internes qui leur sont applicables, tel que le Code de Conduite du Fournisseur. En retour, nous attendons de nos fournisseurs qu'ils fassent preuve de transparence, d'intégrité et d'engagement dans l'application de ces principes.

Nous nous engageons donc à :

- les payer aux échéances et conditions négociées ;
- ne pas leur imposer des conditions abusives (moyen de paiement, délai, ...) ;
- ne pas les placer dans une situation de dépendance économique vis-à-vis de notre Groupe ;
- protéger les données confidentielles qu'ils nous ont confiées.



ÉTHIQUE OU NON ?

Dans le cadre de notre politique RSE, des audits sociaux ont été réalisés dans des usines en Chine. Un des rapports fait état de non-conformités. Dois-je arrêter de travailler avec ce fournisseur ?

S'il s'agit de non-conformités mineures, vous devez engager avec lui un plan d'actions correctives, encadrées dans le temps. Bien entendu, en cas de violations de nos principes éthiques ou dès lors que vous constatez que le fournisseur n'est pas dans une démarche d'amélioration, vous devez mettre un terme à cette relation commerciale.

Un ancien collaborateur a créé sa propre entreprise et réalise de la PLV. Puis-je recourir à ses services ?

Oui, dès lors que le processus de sélection est transparent et équitable. Vous devez analyser toutes les offres des concurrents sur la base de critères objectifs.

Protection des actifs et des ressources du Groupe

Le Groupe fournit tous les actifs et les ressources nécessaires pour permettre à ses collaborateurs d'accomplir leur travail de manière efficace et responsable.

Chaque collaborateur a la responsabilité de protéger les actifs et les ressources mis à sa disposition dans le cadre de ses fonctions, et d'en faire un usage strictement professionnel, conforme à leur finalité.

Ces actifs incluent non seulement les biens matériels (équipements, produits, fournitures, infrastructures, outils informatiques, etc.), mais également les biens immatériels du Groupe, qui constituent une part essentielle de notre valeur et de notre savoir-faire. Il s'agit notamment, des idées, croquis, concepts, bases de données et de toute information stratégique ou commerciale non publique.

Nous devons tout mettre en œuvre pour préserver et protéger les ressources du Groupe afin d'éviter qu'elles ne soient endommagées, utilisées à des fins non légitimes, transférées ou cédées sans autorisation.

Nous vous invitons à prendre connaissance et à respecter les règles en matière d'utilisation et de protection des systèmes d'information du Groupe Etam, rappelées dans la Charte d'utilisation des ressources technologiques mise à disposition sur l'intranet du Groupe Etam.

ÉTHIQUE OU NON ?

Lors des essais organisés dans le magasin, un certain nombre de pièces sont commandées. Un collaborateur propose à un employé du service Supply Chain de lui livrer 100 pièces pour une comptabilisation de 80 en échange d'une rétro commission. Les 20 pièces supplémentaires seront revendues pour son bénéfice personnel.

En cas de proposition douteuse (ex. livraison de plus de pièces que commandées contre une commission personnelle), la règle est simple : je refuse immédiatement, je ne profite jamais d'un avantage personnel sur les actifs du Groupe et j'informe sans délai mon manager ou le canal d'alerte prévu. Ainsi, je protège mes collègues, les ressources du Groupe et ma propre responsabilité.

Respect de la propriété intellectuelle

Les créations intellectuelles (textes, images, modèles, données, logiciels, publications, etc.) sont des biens précieux qui appartiennent à leurs auteurs. Notre responsabilité est double : protéger les actifs immatériels du Groupe et respecter ceux des autres. Ainsi, nous ne pouvons pas utiliser de documents, d'illustrations, dessins ou toute autre ressource provenant de tiers sans avoir vérifié au préalable que le Groupe Etam dispose bien des droits nécessaires (autorisation, licence, conditions d'utilisation).

ÉTHIQUE OU NON ?

La styliste free-lance qui travaille en binôme avec moi cherche à vendre une de ses créations à une marque concurrente de la nôtre. Cela me semble bizarre. A-t-elle le droit de le faire ?

Non effectivement cela va à l'encontre du contrat de prestations qu'elle a signé avec le Groupe Etam. Dans ce contrat, elle s'est engagée d'une part à céder à votre marque les droits patrimoniaux de ses dessins et d'autre part à respecter une clause de non-concurrence qui vise la plupart de nos concurrents directs. Référez-en à votre hiérarchie qui traitera ce point directement avec la Direction Juridique.

Lutte contre la corruption, le trafic d'influence et les paiements de facilitation

Le Groupe applique une politique de tolérance zéro en matière de corruption, quelle qu'en soit la forme. Tout acte de corruption ou de trafic d'influence est strictement interdit, car contraire à nos valeurs éthiques fondamentales. Cela inclut notamment :

- La corruption active est le fait, par quiconque (le corrupteur), de proposer ou de consentir, à tout moment, directement ou indirectement, à un agent public des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages quelconques, pour lui-même ou pour autrui, pour qu'il accomplisse ou s'abstienne d'accomplir un acte de sa fonction (contrepartie).
- La corruption passive est le fait, par un agent public (le corrompu), de solliciter ou d'agréer, sans droit, à tout moment, directement ou indirectement, des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages quelconques pour lui-même ou pour autrui, pour accomplir ou s'abstenir d'accomplir un acte de sa fonction ou facilité par celle-ci (contrepartie).
- La corruption privée (active ou passive) correspond aux mêmes faits à la différence que le corrompu ne sera pas un agent public mais une personne exerçant des fonctions privées.

Le Groupe condamne également toute tentative de corruption exercée indirectement, par l'intermédiaire de tiers tels que des agents commerciaux, des prestataires ou des fournisseurs.

Afin de garantir le respect de ces principes et d'être conforme aux lois et réglementations en vigueur contre la corruption et le trafic d'influence, il est attendu de chaque collaborateur qu'il adopte un comportement exemplaire et intègre en toute circonstance.

De ce fait chaque collaborateur s'impose de :

- ne pas accepter ou solliciter de l'argent ou tout autre avantage (cadeaux, invitations, ...) pouvant l'amener à manquer à son obligation de loyauté vis-à-vis du Groupe ou être perçu comme influençant une relation commerciale ;
- ne pas recourir à des intermédiaires pour accomplir des actes que nous n'avons pas le droit de faire ou que nous nous interdisons de faire directement, y compris dans le cadre de tentatives de trafic d'influence ;
- choisir de manière soigneuse et encadrer étroitement les partenaires commerciaux
- s'assurer que nos partenaires comprennent et respectent nos principes éthiques, en particulier en matière de lutte contre la corruption et le trafic d'influence, notamment dans les zones géographiques exposées à des risques accrus.

Quelle est la différence entre la corruption et le trafic d'influence ?

	Corruption	Trafic d'influence
Cible de l'acte	L'auteur de la décision ou de l'acte	Un tiers ayant une influence sur la décision
Contrepartie	Avantage pour une action/inaction	Avantage pour user de son influence
Infraction	Donner/recevoir un avantage en échange d'un acte	Monnayer une influence réelle ou supposée

Les paiements dits de « facilitation » sont usuels dans de nombreux pays en vue d'exécuter ou d'accélérer certaines formalités administratives (passage en douane, obtention d'un visa...). Cette pratique est en fait un acte de « petite corruption » illégal dans la plupart des pays signataires des conventions anti-corruption. À cet égard, le Groupe Etam ne les tolère pas.



ÉTHIQUE OU NON ?

Je suis en train d'ouvrir un nouveau bureau et les autorités locales ont réclamé une gratification afin d'installer les lignes téléphoniques. Dois-je payer ?

Non. Si le paiement réclamé ne correspond pas à une redevance d'installation légitime, vous ne devez pas payer.

Lors d'un audit social, un fournisseur ayant une usine a proposé une importante somme d'argent à l'auditeur réalisant l'inspection, en échange d'un rapport d'audit conforme. Ce dernier nous a remonté l'information. Que doit-on faire face à cette situation ?

Vous devez en informer immédiatement votre hiérarchie. Les Directions Sourcing et RSE condamneront fermement cette pratique auprès du fournisseur qui doit s'expliquer. Le fournisseur doit s'engager à ne plus enfreindre les principes éthiques du Groupe Etam, sous peine de l'arrêt des relations commerciales.

Je travaille aux achats et je suis en contact avec un agent local qui me propose de ne pas formaliser immédiatement notre collaboration par contrat. Il me demande à ce qu'une première commission extra-contractuelle lui soit versée. Elle servira à "montrer la générosité" du Groupe aux potentiels fournisseurs sur place. Puis-je verser cette commission ?

Vous devez refuser toute demande de paiement non encadrée contractuellement, même si elle est présentée comme une simple « avance » ou un usage local. Vous devez respecter les processus internes lorsque qu'il y a un nouveau fournisseur et établir un contrat. Dans tous les cas, vous devez en informer votre hiérarchie et le Comité Ethique afin d'assurer la transparence des échanges et que des actions soient mises en place si nécessaire.

Cadeaux, invitations et autres avantages : encadrement des pratiques

Dans le cadre des relations professionnelles, il peut arriver que des cadeaux, invitations ou autres avantages soient proposés ou reçus. Toutefois, ces pratiques doivent faire l'objet d'une vigilance particulière afin d'éviter toute situation de conflits d'intérêts, de tentative d'influence ou de remise en cause de l'intégrité des décisions prises dans le cadre de nos fonctions.

Les collaborateurs du Groupe doivent s'abstenir d'offrir ou d'accepter des cadeaux ou invitations susceptibles d'influencer, ou de donner l'apparence d'influencer, une décision commerciale, contractuelle ou professionnelle. Cela concerne notamment les fournisseurs, partenaires, prestataires, clients, ou toute autre partie avec laquelle le Groupe entretient des relations d'affaires.

La politique cadeaux et invitations figure en annexe de la présente Charte. En cas de doute, il est toujours recommandé de consulter sa hiérarchie afin d'évaluer la situation et d'éviter tout risque de manquement aux principes d'intégrité et de loyauté du Groupe.

ÉTHIQUE OU NON ?

Je travaille au sein du service achats et un fournisseur avec lequel je négocie un contrat important m'invite à un déjeuner dans un restaurant gastronomique, la veille de la finalisation de l'accord. Il m'offre également un coffret de produits de luxe pour « fêter notre future collaboration ».

Dans ce contexte, accepter ces avantages pourrait être perçu comme une tentative d'influence sur la décision d'achat. Par principe, vous devez refuser tout cadeau ou invitation de valeur disproportionnée, en particulier lorsqu'une décision commerciale est en cours. Signalez la situation à votre hiérarchie ou aux Ressources Humaines pour assurer la transparence. Le respect de notre politique sur les cadeaux et invitations permet de préserver l'intégrité et l'objectivité de nos relations professionnelles.

ÉTHIQUE OU NON ?

Je travaille au sein de l'équipe marketing et je m'apprête à envoyer un coffret de produits à une influenceuse dans le cadre d'une campagne de lancement. Elle me demande d'y ajouter un article premium qui ne fait pas partie de la campagne, en échange d'une publication supplémentaire et plus valorisante pour la marque. Est-ce que je peux ajouter ce produit ?

Même dans le cadre d'un partenariat, tout envoi doit rester cohérent avec l'objectif de la campagne et respecter les règles internes de la marque. Ajouter un article de valeur non prévu pourrait être perçu comme un avantage indu, voire une tentative d'influence. Vous devez vous assurer que la demande respecte notre politique de collaboration avec les influenceurs, en informer votre responsable et veiller à conserver une trace écrite des échanges. La transparence et l'équité dans nos partenariats sont essentielles pour préserver la crédibilité et l'éthique de nos actions de communication.

Dons

Les demandes de dons (financiers, en nature ou de produits) sont examinées au cas par cas par la Direction RSE selon des critères objectifs et dans l'alignement avec les causes soutenues par le Groupe. Les décisions sont prises en conformité avec la réglementation applicable, les principes éthiques du Groupe et les exigences de transparence.

Le Groupe n'accorde pas de dons à des organisations politiques extrêmes, à des mouvements prônant la haine ou la violence, ni à des bénéficiaires ne respectant pas les règles anti-blanchiment.

Prévention des risques liés aux conflits d'intérêts

Un conflit d'intérêts survient lorsqu'un intérêt personnel, direct ou indirect, peut interférer avec les intérêts du Groupe, et ainsi nuire à notre objectivité, notre impartialité ou notre capacité à agir dans l'intérêt de l'entreprise.

Chaque collaborateur, doit éviter toute situation, personnelle ou professionnelle, créant ou pouvant créer un conflit entre ses intérêts personnels, ceux d'une relation familiale ou

amicale, et ceux du Groupe. Ainsi, le collaborateur confronté à une situation de conflit d'intérêts, réel ou potentiel, doit en informer sa hiérarchie.

Par relation familiale, on entend notamment le mariage, le pacs, le concubinage notoire ainsi que les liens de filiation comme fille ou fils, père ou mère, neveu ou nièce, tante ou oncle. Une relation amicale est un lien personnel fondé sur une proximité ou une affinité particulière, caractérisé par des échanges réguliers dépassant la simple relation de convenance.

À titre d'exemple, les situations suivantes sont considérées comme un conflit d'intérêt potentiel :

- se livrer à des opérations commerciales avec un fournisseur ou sous-traitant pour son propre compte ou pour le compte de tiers ;
- participer au choix d'un collaborateur ou d'un fournisseur au détriment de l'intérêt de l'entreprise ;
- l'existence d'une relation familiale entre un collaborateur et son supérieur hiérarchique ;
- détenir une participation financière significative dans une entreprise concurrente, cliente ou fournisseur du Groupe ;
- utiliser des informations confidentielles obtenues dans le cadre professionnel pour réaliser un investissement personnel ou conseiller un proche.

ÉTHIQUE OU NON ?

Mon frère est propriétaire d'un hôtel qui propose aux entreprises d'organiser leurs séminaires. Nous sommes intéressés pour l'organisation de la soirée des vœux du Groupe. Doit-on éviter d'y recourir, sachant que les tarifs sont compétitifs et les prestations de qualité ?

Au regard du rapport coût / qualité, le Groupe Etam pourrait envisager d'y recourir. Cependant, vous ne devriez pas participer au choix puisque vous êtes clairement en situation de conflit d'intérêts. Dans les situations où un proche est impliqué, vous devez le signaler à votre hiérarchie qui pourra ainsi prendre les mesures appropriées pour éviter de vous mettre dans une situation délicate.

ÉTHIQUE OU NON ?

Le cousin d'un de mes collègues vient de nous rejoindre. Par ailleurs, un ancien camarade d'école que j'ai coopté travaille désormais avec moi. Je crains que certains puissent y percevoir un conflit d'intérêts. Les règles concernant les conflits d'intérêts s'appliquent-elles uniquement aux proches parents ou bien également à d'autres types de relations ?

La réponse est simple : si la relation est telle qu'elle risquerait d'influer sur votre objectivité, les principes ci-dessus s'appliquent et vous devez demander conseil. Le fait qu'un membre de votre famille ou un de vos amis travaille au sein du Groupe Etam ne remet nullement en cause ses compétences pour le poste. Néanmoins, tout doit être mis en œuvre pour s'assurer que son embauche, son salaire et l'évaluation de ses performances soient du ressort d'une personne indépendante et que de telles situations fassent l'objet d'une surveillance permanente afin de garantir l'objectivité et l'équité entre tous.

Lutte contre le blanchiment d'argent

Le blanchiment d'argent est un délit qui consiste à dissimuler les fonds provenant d'activités illégales. En tant que collaborateur du Groupe, nous devons :

- faire preuve de vigilance afin de nous assurer que nous travaillons avec des partenaires commerciaux ayant des activités légitimes et dont les fonds ne proviennent pas d'activités criminelles ;
- refuser les transactions en espèces hors ventes en magasin. Si aucune autre possibilité n'est envisageable et uniquement dans la limite de montants légalement autorisés, ces transactions doivent faire l'objet d'une autorisation expresse de la Direction Générale et être correctement enregistrées et documentées dans les comptes du Groupe Etam.

Si un élément quelconque d'une transaction proposée semble inadéquat ou susceptible de violer des lois ou réglementations en vigueur, alertez votre supérieur hiérarchique qui se rapprochera de la Direction Juridique.

Nous avons tous l'obligation de nous assurer que les informations figurant dans nos documents financiers sont exactes. Cela est un prérequis essentiel à la conduite honnête, efficace et licite de notre activité.



ÉTHIQUE OU NON ?

Un partenaire commercial souhaite régler sa dette pour partie par virement bancaire et pour partie en espèces. Est-ce acceptable ?

Vous devez être particulièrement vigilant dans ce type de transaction. Cette demande pourrait dissimuler une technique de blanchiment d'argent (fonds obtenus au travers d'activités illicites telles que corruption, trafics...). Vous devez immédiatement vous rapprocher de votre hiérarchie et du trésorier du Groupe Etam afin de prendre toutes les mesures possibles pour s'assurer qu'il s'agit d'une transaction régulière. D'autres signaux doivent également vous alerter : règlement à partir de comptes qui ne sont pas utilisés habituellement ou par des tiers non connus, règlement dans une devise différente de celle convenue initialement, demande d'excédents de règlements.

Je n'ai pas le temps de trier tous mes justificatifs pour faire mes notes de frais (aux alentours de 450 euros). Puis-je juste déclarer plusieurs montants « forfaitaires » et faire une attestation sur l'honneur afin de recevoir ce qui m'est dû ?

Non, cela n'est pas acceptable. Vos notes de frais ne seraient pas exactes et la comptabilité du Groupe Etam non plus. Il est de votre devoir de déclarer de manière précise les frais que vous avez engagés. Il est toutefois prévu que si vous perdez un justificatif, une attestation sur l'honneur pourra être produite. Mais cela doit rester une démarche exceptionnelle.

Adopter un comportement loyal envers nos concurrents

Le Groupe conduit ses affaires selon des pratiques loyales et concurrentielles. Nous respectons toutes les parties prenantes de notre environnement professionnel, y compris nos concurrents car il est de notre intérêt à tous de travailler sur un marché où les pratiques commerciales sont mises en œuvre avec loyauté.

Nous nous engageons à respecter les règles nationales et internationales régissant la concurrence.

Il est interdit à tout collaborateur du Groupe, d'enfreindre le principe de concurrence, par exemple :

- de s'entendre avec des concurrents sur des pratiques ayant pour effet de porter atteinte au jeu de la concurrence ;
- de priver un concurrent d'une source d'approvisionnement ou de débouchés commerciaux, en incitant par exemple un de nos fournisseurs à rompre ses engagements avec un concurrent ;
- de dénigrer nos concurrents par quelque moyen que ce soit (fausse déclaration, rumeur,...).

La transparence est de rigueur. A cet égard, nous ne cherchons pas à obtenir des informations confidentielles sur nos concurrents par des moyens illégaux ou en omettant de s'identifier comme collaborateur du Groupe.

Il est de votre responsabilité d'informer votre hiérarchie si vous avez reçu ou utilisé fortuitement des informations confidentielles ou exclusives concernant un concurrent et dont lui-même ou des tiers sont les propriétaires légitimes.



ÉTHIQUE OU NON ?

Au sein de notre département CRM, nous venons de recruter un nouveau collaborateur qui était préalablement employé par notre principal concurrent. Il propose de nous faire bénéficier du fichier clients de son précédent employeur pour faire de la prospection commerciale. Pouvons-nous accepter ?

Non, l'exploitation de fichiers clients obtenus frauduleusement constitue le moyen le plus classique de détourner la clientèle du concurrent. A noter que le détournement du fichier peut également constituer un délit de vol ou d'abus de confiance.

Il y a six mois, j'ai embauché une personne qui travaillait auparavant pour un de nos concurrents. Elle y avait acquis une expertise dans un domaine qui nous est essentiel. En réalité, c'est d'ailleurs principalement pour cette raison qu'elle a été recrutée. Bien évidemment, j'ai pris toute précaution pour qu'elle ne nous communique pas d'informations confidentielles mais il doit bien y avoir un délai au-delà duquel elle serait autorisée à le faire librement ? Sinon, ne serait-ce pas pousser la notion de confidentialité jusqu'à l'absurde ?

Non, il n'existe pas de délai en ce qui concerne la protection des informations confidentielles. Vous avez embauché cette personne seulement pour ses compétences et non en raison des informations confidentielles qu'elle détient de ses précédentes réalisations chez notre concurrent.

Confidentialité et protection des informations sensibles

Chaque collaborateur du Groupe est tenu de protéger la confidentialité des informations auxquelles il a accès dans le cadre de ses fonctions, qu'il s'agisse d'informations concernant le Groupe, les collaborateurs, les clients ou les fournisseurs.

Pour cela, quelques règles simples à suivre :

- ne diffuser les informations sensibles qu'aux seules personnes ayant un besoin légitime d'en avoir connaissance dans le cadre de leur activité professionnelle ;
- conserver de manière sécurisée toutes les informations confidentielles (fournisseurs, clientes, ...) détenues sous format papier ou électronique ;
- garder à l'esprit lors de vos échanges avec des personnes externes au Groupe Etam que les informations internes n'ont pas vocation à être diffusées ;
- éviter de travailler sur des informations internes sensibles dans des lieux publics où les conversations peuvent être entendues et la sécurité de ces données compromises.

Chaque collaborateur, dans l'exercice de ses fonctions, peut être confronté à des tentatives d'extorsion frauduleuses. En cas de doute sur la possibilité de divulguer ou d'utiliser certaines informations, le collaborateur est invité à solliciter l'avis de sa hiérarchie ou la Direction Juridique avant toute action.

Même en interne, certaines informations doivent être échangées uniquement en cas de besoin légitime



ÉTHIQUE OU NON ?

Je constate qu'un collaborateur qui doit quitter définitivement le Groupe Etam fait des copies de ses dossiers avant de partir et notamment une copie du fichier clientes. Je ne pense pas que cela soit approprié. Que faire ?

Effectivement, conserver des informations confidentielles et sensibles appartenant au Groupe est interdit, dès lors que le salarié quitte le Groupe Etam. Vous devez en référer à son supérieur hiérarchique ainsi qu'aux ressources humaines afin que des mesures appropriées soient prises.

Je raccompagnais vers l'accueil un potentiel fournisseur après une réunion. Nous sommes passés devant le bureau d'un collègue qui évoquait le dossier avec un autre fournisseur en lice. La porte était grande ouverte et il parlait sur haut-parleur. Mon fournisseur a ainsi eu vent de la politique tarifaire de son principal concurrent sur le dossier. Quelle attitude adopter ?

Nous devons tous faire attention pour protéger la confidentialité des informations dont nous disposons. Des mesures simples doivent être gardées à l'esprit : ranger son bureau le soir, éviter de transmettre / échanger des informations confidentielles sur haut-parleur, verrouiller son ordinateur, ranger les dossiers sensibles dans des armoires fermant à clé...

Même en interne, certaines informations doivent être échangées uniquement en cas de besoin légitime.

NOS ENGAGEMENTS EN TANT QU'EMPLOYEUR ÉTHIQUE

Garantir la santé et la sécurité au travail

Le Groupe veille à garantir à tous ses collaborateurs, un environnement de travail sain, où la santé physique et mentale de chacun est protégée et où la sécurité est une priorité au quotidien. Cet engagement s'applique à l'ensemble de nos sites et partenaires, partout où nous opérons, en particulier sur les sites de fabrication et de distribution. Il se traduit également par la mise à disposition des ressources humaines et matérielles nécessaires pour assurer un cadre de travail sécurisé et adapté aux besoins des équipes. Conscients de l'importance du bien-être global, nous veillons aussi à favoriser un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, essentiel à l'épanouissement de chacun.

Chaque collaborateur a également un rôle à jouer : en adoptant les bons réflexes, en respectant les règles de sécurité et en signalant toute situation à risque, il contribue activement à préserver un cadre de travail responsable et bienveillant.

ÉTHIQUE OU NON ?

Je travaille au style, et j'ai reçu de nombreux prototypes pour les prochaines collections. En attendant d'ouvrir les cartons, je les stocke devant une des issues de secours de l'étage. Est-ce que je peux vraiment laisser les cartons ici, même seulement quelques jours ?

Vous devez respecter les règles de sécurité du bâtiment et ne devez en aucun cas encombrer les issues de secours, afin de garantir la sécurité de tous en cas d'évacuation. Vous devez trouver un autre endroit pour stocker ces cartons.

Promotion de la diversité, de l'équité et de l'inclusion

Le Groupe promeut activement la diversité, l'équité et l'inclusion au sein de ses équipes. Nous valorisons les parcours, les identités et les points de vue multiples, convaincus que la richesse humaine est un levier de performance et d'innovation.

Chaque collaborateur doit contribuer à un environnement de travail respectueux, ouvert et bienveillant, où aucune forme de discrimination ou d'exclusion n'a sa place. Offrir à chacun les mêmes chances de s'épanouir professionnellement fait partie intégrante de nos engagements éthiques.

Tout comportement, d'un de nos collaborateurs, ne respectant pas ces principes est interdit et sera sanctionné.

ÉTHIQUE OU NON ?

Lors d'un processus de recrutement, un collaborateur fait une remarque sur le fait qu'un candidat serait « trop âgé pour s'adapter à l'équipe » et propose de ne pas le retenir pour cette raison.

Il est essentiel de rappeler que l'âge ne doit jamais constituer un critère de sélection. Le collaborateur en charge du recrutement doit recentrer la discussion sur les compétences, l'expérience et l'adéquation au poste. Vous pouvez signaler ce type de remarque inappropriée à sa hiérarchie ou au service RH. Promouvoir l'égalité des chances implique d'évaluer chaque candidat de manière objective, sans préjugé ni discrimination.



ÉTHIQUE OU NON ?

Un nouveau collaborateur rejoint mon équipe. Il est en situation de handicap et utilise une prothèse auditive. Lors des réunions, il peine à suivre les échanges car nous parlons souvent tous en même temps, sans support visuel, et en visio sans sous-titrage. Personne ne semble s'en préoccuper, en pensant qu'il s'adaptera. Je me demande si c'est à moi d'intervenir ?

- Vous êtes un collègue de travail

Vous vous souciez de votre collègue en difficulté : vous pouvez en parler au manager qui prendra le relais en échangeant avec la personne et entrera en contact avec le service Mission Handicap, dédié en interne à l'accompagnement des collaborateurs en situation de handicap.

- Vous êtes son manager

La première chose à faire est d'en parler avec la personne concernée. Vous avez constaté des difficultés, les solutions peuvent venir de la personne elle-même qui, souvent, connaît bien son handicap. Vous pouvez ensuite, contacter le service RH et la Mission Handicap pour qu'un accompagnement et des outils appropriés soient mis en place.

Quoi qu'il en soit, gardez à l'esprit qu'un collaborateur n'est jamais dans l'obligation de parler de son handicap au travail. En revanche, c'est mieux si l'on souhaite mettre en place des aménagements adaptés. C'est pourquoi il est nécessaire de créer un climat « handi-accueillant » de compréhension et d'ouverture d'esprit.

Promouvoir un environnement de travail sain

Le Groupe s'engage à offrir à chacun un environnement de travail respectueux, où la dignité des personnes est pleinement préservée. Aucun comportement de harcèlement – qu'il soit moral, sexuel ou discriminatoire – ni aucune attitude irrespectueuse, agressive ou déplacée ne peut être toléré.

Chaque collaborateur a le devoir de contribuer à une culture fondée sur l'écoute, la bienveillance et le respect mutuel. Toute situation de harcèlement ou de comportement inapproprié doit être signalée sans délai, afin que les mesures nécessaires soient prises pour protéger les personnes concernées et faire cesser les agissements.

En cas de situation préoccupante, le collaborateur peut effectuer un signalement en toute confidentialité auprès de sa hiérarchie, des Ressources Humaines ou via le dispositif d'alerte interne mis en place par le Groupe. (Cf « Procédure d'alerte et de signalement »).



ÉTHIQUE OU NON ?

Je me sens régulièrement rabaissé lors des réunions : mon manager critique systématiquement mon travail devant mes collègues, ne me transmet pas les informations importantes et me fixe des objectifs irréalistes. Cette situation me met en difficulté et affecte mon bien-être au travail.

Ce type de comportement peut relever du harcèlement moral. Il est important de ne pas rester seul face à cette situation. Je peux en parler à mon interlocuteur RH, à un membre de ma hiérarchie ou utiliser le dispositif d'alerte interne du Groupe. Le Groupe Etam garantit un traitement confidentiel du signalement, sans représailles, afin de pouvoir enquêter et agir rapidement.

Une collègue me confie qu'elle ne se sent pas à l'aise avec l'attitude de son manager, qui lui fait régulièrement des remarques ambiguës sur son apparence et adopte un comportement gênant. Elle hésite à en parler, par peur que cela nuise à sa place dans l'équipe. Je sens que la situation n'est pas normale, mais je me demande comment agir concrètement ?

Premièrement, vous pouvez essayer de convaincre votre collègue d'en parler aux ressources humaines ou aux représentants du personnel ou aux référents légaux s'ils existent ou via notre dispositif d'alerte interne via l'adresse ethics@etam.fr ou via la plateforme de signalement. Si vous voyez que la situation perdure et que votre collègue n'a pas alerté la situation, vous pouvez signaler l'alerte vous-même via les mêmes dispositifs. Le Groupe ne tolère pas ce genre de comportements et en agissant ainsi vous encouragez une responsabilité collective pour un environnement de travail sain.

Représenter le Groupe Etam

Vous représentez le Groupe à l'extérieur et devez avoir conscience de l'image que vous véhiculez. Votre comportement se doit donc d'être professionnel et de refléter les valeurs du Groupe Etam. La réputation du Groupe Etam dépend du comportement de chacun d'entre nous.

À cet égard, nous devons :

- veiller à ce qu'il n'y ait pas de confusion possible entre notre opinion ou nos intérêts personnels et ceux du Groupe Etam ;
- toujours nous identifier comme collaborateurs du Groupe Etam lorsque nous utilisons des médias sociaux dans le cadre de nos activités professionnelles ;
- agir en gardant à l'esprit que nous véhiculons les valeurs du Groupe Etam dans notre langage et comportement professionnels ;
- ne pas utiliser des ressources du Groupe Etam (papier à en-tête, adresse email professionnelle) pour nos affaires personnelles ou pour exprimer nos points de vue personnels.

Le Groupe Etam est amené à s'exprimer dans les médias ou à être sollicité par ces derniers pour évoquer sa stratégie, ses performances, ses projets à venir. Seules des personnes habilitées par la direction générale sont autorisées à parler ou écrire au nom du Groupe Etam.

Il est interdit de parler, écrire ou prendre tout engagement au nom du Groupe sans autorisation préalable.



ÉTHIQUE OU NON ?

Je constate parfois sur Internet des informations relatives au Groupe Etam qui sont inexactes voire fallacieuses. N'est-il pas de mon devoir de les rectifier ?

Non. Si vous constatez de telles informations, remontez-le à votre hiérarchie qui se rapprochera du service de la communication. Ils sauront prendre les mesures nécessaires. Aucun collaborateur du Groupe Etam non autorisé ne doit publier sur internet ou dans la presse des informations ou déclarations relatives au Groupe Etam.

Vous avez participé à un déjeuner professionnel dans un restaurant avec des partenaires commerciaux. Un membre de votre équipe a eu un comportement inapproprié, en buvant plus que de raison et en se montrant irrespectueux envers ses collègues ainsi qu'envers le personnel du restaurant. Que devez-vous lui dire ?

Vous étiez en mission pour le Groupe Etam. Même si l'incident s'est produit dans un restaurant, aux yeux des partenaires et du personnel, il représentait toujours le Groupe Etam. Son comportement est inacceptable et vous pouvez le lui dire clairement. Vous devez également signaler cet incident à votre supérieur hiérarchique.

Protection des données personnelles et respect de la vie privée

La protection et le respect des données personnelles et de la vie privée est une priorité pour notre Groupe. Nous nous engageons à ce que toutes les données personnelles des salariés, clients, fournisseurs et partenaires soient traitées conformément aux réglementations en vigueur, par exemple le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) pour l'Europe.

Cette démarche, vise à restreindre l'accès à des informations permettant d'identifier directement ou indirectement une personne physique (nom, prénom, numéro de téléphone, adresse postale, adresse électronique, ...). Ces données peuvent être collectées et traitées sous certaines conditions.

Le Groupe collecte et traite de données personnelles des collaborateurs et des tiers et s'engage à garantir la sécurité de ses systèmes d'information. Cela consiste à gérer le risque informationnel à tous les niveaux de l'entreprise : sécurité des accès aux informations, contrôle de nos partenaires, accord de confidentialité avec nos prestataires et contrôle des accès.

Chaque collaborateur du Groupe s'engage à respecter les chartes de confidentialité et les lois en vigueur en matière de protection de la vie privée et des données personnelles, qu'il s'agisse des collaborateurs, des clients ou des fournisseurs. De plus, le Groupe dispose d'un Délégué à la Protection des Données qui collabore avec la Direction juridique, garante du respect des principes de la protection des données personnelles pour les tiers mais aussi pour les collaborateurs du Groupe.



ÉTHIQUE OU NON ?

Je contracte un nouveau partenariat avec un affilié. L'affilié ouvre une boutique du Groupe Etam anciennement celle d'un concurrent. Il me transmet par email le fichier client de son ancienne boutique pour que je communique auprès de ses clientes pour les inviter à découvrir la nouvelle boutique. Dans quelle mesure puis-je utiliser ces données ?

L'utilisation des fichiers clientes sont soumis à la réglementation générale sur la protection des données. Vous ne pouvez, conformément aux dispositions légales ci-dessus, contacter des clientes ayant donné leur accord pour être contactées par une autre société. En effet, pour pouvoir utiliser les données à caractère personnel (nom, prénom, adresse électronique, adresse postale, numéro de téléphone), vous devez recueillir le consentement libre et informé de la cliente. Si la cliente avait accepté de recevoir des offres de partenaires, alors vous auriez pu la contacter car elle aurait donné son accord. Dans le cas contraire, vous devez obtenir son consentement exprès et spécifique pour recevoir des communications de la part du Groupe Etam

NOS ENGAGEMENTS

POUR FAVORISER

LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Garantir la santé et la sécurité au travail

Le Groupe est engagé dans une démarche de responsabilité globale à travers son programme **WeCare**, qui incarne sa volonté d'agir concrètement pour la protection du climat et de la biodiversité. Cet engagement se traduit notamment par des actions fortes sur plusieurs axes structurants :

- Développement de collections **WeCare** plus responsables, intégrant des matières à moindre impact ;
- Valorisation du savoir-faire et investissement dans l'innovation pour concevoir des produits durables dès leur création ;
- Renforcement de la transparence et de la traçabilité tout au long de la chaîne d'approvisionnement ;
- Intégration des principes de l'économie circulaire ;
- Réduction de l'usage des plastiques et gestion responsable des déchets.

À travers cette approche globale, le Groupe affirme son ambition de concilier performance, durabilité et respect du vivant. Cette dynamique s'inscrit dans une volonté d'amélioration continue et s'appuie sur des objectifs concrets et mesurables, garants de l'impact réel de nos engagements.

Nos objectifs à horizon 2030 sont les suivants :

- Réduire nos émissions de gaz à effet de serre de 80% sur les scopes 1 et 2
- Réduire nos émissions de gaz à effet de serre de 40% sur le scope 3
- Atteindre 25% de produits éco-modulés

À ce titre, chaque collaborateur s'engage à agir de manière proactive pour réduire l'impact environnemental du Groupe, en contribuant activement selon ses missions, son rôle et son domaine d'expertise à l'atteinte de ces objectifs.



ÉTHIQUE OU NON ?

Je suis acheteuse et je pars au Bangladesh pour visiter l'usine de l'un de nos fournisseurs. Sur place, je m'aperçois qu'il y a de très jeunes travailleurs, pourtant je sais que le travail des enfants est interdit par le Groupe et indiqué dans notre Code de Conduite Fournisseurs. J'aimerais alerter sur ce point, est-ce que je peux le faire ?

Bien sûr, vous devez alerter très rapidement, car cela est une violation de nos principes fondamentaux. Vous pouvez en informer directement la Direction Sourcing qui est en lien avec nos fournisseurs ou bien faire un signalement sur le canal d'alerte interne.

Je travaille en magasin, nous sommes en plein hiver, le magasin est chauffé pour garantir le confort des clients et des équipes. Pourtant, je remarque que la porte d'entrée reste constamment ouverte ou se ferme mal, ce qui entraîne une déperdition importante de chaleur... Que puis-je faire ?

Vous pouvez prendre l'initiative de signaler rapidement le problème à votre responsable de magasin qui pourra en informer le service dédié afin que les équipes puissent intervenir rapidement. En adoptant ce réflexe, je contribue à limiter le gaspillage énergétique.

MÉCANISMES DE CONTRÔLE ET AUDIT

Pour garantir l'effectivité de la Charte, le Groupe s'appuie sur des mécanismes de contrôle et d'audit interne. Ces dispositifs visent à évaluer régulièrement la conformité des pratiques aux principes éthiques du Groupe, à identifier les risques éventuels et à corriger rapidement toute déviation. Des audits peuvent être réalisés de manière ciblée ou périodique, tant au sein des équipes qu'auprès de partenaires externes. Ces contrôles sont menés avec rigueur et en toute confidentialité.

Gouvernance éthique

Afin de faire respecter les valeurs et principes énoncés dans la présente Charte, et montrer l'exemple, le Groupe a mis en place un Comité Ethique, composé du Directeur Juridique, du Directeur de la RSE et du Responsable de l'Audit Interne. Le rôle de ce Comité, est de superviser la mise en œuvre de la Charte, examiner les situations sensibles, et veiller au traitement approprié des alertes. Cette gouvernance favorise une démarche d'amélioration continue en matière d'intégrité, de responsabilité et de transparence.

La Charte Ethique est revue annuellement par le Comité Ethique afin de suivre les exigences législatives, les évolutions contextuelles et les situations rencontrées. Le Comité éthique s'engage à établir et présenter annuellement à la Direction et au Conseil de Surveillance un rapport sur la mise en œuvre de la présente charte et, dans les limites permises par la loi et le respect de la confidentialité, les cas d'infractions graves recensés ainsi que les actions correctives et de prévention mises en place. Le Comité éthique adressera annuellement un rapport anonymisé.

Tout collaborateur est invité à prendre connaissance de la procédure d'alerte et de signalement en annexe de la présente charte.

Mesures disciplinaires en cas de non-respect de la Charte

Le respect des principes énoncés dans la présente Charte éthique est une obligation pour l'ensemble des collaborateurs.

Le non-respect des principes énoncés dans la Charte Éthique du Groupe pourra donner lieu à des mesures disciplinaires, proportionnées à la gravité des faits, et pouvant aller d'un rappel à l'ordre à des sanctions prévues par le droit du travail et les règlements internes de l'entreprise. Ces mesures seront déterminées dans le respect des procédures légales et des garanties offertes aux salariés selon la législation applicable à leur contrat de travail. Des sanctions pourront également être prises en cas de signalement abusif, de violation de la confidentialité d'une enquête ou de représailles envers un lanceur d'alerte. Toute situation faisant l'objet d'une alerte est examinée avec rigueur et impartialité, afin de garantir un traitement équitable pour toutes les parties concernées. En cas de comportement susceptible de constituer une infraction à la loi, le Groupe se réserve également le droit de saisir les autorités compétentes et, le cas échéant, de déposer plainte, dans le respect des législations locales applicables.

Le Groupe s'engage également à mettre en place les actions correctives nécessaires en cas de violation de la présente Charte, afin d'éviter que de tels manquements ne se reproduisent et de renforcer durablement le respect de ses engagements.

Conclusion

Cette Charte Éthique est bien plus qu'un simple document : elle un véritable guide pour vos décisions et vos comportements dans un environnement en constante évolution. Elle reflète les valeurs du Groupe Etam et notre volonté d'agir avec intégrité, responsabilité et respect.

Chaque collaborateur a un rôle essentiel à jouer dans la mise en pratique de ces engagements, au quotidien, dans ses choix, ses actions et ses relations avec les autres et ce quel que soit son métier et son niveau de poste. L'éthique n'est pas un principe abstrait : elle s'incarne dans nos gestes, nos paroles, nos décisions.

En vous appropriant cette charte, vous contribuez à construire un environnement de travail sain, éthique et inclusif — un cadre essentiel pour favoriser la confiance, la cohésion et le développement durable du Groupe Etam.

ANNEXE 1 :

PROCÉDURE D'ALERTE ET DE SIGNALEMENT

OBJECTIF DE LA PROCÉDURE D'ALERTE

Le Groupe Etam encourage une culture de transparence et de dialogue. Tout collaborateur, quel que soit son statut d'emploi, ainsi que toute personne externe en lien avec le Groupe, doit pouvoir signaler en toute bonne foi une situation ou un comportement contraire à la loi, aux règles internes ou aux principes de cette Charte. Si les faits s'avèrent par la suite inexacts, cela n'aura aucune conséquence dès lors qu'il a agi de bonne foi. La notion de bonne foi implique qu'au moment où le collaborateur a signalé les faits, il pensait que les informations étaient complètes, honnêtes et exactes, même si ultérieurement il apparaît qu'il s'agissait d'une erreur.

La procédure d'alerte est un outil venant renforcer la démarche éthique du Groupe Etam. Il s'agit d'un dispositif complémentaire offert aux collaborateurs qui n'a pas vocation à se substituer aux autres canaux d'alerte existants : la hiérarchie, les ressources humaines ou encore les représentants du personnel.

Ce dispositif de signalement est ouvert à tous les collaborateurs du Groupe Etam, quel que soit leur statut d'emploi, y compris les anciens membres du personnel de l'entreprise (lorsque les informations dénoncées ont été obtenues dans le cadre de leurs activités professionnelles), les personnes qui se sont portées candidates à un emploi au sein de l'entité concernée (lorsque les informations ont été obtenues dans le cadre de cette candidature), les actionnaires et les associés de l'entité, les mandataires sociaux, les collaborateurs extérieurs et occasionnels, les cocontractants de l'entité concernée, et leurs sous-traitants ou, lorsqu'il s'agit de personnes morales, les membres de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance de ces cocontractants et sous-traitants ainsi que les membres du personnel.

EXERCER SON DROIT D'ALERTE

Une procédure d'alerte, est mise à disposition via des canaux confidentiels et sécurisés. Les signalements peuvent porter, par exemple, sur des faits de corruption, de discrimination, de harcèlement, de conflits d'intérêts, ou encore de non-respect des droits humains ou de l'environnement.

Pour signaler des faits entrant dans le champ d'application du dispositif d'alerte, la voie normale est la hiérarchie directe du Collaborateur.

Toutefois, si le Collaborateur estime qu'informer sa hiérarchie directe peut présenter des difficultés ou que l'irrégularité à signaler pourrait ne pas donner lieu à un suivi approprié, le Collaborateur peut se rapprocher des Ressources Humaines, des représentants du personnel et du Responsable du dispositif par le biais du dispositif d'alerte.

Le Groupe met à disposition deux canaux d'alerte internes sécurisés :

Une plateforme de signalement dédiée, sécurisée et permettant de déposer une alerte avec possibilité d'anonymat : <https://etam-groupe.whispli.com/alert>



- Une adresse email suivante : ethics@etam.fr

Elle fera systématiquement l'objet d'une confirmation par écrit dans un délai de sept jours ouvrés à compter de la réception du signalement.

Chaque signalement est recueilli et traité par le Responsable du dispositif, dont le statut et la compétence permettent l'exercice impartial du traitement des alertes.

L'alerte peut également être transmise aux autorités compétentes sans signalement interne préalable.

Tout collaborateur pensant faire l'objet de représailles doit le signaler sur les canaux d'alerte sécurisés.

IDENTITE DE L'ÉMETTEUR DE L'ALERTE

L'alerte déclenchée s'effectue de manière anonyme ou identifiée. Une alerte identifiée est traitée de manière confidentielle, dans le respect des règles applicables au traitement des données personnelles.

La procédure d'alerte garantit l'intégrité et la confidentialité des informations recueillies lors du signalement, notamment l'identité de l'auteur du signalement.

Ainsi un lanceur d'alerte qui viendrait à utiliser ce dispositif d'alerte doit être rassuré quant à la mise en œuvre de toutes les précautions en vue de garantir la confidentialité de son identité tout au long de l'investigation. De même, son identité ne sera communiquée à aucun membre du personnel (sauf personnes désignées pour recueillir les informations), y compris la ou les personnes susceptibles d'être concernées ou faire l'objet d'une enquête, même si cette ou ces dernières demandent à en avoir connaissance.

Le fait que l'émetteur d'alerte communique son identité lors de l'utilisation du dispositif encourage une attitude responsable.

Si les faits s'avèrent par la suite inexacts, cela n'aura aucune conséquence dès lors que vous avez agi de bonne foi et sans contrepartie financière. Toutefois, l'utilisation abusive ou calomnieuse du dispositif peut exposer son auteur à des sanctions disciplinaires ainsi qu'à des poursuites judiciaires.

INFORMATION DES PERSONNES VISÉES PAR L'ALERTE

Conformément aux articles 6 et 32 de la loi du 6 janvier 1978 modifiée en 2004, la personne qui fait l'objet d'un signalement sera informée par le Responsable du dispositif dès l'enregistrement des données la concernant afin de lui permettre de s'opposer au traitement de ses données.

Cette information, délivrée directement par le Correspondant Ethique, précisera notamment : le responsable du dispositif, les faits reprochés et les modalités d'exercice de ses droits d'accès et de rectification.

Toutefois lorsque des mesures conservatoires sont nécessaires, notamment pour prévenir la destruction de preuves relatives à l'alerte, l'information de cette personne interviendra après l'adoption de ces mesures.

DONNÉES COLLECTÉES DANS LE CADRE DE L'ALERTE

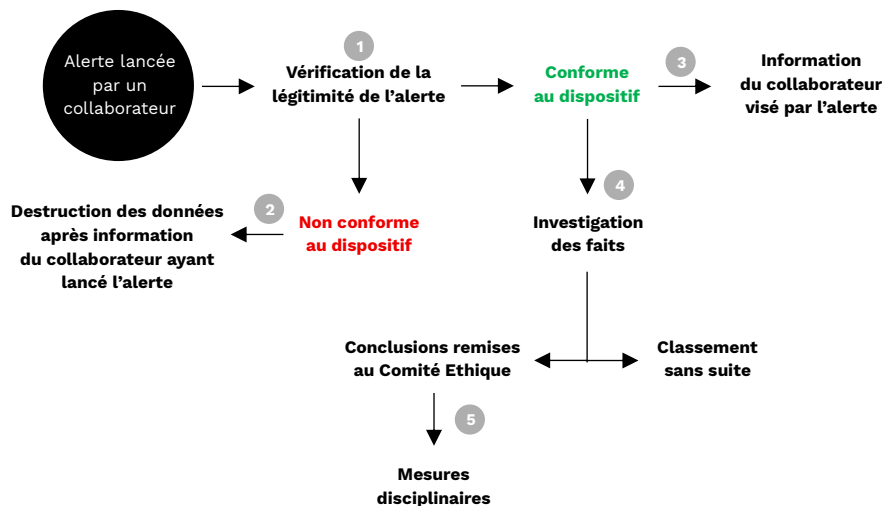
Les données recueillies au moyen du dispositif pourront faire l'objet d'un traitement par le responsable du dispositif. Seules les catégories de données suivantes seront traitées :

- identité, fonctions et coordonnées de l'émetteur du signalement ;
- identité, fonctions et coordonnées des personnes faisant l'objet du signalement ;
- identité, fonctions et coordonnées des personnes intervenant dans le recueil ou dans le traitement du signalement ;
- faits signalés ;
- éléments recueillis dans le cadre de la vérification des faits signalés ;
- compte rendu des opérations de vérification ;
- suites données au signalement.

Les faits recueillis sont strictement limités aux domaines concernés par le dispositif d'alerte. La prise en compte de l'alerte professionnelle ne s'appuie que sur des données formulées de manière objective, en rapport direct avec le périmètre du dispositif d'alerte et strictement nécessaires à la vérification des faits allégués. La présentation des faits doit faire apparaître de manière évidente que les faits signalés sont susceptibles de constituer des infractions.

TRAITEMENT DE L'ALERTE

La procédure de traitement des alertes via le dispositif interne se découpe en 5 étapes :



- (1) Pour chaque alerte, les Responsables du dispositif (à savoir le Département de l'audit Interne et le Directeur Juridique) veilleront à vérifier le caractère objectif des faits rapportés et procéderont aux vérifications nécessaires avant d'opérer le moindre traitement. Afin d'évaluer l'exactitude des allégations formulées, le Responsable du dispositif peut demander tout complément d'information à l'auteur du signalement.
- (2) Les Responsables du dispositif se gardent la possibilité de ne pas traiter une alerte notamment lorsqu'elle répond à l'un de ces critères :
 - hors champ d'application de la Charte Ethique ;
 - de mauvaise foi ;
 - d'ordre calomnieux ou abusif ;
 - basée sur des faits non vérifiables

L'auteur du signalement est informé des raisons pour lesquelles le Responsable du dispositif estime que son signalement ne respecte pas les conditions relatives à la protection des lanceurs d'alerte.

Lorsque les allégations sont inexactes ou infondées, ou lorsque le signalement est devenu sans objet, le Responsable du dispositif procède à la clôture du signalement. L'auteur du signalement est informé, par écrit, de la clôture du dossier.

- (3) Information des personnes concernées par l'alerte : dès lors que les faits signalés rentrent dans le cadre du champ d'application, le collaborateur visé sera informé par les Responsables du dispositif qu'il fait l'objet d'une procédure d'alerte en lui précisant les faits qui lui sont reprochés et lui permettant de s'opposer au traitement de ses données. Si l'investigation nécessite de prendre des mesures conservatoires, notamment pour prévenir la destruction de preuves, l'information de la personne interviendra après l'adoption de ces mesures. La personne concernée aura ainsi la possibilité de répondre aux éventuels faits qui lui sont reprochés et de donner son point de vue.

La personne ayant fait l'objet de l'alerte sera également informée des services pouvant être destinataires du rapport d'alerte et de quelle manière elle peut exercer ses droits d'accès et de rectification.

Le lanceur d'alerte sera également informé que sa requête a été prise en compte et est en cours d'analyse.

Suivant la nature du signalement, il sera diligenté une enquête interne ou une instruction plus formelle.

- (4) Toutes les alertes seront reçues par les Responsables du dispositif qui instruiront les dossiers portant sur les domaines couverts par cette Charte Ethique dans le cadre d'un comité ad hoc qui comprendra un nombre restreint de personnes, compétentes au regard du sujet traité.

Dans le cadre de l'investigation, il se peut que des éléments constitutifs de l'alerte soient communiqués à des personnes appartenant à différentes entités du Groupe, désignées en vertu de leurs compétences respectives. Toutes les personnes en charge du traitement des alertes sont en nombre limité et astreintes à une obligation de confidentialité.

Lorsque l'instruction réalisée nécessite le traitement de données personnelles, le Groupe Etam s'engage à respecter la réglementation applicable en matière de protection des données personnelles, dans le pays où l'alerte a été réalisée. Cela inclut :

- les droits accordés aux personnes dont les données sont collectées ;
- les règles relatives à la durée de conservation de ces données ;
- la suppression des données relatives à des alertes infondées ;
- les règles relatives à la sécurité de l'information, aux conditions de communication des données à des tiers et aux restrictions applicables en matière de transferts de données en dehors de l'UE.

- (5) Les Responsables du dispositif transmettent leurs conclusions au Comité Ethique. Des mesures disciplinaires pourront être engagées à l'encontre du collaborateur.

PROTECTION DES COLLABORATEURS ET DES INFORMATIONS

Le Groupe garantit la confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte, des faits signalés et des personnes impliquées, tout comme l'absence de représailles à l'encontre des personnes ayant fait un signalement de bonne foi. Une attention particulière sera portée à la formulation des informations communiquées à la personne mise en cause, afin qu'elles restent suffisamment générales pour éviter toute identification indirecte du lanceur d'alerte, lorsque cela est réalisable. L'identité de l'émetteur de l'alerte professionnelle, lorsque cette alerte n'est pas anonyme, sera traitée de façon strictement confidentielle.

Levée de la confidentialité par les autorités compétentes

La confidentialité s'applique dans le cadre du traitement interne du signalement.

Toutefois, elle ne peut être opposée aux autorités administratives, judiciaires ou de contrôle lorsqu'elles demandent légalement la communication d'éléments nécessaires à l'exercice de leurs missions (par exemple dans le cadre d'une procédure pénale, d'une enquête administrative ou d'un contrôle réglementaire).

Dans ce cas, et sauf impossibilité légale, le lanceur d'alerte est informé préalablement de la transmission de son identité ou de tout élément permettant de l'identifier.

CONSERVATION DES DONNEES

Les données collectées dans le cadre des alertes reçues et/ou traitées seront détruites, conservées ou archivées conformément aux dispositions en vigueur.

Ainsi, dès leur recueil par les Responsables du dispositif, les données relatives à une alerte considérée comme n'entrant pas dans le champ du dispositif sont détruites sans délais.

Lorsque l'alerte n'est pas suivie d'une procédure disciplinaire ou de poursuites judiciaires, les données relatives à cette alerte sont détruites dans un délai de deux mois à compter de la clôture des opérations de vérification.

Lorsqu'une procédure disciplinaire ou des poursuites judiciaires sont engagées à l'encontre du collaborateur mis en cause ou de l'auteur d'une alerte abusive, les données relatives à l'alerte sont conservées par le responsable du dispositif jusqu'au terme de la procédure. Les données faisant l'objet de mesures d'archivage sont conservées, dans le cadre d'un système d'information distinct à accès restreint, pour une durée n'excédant pas les délais de procédures contentieuses.

ANNEXE 2 :

POLITIQUE DE CADEAUX ET D'INVITATIONS

OBJECTIFS

Cette politique fait partie intégrante de la Charte Ethique vise à établir des lignes directrices claires concernant l'acceptation et l'offre de cadeaux et d'invitations dans le cadre professionnel, afin de prévenir toute situation de corruption ou de conflit d'intérêts ou d'atteinte à la réputation du Groupe ETAM.

Les cadeaux et invitations peuvent prendre des formes variées, par exemple des invitations au restaurant, à un salon professionnel, à un événement sportif ou culturel, etc.

Les cadeaux et invitations sont des actes ordinaires de la vie des affaires et ne constituent pas, en tant que tels, des actes de corruption.

L'offre ou l'acceptation d'un cadeau ou d'une invitation peut, dans certaines circonstances, constituer un acte de corruption, c'est le cas lorsqu'elle a pour finalité de déterminer l'accomplissement ou le non-accomplissement d'un acte par une personne, en méconnaissance de ses obligations légales, contractuelles ou professionnelles.

DÉFINITIONS

Les définitions retenues sont les suivantes :

Cadeau : tout objet de valeur, service, avantage, remise, prêt ou don offert ou reçu dans un contexte professionnel.

Invitation : toute proposition de repas, événement, déplacement, hébergement, manifestation sportive ou culturelle offerte ou reçue dans un contexte professionnel.

Tiers : toute personne ou entité extérieure au Groupe (clients, fournisseurs, partenaires, agents, représentants, autorités publiques, etc.).

CHAMP D'APPLICATION

La politique cadeaux et invitations a vocation à s'appliquer à l'ensemble des mandataires sociaux et salariés exerçant leurs fonctions au sein du Groupe Etam, ci-après le Collaborateur.

PRINCIPES GÉNÉRAUX

Il est interdit d'offrir ou d'accepter des cadeaux ou des invitations qui pourraient influencer de manière inappropriée une décision commerciale ou créer une obligation envers une partie externe.

Toute offre ou acceptation de cadeau ou d'invitation doit être transparente et ne doit pas compromettre l'intégrité de l'entreprise ou de ses employés. La sollicitation ou l'acceptation de ce cadeau par un Collaborateur ne doit pas être envisagée comme la contrepartie de son action ou de son abstention.

Toute personne à qui est proposé un cadeau ou une invitation est appelée à s'interroger sur les points suivants :

- quelle est la valeur approximative du bien ? respecte-t-il le sens de la mesure ?
- serais-je embarrassé si mon entourage professionnel apprenait que je l'ai reçu ?
- d'autres cadeaux ou invitations ont-ils été proposés par la même personne ou organisation dans les derniers mois ?
- le cadeau ou l'invitation sont-ils, par leur valeur ou leur récurrence, de nature à affecter l'exercice de mes fonctions ou à porter atteinte à la réputation de l'organisation ?
- dans quel contexte s'inscrit cette proposition ? le cadeau ou l'invitation sont-ils offerts par courtoisie ou à titre commercial, ou en vue d'obtenir une contrepartie ? à quel moment sont-ils offerts ?
- prendrais-je la même décision si je n'acceptais pas le cadeau ou l'invitation ?

En cas de doute, le Collaborateur concerné est invité à interroger son supérieur hiérarchique pour déterminer si le cadeau ou l'invitation peut être offert ou accepté.

CADEAUX

Acceptation de Cadeaux :

Les Collaborateurs peuvent accepter des cadeaux d'une valeur symbolique, généralement inférieure à 150 euros et qui sont conformes aux pratiques commerciales locales.

Les cadeaux en espèces ou équivalents (chèques-cadeaux, virement bancaire, remboursements de frais, bons d'achats, cryptomonnaies etc.) sont strictement interdits.

Les cadeaux à caractère inapproprié ou illégal sont interdits (jeux d'argent, drogues, produits stupéfiants, participation à des spectacles ou événements à caractère sexuel, séjour dans des établissements à caractère sexuel, etc.).

Tout cadeau reçu par un fournisseur répondant à un appel d'offres est interdit et doit être renvoyé au fournisseur, quel qu'en soit le montant.

Offre de Cadeaux :

Les cadeaux offerts à des tiers doivent être raisonnables, appropriés et en conformité avec les lois locales. Ils doivent être approuvés par le supérieur hiérarchique du Collaborateur.

Les cadeaux en espèces ou équivalents (chèques-cadeaux, virement bancaire, remboursements de frais, bons d'achats, cryptomonnaies etc.) sont strictement interdits à l'exception des cartes cadeaux des enseignes du Groupe offertes dans le cadre d'une relation commerciale (presse, influenceuse) d'un montant raisonnable.

Les cadeaux à caractère inapproprié ou illégal sont interdits (jeux d'argent, drogues, produits stupéfiants, participation à des spectacles ou événements à caractère sexuel, séjour dans des établissements à caractère sexuel, etc.).

Les cadeaux à destination d'agents publics sont strictement interdits.

INVITATIONS

Acceptation d'Invitations :

Les invitations à des événements professionnels (déjeuners, dîners, conférences) peuvent être acceptées si elles sont raisonnables et proportionnées. Elles doivent faire l'objet d'un accord préalable du supérieur hiérarchique du Collaborateur.

Les invitations à des manifestations incluant un déplacement peuvent être acceptées si elles sont raisonnables et proportionnées. Elles doivent faire l'objet d'un accord préalable du supérieur hiérarchique du Collaborateur. Ces voyages doivent se dérouler dans les conditions strictement professionnelles. Les invitations à des voyages d'agrément sont interdites.

Toute invitation qui pourrait être perçue comme influençant une décision commerciale doit être refusée.

Les invitations à caractère inapproprié ou illégal sont interdites (participation à des spectacles ou événements à caractère sexuel, séjour dans des établissements à caractère sexuel, etc.).

Offre d'Invitations :

Les invitations doivent être en lien direct avec l'activité professionnelle et approuvées par le supérieur hiérarchique du Collaborateur.

Les invitations à caractère inapproprié ou illégal sont interdites (participation à des spectacles ou événements à caractère sexuel, séjour dans des établissements à caractère sexuel, etc.).