



CODE DE CONDUITE

TABLE DES MATIÈRES

CODE DE CONDUITE	3
INTRODUCTION AU CODE DE CONDUITE	4
OBJECTIF D'ENREACH ET VALEURS FONDAMENTALES	5
Créer une magie de contact.....	5
Valeurs fondamentales : ouvert, passionnant, au-delà.....	5
NOUS NOUS RESPECTONS MUTUELLEMENT	5
Diversité et inclusion.....	5
Lieu de travail sûr et exempt de harcèlement, d'intimidation et d'intimidation.....	6
Soyez vous-même et tenez compte des autres.....	6
Drogues et alcool.....	7
PRENDRE SOIN DE SOI ET DES AUTRES	8
Équilibre vie privée-vie professionnelle, santé mentale et santé physique.....	8
Sécurité de l'information, confidentialité et protection des données.....	8
AGIR DE MANIÈRE RESPONSABLE ET AVEC INTÉGRITÉ	9
Conflits d'intérêts.....	9
Traiter avec les cadeaux et la corruption.....	10
NOUS PRENONS SOIN DE NOTRE ENVIRONNEMENT	11
NOUS AVONS UNE COMMUNICATION OUVERTE ET HONNÊTE	12
Conversations ouvertes et honnêtes.....	12
Signalement (dénonciation) et suivi.....	12

CODE DE CONDUITE

Le code de conduite Enreach est un ensemble de principes et d'attentes qui vise à guider et à inspirer la conduite ou le comportement de tous les collègues d'Enreach. Vous trouverez ci-dessous un aperçu des principes du code de conduite Enreach, qui sont détaillés dans chaque chapitre de ce document.

Nous nous respectons mutuellement.

Ensemble, nous atteignons nos objectifs tout en nous traitant les uns les autres avec respect et dignité, car Enreach est un lieu de travail sûr où nous encourageons la diversité et l'inclusion, et qui est exempt de discrimination, de harcèlement, de sexisme ou d'intimidation de quelque manière que ce soit.

Nous prenons soin de nous-mêmes et des autres.

Nous nous soucions de la santé mentale et physique et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée de tous les collègues. Nous nous soucions d'un environnement digne de confiance et confidentiel, dans lequel le respect de la vie privée des personnes est primordial ; Enreach favorise un environnement sécurisé où les données des personnes et les contenus sensibles sont traités avec respect pour la sécurité de l'information, la confidentialité et la vie privée.

Nous agissons de manière responsable et avec intégrité.

Nous accordons de l'importance à l'intégrité et jouons de manière équitable, éthique et respectons toujours les lois et les règlements en vigueur. Cela signifie que nous évitons les conflits d'intérêts, que nous ne corrompons pas, que nous n'utilisons ou n'acceptons pas de cadeaux pour influencer à tort des partenaires commerciaux ou des collègues, et que nous n'utilisons jamais de méthodes illégales ou contraires à l'éthique pour recueillir des informations.

Nous prenons soin de notre environnement.

Nous nous soucions de faire des affaires de manière durable. Nous nous efforçons continuellement de repérer les possibilités de réduire l'impact que nos activités commerciales peuvent avoir sur l'environnement local et mondial.

Nous communiquons de manière ouverte et honnête.

Nous pensons qu'une communication ouverte et honnête entre tous les collègues et avec les partenaires externes est essentielle à un environnement de travail sain.

Enreach considère qu'il est important d'avoir des canaux de communication ouverts pour la communication "quotidienne", et pour les situations où le code de conduite est violé. Pour ces dernières, nous fournissons des canaux de communication à faible seuil et sûrs (comme par exemple l'option de dénonciation).

INTRODUCTION AU CODE DE CONDUITE

Ce Code de Conduite est le guide d'Enreach pour aider les employés d'Enreach, les (sous-)traitants et les partenaires commerciaux à prendre des décisions éclairées dans l'exercice de leurs fonctions. Nous avons la responsabilité d'établir et de maintenir des relations d'affaires basées sur l'intégrité les uns envers les autres et envers nos partenaires commerciaux. Ce code de conduite fournit une boussole morale pour travailler ensemble et faire des affaires de manière intègre.

Ce Code de Conduite définit les principes fondamentaux du droit et de l'éthique qui régissent la façon dont Enreach fait des affaires et dont nous travaillons ensemble en interne. Ces principes s'appliquent lorsque nos employés travaillent avec des partenaires externes ou des parties prenantes ; les employés et les partenaires commerciaux qui travaillent avec nous doivent tous se sentir en sécurité.

Ce code n'est pas la source exclusive d'orientation et d'information sur les attentes d'Enreach, mais il sert de base à d'autres politiques et directives d'Enreach. Par exemple, on trouve dans la plupart des pays où Enreach est implanté un manuel d'entreprise, qui comprend toutes sortes de règles et de réglementations en conformité avec le droit du travail local.

Le Code de Conduite d'Enreach précise ce qui constitue un bon et un mauvais comportement d'entreprise. Nous demandons à tous de servir de modèle pour les principes décrits, et en cas de violation, de s'adresser à votre responsable d'équipe, à votre responsable hiérarchique, à Talent Lab, à la personne de confiance locale ou de suivre la procédure de dénonciation. Nous ne tolérerons aucune représaille contre un collègue d'Enreach qui signale ou participe à une enquête sur une possible violation de notre Code, de nos politiques ou des lois et réglementations applicables.

Les attentes d'Enreach en matière de conduite responsable s'appliquent à toutes les parties qui travaillent au nom d'Enreach, y compris, mais sans s'y limiter, ses employés,

partenaires, contractants et autres représentants qui agissent au nom d'Enreach. Dans le cas où les lois locales d'un pays diffèrent du Code de Conduite d'Enreach, alors les lois locales prévalent pour les employés travaillant dans ces pays. Si le Code de Conduite d'Enreach est plus strict que la loi locale, alors le Code de Conduite prévaut.

Code de Conduite Enreach | Version 1 | 21 09 2023

OBJECTIF ET VALEURS FONDAMENTALES D'ENREACH

Créer la magie du contact

Le Code de Conduite est d'une importance particulière car il constitue un fondement important pour atteindre l'objectif d'Enreach : "Créer la magie du contact". Cet objectif reflète l'impact que nous voulons créer auprès de nos clients et dans la façon dont nous collaborons entre nous. Le respect du Code de Conduite d'Enreach nous rapproche de la réalisation de notre objectif.

Valeurs fondamentales : ouvert, passionnant, au-delà

Le Code de Conduite d'Enreach s'appuie sur les valeurs fondamentales d'Enreach : Ouverture, Passion et Au-delà.

- Ouverture : L'ouverture est au cœur de la culture d'Enreach. Curieux et attentionnés, nous écoutons et demandons pourquoi ; nous sommes désireux de travailler en équipe. Nous sommes transparents et toujours présents les uns pour les autres.
- Passionnant : Chaque individu peut contribuer à un lieu de travail passionnant en créant un environnement sûr et positif où chacun peut être soi-même au travail. Cela signifie que nous ne créons pas de formalités et de bureaucraties là où elles ne sont pas nécessaires ; nous sommes personnels et abordons nos collègues avec le sourire et un feedback constructif pour faire avancer les choses.
- Au-delà : Nous nous démarquons de toutes les autres entreprises. Audacieux, prêts à remettre en question le statu quo : nous encourageons la pensée non conventionnelle. Nous expérimentons, osons faire des erreurs et apprenons en permanence. Nous voulons prendre le leadership, étonner et sortir des sentiers battus.

NOUS NOUS RESPECTONS MUTUELLEMENT

Diversité et inclusion

Enreach s'engage à l'égalité des chances en matière d'emploi, sans distinction de race, de couleur, de religion, de sexe, d'origine nationale, d'âge, de handicap, d'orientation

sexuelle ou de toute autre caractéristique protégée. Enreach s'engage à traiter équitablement tous les employés et les candidats qualifiés à un emploi. Les décisions d'emploi seront basées sur des raisons professionnelles, telles que les qualifications, les compétences et les réalisations démontrées.

Enreach valorise la différence des personnes issues de divers horizons à travers le monde. Chaque employé traitera ses collègues avec respect et équité à tout moment. Les employés d'Enreach ne licencieront, ne rétrograderont, ne suspendront, ne menaceront, ne harceleront ou ne discrimineront d'aucune façon un employé.

Lieu de travail sûr et exempt de harcèlement, d'intimidation et de bizutage

Nous attendons et encourageons chacun à créer et à maintenir un environnement de travail sûr, exempt de discrimination, de harcèlement psychologique ou sexuel, d'intimidation et de bizutage. Nous ne tolérons pas les comportements illégaux et inhumains envers les autres. Cela inclut tout comportement ou commentaire inapproprié de la part de quiconque qui ferait en sorte qu'un collègue se sente humilié ou intimidé. Voici des exemples de comportements interdits (liste non exhaustive):

Comportements verbaux ou écrits tels que les sobriquets, les remarques humiliantes, les insultes, les avances sexuelles, les invitations ou les commentaires à caractère sexuel.

- Comportements visuels tels que des affiches, des photographies, des caricatures, des dessins, des courriels ou des gestes à caractère dénigrant ou à connotation sexuelle.
- Comportements physiques tels que les agressions, les attouchements non désirés, le blocage intentionnel de la circulation normale, l'entrave au travail en raison du sexe, de la race, de la couleur, de la religion, de l'origine nationale, de l'âge, du handicap, de l'orientation sexuelle ou de toute autre caractéristique protégée.
- Menaces ou exigences de se soumettre à des demandes sexuelles comme condition de maintien de l'emploi, ou pour éviter une autre perte.
- Offres d'avantages liés à l'emploi en échange de faveurs.

Code de conduite Enreach | Version 1 | 21 09 2023

Soyez vous-même et tenez compte des autres

Nous sommes curieux et ouverts aux nouvelles idées et au progrès ; nous explorons de nouveaux territoires et recherchons activement des solutions innovantes. Nous pimenterons nos journées de positivité, d'humour et de joie. Nous sommes tous des

individus. Être soi-même est non seulement encouragé, mais aussi célébré au sein d'Enreach. Nous pensons que l'authenticité est la clé pour créer une magie de contact et un environnement accueillant et inclusif, et cela s'étend au style vestimentaire personnel.

Nous encourageons les individus à exprimer leur personnalité et leur individualité à travers leur tenue vestimentaire. En même temps, nous demandons à nos employés d'être soucieux de leur apparence et de leur hygiène personnelle. Nous pensons que les vêtements sont un moyen d'expression et de "s'exprimer". Nous vous demandons également de reconnaître qu'il y a des moments pour se mettre en avant et d'autres pour s'habiller un peu plus élégamment. Par exemple, veuillez ne pas porter de tongs pour rencontrer des clients. Cependant, nous n'imposons pas de code vestimentaire et faisons confiance à nos employés pour qu'ils jugent eux-mêmes ce qui est approprié à leur rôle et aux circonstances du moment.

Drogues et alcool

La consommation d'alcool sur le lieu de travail ou l'usage de drogues nuit à la performance professionnelle et peut mettre en danger la santé et la sécurité des autres et de nous-mêmes. Par conséquent, les employés d'Enreach ne doivent pas travailler ou se présenter au travail sous l'influence de l'alcool, de drogues illégales ou de substances réglementées. La consommation d'alcool ou de drogues ne doit jamais nuire à la capacité d'effectuer le travail, mettre en danger les autres ou soi-même, ou nuire à la réputation d'Enreach.

Selon les coutumes et les lois locales, les normes relatives à la consommation d'alcool lors de divertissements d'affaires ou d'événements sociaux liés au travail varient considérablement. Même lorsque de l'alcool est consommé lors de tels événements, il ne doit pas altérer la capacité d'un employé à faire son travail de manière efficace, conduire à un comportement inapproprié, créer un danger pour les employés ou les autres (par exemple, nuire à la conduite), ou enfreindre la loi locale ou une règle ou une politique du client. Tous les employés sont tenus de se comporter de manière responsable à cet égard, et Enreach prendra les mesures appropriées s'ils ne le font pas.

Il est interdit à tous les employés de posséder, vendre, acheter, utiliser, fabriquer, distribuer ou offrir à d'autres des drogues illégales ou des substances réglementées pendant les heures de travail de l'entreprise ou dans ses locaux. Cette interdiction ne s'applique pas aux médicaments obtenus légalement ou aux ordonnances utilisées conformément aux directives d'un médecin. Sous réserve de la loi applicable, tout

employé trouvé en train de consommer, de vendre, d'acheter ou de posséder des substances illégales sur la propriété de l'entreprise ou du client, ou pendant les heures de travail, peut être licencié.

Nous prenons soin de nous-mêmes et des autres

Équilibre vie professionnelle-vie privée, santé mentale et santé physique

Chez Enreach, nous sommes tous responsables du maintien d'un lieu de travail sûr en respectant les règles et les pratiques de sécurité et de santé. Tous les employés sont tenus de signaler immédiatement les accidents, les blessures et les équipements, pratiques ou conditions dangereuses à la personne désignée. Notre politique interdit les représailles contre tout employé qui, de bonne foi, signale une violation présumée de la loi ou de la politique.

Enreach s'engage à :

- Protéger et améliorer la santé mentale et physique, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la sécurité de notre personnel à tout moment
- Planifier, intervenir et se remettre de toute urgence, crise et interruption d'activité

Les engagements listés s'ajoutent aux lois et réglementations locales applicables. Pour plus de détails, veuillez consulter le(s) manuel(s) de l'employé Enreach (local).

Sécurité de l'information, confidentialité et protection des données

Confidentialité et intégrité Enreach et ses employés traitent les données et le contenu dans le respect de la sécurité de l'information, de la confidentialité et de la vie privée. Tous les employés sont tenus de protéger et de maintenir la confidentialité et l'intégrité de toute information qui leur est divulguée par des partenaires commerciaux, des clients ou d'autres tiers. Les informations, y compris les données personnelles, doivent être traitées conformément aux contrats existants, aux pratiques commerciales locales et mondiales et à la loi. Les données personnelles, les informations confidentielles des clients et autres données confidentielles seront stockées dans un environnement sécurisé.

Vie privée Enreach accorde une attention particulière à la vie privée, et son traitement des données personnelles sera soumis au soin et à la vigilance requis par la loi et la réglementation, et avec une attention particulière aux informations pouvant être sensibles, qu'elles concernent des clients, des employés, des fournisseurs ou autres. En

tant que société basée en Europe, Enreach se conforme aux réglementations de l'UE sur la protection des données.

Traitement des informations Nous bâtissons la confiance en étant honnêtes, attentionnés et fiables. Nous respectons mutuellement nos clients et nos partenaires. Nous atteignons nos objectifs commerciaux avec intégrité. Aucun employé ne doit utiliser de méthodes illégales ou contraires à l'éthique pour collecter des informations concurrentielles. Le vol d'informations exclusives, la possession de secrets commerciaux obtenus sans le consentement du propriétaire ou le fait d'inciter de tels divulgations par des employés passés ou présents d'autres sociétés sont interdits.

NOUS AGISSONS DE FAÇON RESPONSABLE ET AVEC INTÉGRITÉ

Conflits d'intérêt

Enreach accorde une valeur primordiale à l'intégrité, qui est son atout le plus précieux. En tant qu'employé, vous êtes tenu d'agir dans le meilleur intérêt d'Enreach et d'éviter les situations pouvant entraîner un conflit d'intérêts. Un conflit d'intérêts peut survenir lorsque des loyautés concurrentes pourraient vous amener à privilégier un avantage personnel pour vous-même, vos amis ou votre famille, aux dépens d'Enreach ou de ses partenaires.

Pour éviter les conflits d'intérêts, demandez-vous si l'action que vous envisagez pourrait vous inciter à en tirer un avantage pour vous-même ou pour d'autres, au détriment d'Enreach. Si la réponse est "oui", il s'agit alors probablement d'un conflit d'intérêts, et il convient de l'éviter. Vous devez divulguer tout intérêt, relation ou activité pouvant créer un conflit d'intérêts, et vous pourriez être tenu de mettre fin à tout comportement conflictuel dans le cadre de votre travail.

Les conflits d'intérêts peuvent survenir dans diverses situations, y compris (mais sans s'y limiter) les suivantes :

- **Activités privées:** Les employés d'Enreach ne peuvent pas s'engager dans des activités professionnelles extérieures qui entrent en conflit avec les intérêts de l'entreprise.
- **Membres de la famille et relations proches:** Aucun employé ne peut utiliser son influence personnelle pour amener Enreach à faire des affaires avec une entreprise dans laquelle des membres de sa famille ou des amis ont des intérêts. Les employés doivent divulguer toute relation étroite qui pourrait laisser croire qu'ils pourraient favoriser une autre entreprise au détriment des intérêts d'Enreach.
- **Mandats d'administrateur:** Siègent à un conseil d'administration, à un conseil d'étab-

lissement ou à un organisme similaire pour une entreprise ou une organisation extérieure nécessite une approbation préalable.

- **Opportunités d'affaires ou d'investissement:** Les employés d'Enreach ne doivent pas permettre à leurs investissements d'influencer, ou de sembler influencer, leur jugement indépendant au nom d'Enreach.

Traitement des cadeaux et de la corruption

Enreach s'engage à agir de manière légale et éthique et à se conformer à toutes les lois anti-corruption applicables. Bien que l'échange de courtoisies sous forme de cadeaux mineurs ou de repas puisse favoriser la bonne volonté, il est important de réaliser que des malentendus peuvent survenir, en particulier lors d'un échange pendant ou à proximité de la négociation d'un accord commercial.

L'acceptation de cadeaux douteux peut exposer Enreach à des risques juridiques. Les employés ne doivent pas solliciter ou accepter quoi que ce soit de valeur qui pourrait donner l'impression qu'eux-mêmes ou Enreach sont influencés pour faire des affaires. Il est essentiel qu'aucune valeur ne soit jamais offerte, promise ou donnée (directement ou indirectement) pour influencer ou obliger le destinataire à rendre la pareille au profit d'Enreach. Ce type de comportement est interdit. Les employés doivent poliment refuser toute offre de ce type et contacter rapidement le responsable de la conformité ou toute autre personne désignée.

- Donner et recevoir des cadeaux : peut parfois donner l'impression d'être inapproprié ou même illégal. Aucun cadeau ne peut être offert ou accepté par les employés d'Enreach s'il est illégal ou crée un sentiment d'obligation, compromet le jugement ou semble influencer indûment le destinataire. Plus précisément, les employés d'Enreach doivent veiller à ne pas enfreindre les lois et règlements relatifs à la réception de cadeaux et/ou de divertissements par des agents du gouvernement. Les employés d'Enreach ne doivent offrir aucun cadeau ou divertissement à un agent ou fonctionnaire du gouvernement à moins d'avoir reçu l'approbation écrite préalable d'Enreach.

Les employés d'Enreach, leurs parents, conjoints et autres personnes avec lesquelles ils ont un lien personnel étroit ne doivent accepter aucun cadeau en nature, paiement, prêt, vacances ou autre privilège de la part de clients actuels ou potentiels, de fournisseurs, de concurrents ou de partenaires, lorsque (1) l'acceptation du cadeau, etc., nuirait aux intérêts commerciaux d'Enreach, ou (2) l'acceptation du cadeau, etc., permettrait de créer une impression d'avantage injuste, ou (3) le cadeau, etc., est illégal ou contraire aux principes éthiques.

- Dons de charité : Enreach n’offrira pas de dons de charité, d’investissement communautaire ou de contributions politiques pour obtenir ou conserver un avantage personnel ou commercial indu, ou pour dissuader ou encourager d’autres personnes à ne pas agir dans le cadre de l’exercice de leurs fonctions. Enreach n’offrira pas non plus de dons de charité s’il existe une relation étroite entre un client et l’organisme de bienfaisance.
- Sponsoring : est un paiement sous forme d’argent ou d’objets physiques versé par Enreach pour accroître la notoriété de l’entreprise, par exemple en utilisant le logo ou le nom. Tous les parrainages doivent être transparents, documentés dans un contrat écrit, avoir un objectif commercial sérieux et être équivalents à la valeur reçue par Enreach. Les paiements ne peuvent être promis, offerts ou versés à quiconque pour obtenir un avantage commercial ou poursuivre un objectif inapproprié.

Divertissement des employés d’Enreach : Sauf si la loi ou la politique de l’organisation du destinataire l’interdit, Enreach peut accepter des divertissements (événements sociaux), y compris le transport et l’hébergement, qui sont raisonnables dans le contexte des affaires et qui favorisent les intérêts de l’entreprise. Si une invitation semble inappropriée, l’employé doit refuser l’offre ou payer lui-même la valeur réelle du divertissement.

- Divertissement par Enreach : Sauf si la loi ou la politique de l’organisation du destinataire l’interdit, Enreach peut offrir des divertissements, y compris le transport et l’hébergement, qui soient raisonnables et appropriés dans le contexte des affaires. Si des employés ont des doutes quant à la pertinence d’offrir un divertissement, ils en discuteront à l’avance avec leur responsable de cercle ou Talent Lab. La loi peut interdire le divertissement des représentants du gouvernement. Dans ces circonstances, il est conseillé aux employés de consulter le responsable de la conformité dans chaque cas pour s’assurer que ces activités ne violent pas la loi.

Nous prenons soin de notre environnement

Enreach reconnaît son rôle dans la réduction de l’impact qu’une entreprise mondiale quelconque peut avoir sur l’environnement local et mondial. Nous pensons qu’il est important que tout le monde s’efforce de minimiser son impact sur notre planète. Nous visons donc à réduire notre impact environnemental chaque jour grâce aux mesures décrites ci-dessous :

1. Nous visons à mettre en œuvre des pratiques durables conçues pour assurer la santé et la sécurité de nos employés, de nos parties prenantes et de notre environnement direct et indirect.

2. Nous visons à promouvoir l'adoption de moyens de transport durables pour les trajets domicile-travail et les déplacements professionnels, tels que le train, les voitures électriques, le vélo ou la marche.
3. Nous visons à réduire l'impact de nos voyages d'affaires sur l'environnement en garantissant que seuls les déplacements nécessaires soient effectués, et nous encourageons les alternatives en ligne.
4. Nous visons à organiser des réunions à distance multi-sites lorsque cela est possible.
5. Nous visons à réduire les déchets en augmentant la quantité de matériaux recyclés ou réutilisés. Ainsi, nous nous concentrons sur la réutilisation et l'élimination sûre.
6. Nous visons à alimenter tous nos bureaux en énergie renouvelable et, si possible, nous installerons des panneaux solaires sur le plus grand nombre de bureaux possible.
7. Nous visons à trouver et à mettre en œuvre des mesures pour réduire davantage nos émissions de carbone et notre empreinte environnementale.

NOUS AVONS UNE COMMUNICATION OUVERTE ET HONNÊTE

Conversations ouvertes et honnêtes

De nombreux problèmes peuvent être résolus grâce à une communication ouverte et honnête, sans avoir recours immédiatement à des mesures formelles. De préférence, nous souhaitons avoir un dialogue ouvert dans lequel les points de vue mutuels sont explorés et où les deux parties adoptent une approche constructive pour résoudre le problème. Toutefois, si cela semble impossible ou vous met mal à l'aise ou en danger, n'hésitez pas à demander de l'aide à d'autres personnes au sein de l'entreprise ou à l'extérieur !

Signalement (dénonciation) et soutien après signalement

Enreach s'engage à créer un environnement de travail où les employés peuvent signaler des violations sans crainte de représailles. Nous encourageons les employés à signaler rapidement leurs préoccupations, de manière anonyme ou non, conformément au présent Code de conduite. Nous demandons à tous les collègues de ne pas fermer les yeux sur les (éventuelles) fautes. Au contraire, il faut les aborder et les signaler.

Vous trouverez ci-dessous les options dont vous disposez pour signaler un problème et des informations sur la confidentialité, la manière dont votre protection est assurée si vous êtes le signalant ou la personne impliquée, ainsi que les différents processus, en fonction de votre rôle dans le signalement. Notez que vous pouvez choisir votre propre méthode de signalement, les options ci-dessous sont données à titre indicatif.

Signalement (dénonciation)

Si vous avez connaissance d'un comportement qui vous amène à croire raisonnablement qu'il y a eu violation du Code de conduite d'Enreach, ou que des obligations légales ou éthiques ont été enfreintes, vous devez immédiatement le signaler aux personnes concernées autour de vous. Il existe différentes options pour le signalement :

8. Envisager de résoudre le problème par une conversation ouverte entre vous et l'autre partie, ou :
9. Parler à votre responsable de cercle/chef d'équipe et/ou à Talent Lab, ou :
10. Parler à une personne de confiance
11. Signaler le problème via le lien de dénonciation sur l'intranet ou le site web d'Enreach

Dans certains pays d'Enreach, nous avons une personne de confiance interne et/ou externe désignée localement pour vous permettre de partager vos préoccupations de manière anonyme. Enreach dispose de 2 personnes de confiance internes désignées au sein du Groupe, auxquelles tout employé du Groupe peut s'adresser s'il ne trouve pas de solution dans son pays. Les noms se trouvent sur l'Enreach Sharepoint (intranet).

Veuillez noter que ces personnes de confiance n'entreprendront aucune action sans votre consentement et se borneront principalement à vous écouter avec empathie et à vous conseiller au mieux sur les prochaines étapes à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise (en fonction du problème signalé).

Enquête

Tous les signalements seront traités rapidement et, en attendant, une enquête appropriée et approfondie sera menée. Les informations divulguées avant et pendant l'enquête resteront confidentielles pour les tiers et le présumé auteur de l'infraction, y compris l'identité de l'employé qui a signalé l'infraction, sauf si cela est nécessaire pour mener l'enquête et prendre toute mesure requise par la loi.

Tous les employés ont le devoir de coopérer aux enquêtes sur les fautes professionnelles. Le manque de coopération peut entraîner des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement. S'il est établi qu'une violation a eu lieu, Enreach prendra les mesures appropriées, proportionnées à la faute. Des mesures seront également prises pour prévenir de nouvelles violations.

Aucune représaille

Comme indiqué dans l'introduction de ce code : Enreach protégera et ne prendra aucune mesure de rétorsion contre toute personne qui fait un signalement ou participe à une enquête conformément à cette politique. Il ne doit jamais y avoir aucune forme de représailles envers les rapporteurs. Chacun doit se sentir parfaitement à l'aise pour signaler un soupçon de faute. En cas de doute : prenez la parole et faites-vous entendre. Ne restez jamais silencieux, quel que soit le problème.