



Charte Ethique

Code de Conduite

Mot de la Présidente

Aujourd'hui, nous concrétisons notre engagement avec ce Code d'éthique et de conduite.

Ce document définit les comportements attendus de chaque collaboratrice et collaborateur du Groupe FEHR, aussi bien en interne au sein de nos filiales, qu'à l'extérieur avec nos partenaires. Il vise à prévenir toute pratique non conforme qui pourrait nuire à la pérennité de notre activité ou à notre réputation.

Ce Code s'inscrit dans le prolongement de nos valeurs familiales et s'intègre dans la prise de décision. Pour qu'il soit efficace, il doit être connu et accepté par tous, indépendamment de leur fonction.

Je vous invite donc à le lire attentivement, à en saisir l'importance, et à l'appliquer au quotidien.

Utilisez-le chaque fois que vous avez des doutes ou des questions sur vos missions au sein du Groupe. Vos managers et le référent éthique sont à votre disposition pour vous apporter les éclaircissements nécessaires à sa bonne application. L'exigence éthique est notre bien commun et le garant de notre succès continu, elle ne tolérera aucune exception.

L'honnêteté et l'intégrité doivent guider nos relations d'affaires, nos interactions personnelles et nos pratiques quotidiennes au sein de l'entreprise. Chacun doit s'engager à agir avec transparence en toutes circonstances. Un environnement de travail sain favorise le bon fonctionnement du Groupe et l'épanouissement des collaborateurs. Nous accordons donc une grande importance à la qualité de vie au travail.

Le respect et la confiance sont les piliers des relations entre salariés et du dialogue avec les partenaires sociaux.

Marie FEHR
Présidente

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Marie FEHR', written in a cursive style.

Table des matières

1. Nos principes éthiques.....	4
1.1 Le respect envers les autres	4
1.1.1 Harcèlement moral et sexuel.....	4
1.1.2 Promouvoir la diversité et lutter contre la discrimination	5
1.1.3 Protection des données personnelles, des biens et de la confidentialité (RGPD) ..	5
1.2 Respect des intérêts de l'entreprise	6
1.2.1 Lois et règlements.....	6
1.2.2 Clients et fournisseurs	6
1.2.3 Préservation de l'image de l'entreprise	7
.....	7
1.3 Respect des engagements.....	8
2. Code de conduite.....	9
2.1 Qu'entend-on par corruption ?.....	9
2.2 Qu'est-ce qui peut constituer un avantage ?.....	9
2.3 Cadeaux et invitations	10
2.4 Dons à des organisations caritatives ou politiques	11
2.5 Mécénat, sponsoring.....	12
2.5.1 Définition.....	12
2.5.2 Principes et règles.....	12
2.5.3 Le mécénat.....	12
2.5.4 Le sponsoring	12
2.6 Relations avec tiers (fournisseurs, prestataires, clients)	12
2.7 Conflits d'intérêts	13
2.8 La fraude.....	13
2.9 Tenue exacte des livres et des écritures comptables/Contrôle interne	14
3. Sanctions	15
3.1 Les collaborateurs encourent des mesures disciplinaires et des poursuites pénales et civiles.....	15
3.2 Le Groupe FEHR encourt des poursuites pénales et civiles	15
4. Référent éthique	16
5. Procédure de recueil et de signalement.....	17

1. Nos principes éthiques

1.1 Le respect envers les autres

Travailler ensemble, avec bienveillance et avec respect est la clé d'une collaboration réussie et du succès des projets du Groupe. La loi Sapin II, met en évidence plusieurs périmètres de vigilance détaillés ci-dessous. Il ne s'agit cependant pas d'une liste exhaustive, d'autres événements ou situations peuvent relever des dispositifs réglementaires.

1.1.1 Harcèlement moral et sexuel

Chacun d'entre nous a droit au respect de sa dignité humaine et ce principe est fondamental dans notre façon de travailler. Le Groupe FEHR ne tolère aucune forme de harcèlement sexuel ou moral, ni aucune conduite blessante, qu'elle soit verbale ou physique, qui pourrait créer une situation intimidante, offensante ou hostile au sein de l'environnement de travail.



Le harcèlement peut prendre la forme de brimades, de comportements non sollicités ou de communications à caractère sexuel, de pressions psychologiques ou de préjugés. Au sens juridique du terme, c'est un comportement qui semble dérangeant et/ou menaçant.

Chaque collaborateur a la responsabilité de révéler une situation de harcèlement à son supérieur hiérarchique, à la Direction des Ressources Humaines ou par le biais du dispositif de signalement.

En pratique :

Exemple : un collègue fait constamment l'objet de réflexions mal venues de la part de son supérieur alors qu'il fournit un travail de qualité.

Que dois-je faire ?

Un supérieur hiérarchique se doit de toujours diriger, encadrer et motiver son équipe. Cependant, il ne doit pas pour autant abuser de son autorité et se montrer malveillant en ayant des propos blessants.

Chaque collaborateur doit pouvoir travailler dans un environnement agréable et respectueux. Si vous estimez que son supérieur va au-delà de ses prérogatives et nuit à l'ambiance de travail ayez recours à la procédure de recueil des signalements.

1.1.2 Promouvoir la diversité et lutter contre la discrimination



La diversité des talents est une richesse pour un groupe. La non-discrimination et l'égalité des chances sont des valeurs essentielles pour le Groupe FEHR. À ce titre, le Groupe ne saurait tolérer des comportements discriminants à l'égard d'un collaborateur, d'un candidat, d'un fournisseur, ou de tout tiers, en raison de sa couleur de peau, de son origine ethnique, de son sexe, de son âge, de sa nationalité, de son handicap ou de son orientation sexuelle.

Le recrutement, la rémunération ou la promotion ne peuvent être fondés sur d'autres motifs que la compétence professionnelle et le respect de nos règles déontologiques conformément à la présente Charte.

Chaque collaborateur a la responsabilité de révéler une situation de discrimination à son supérieur hiérarchique, ou en ayant recours à la procédure de recueil des signalements.

1.1.3 Protection des données personnelles, des biens et de la confidentialité (RGPD)

Dans le cadre de son activité, le Groupe FEHR est amené à traiter les données personnelles d'un grand nombre de personnes et notamment celles des employés (potentiels, actuels, ou anciens), clients, fournisseurs et autres. Le Groupe FEHR s'engage à conserver ces informations de manière confidentielle et sécurisée conformément aux lois applicables en matière de protection des données personnelles.

À tout moment, toute personne concernée peut faire valoir son droit de rétractation et solliciter l'annulation du consentement concernant la collecte et l'utilisation de données personnelles avec effet immédiat, ainsi que l'effacement de celles-ci dans tous les fichiers du Groupe. La demande pourra être adressée à la société par courrier postal ou électronique : dpo@fehrgroup.com



Les informations développées dans le cadre du travail de nos collaborateurs constituent une ressource précieuse et sont considérées comme confidentielles. Ces informations incluent notamment les plans d'affaires stratégiques, les résultats d'exploitation, les listes de clients, les projets, les nouveaux investissements, les coûts etc. Elles restent la propriété exclusive du Groupe FEHR qui s'engage à en garantir la protection et la confidentialité.

Le Groupe FEHR interdit strictement l'utilisation ou la divulgation de toute information appartenant à un client, fournisseur ou sous-traitant sans la permission expresse dudit client, fournisseur ou sous-traitant.

En pratique :

Toutes les informations personnelles obtenues dans le cadre du travail concernant un tiers ne peuvent être divulguées que ce soit dans la sphère privée ou professionnelle.

Exemple : A l'occasion d'un dîner, un collaborateur rencontre un partenaire commercial, celui-ci lui demande le motif de l'absence d'un autre collaborateur, absent depuis plusieurs semaines.

Que dois-je faire ?

Chaque collaborateur doit avoir la garantie de la confidentialité de sa situation personnel. En aucun, il ne faut divulguer les raisons de l'absence (état de santé, divorce, deuil, dépression).

1.2 Respect des intérêts de l'entreprise

1.2.1 Lois et règlements



Le Groupe FEHR s'engage à respecter les lois et règlements qui lui sont applicables.

En toute circonstance, tous les collaborateurs du Groupe doivent observer les réglementations en vigueur et les règles de déontologie professionnelle relatives à leurs activités.

Il est important que chacun d'entre nous y veille. Nous devons également être attentifs aux modifications de ces lois et règlements et aux nouvelles exigences qui en résultent et qui peuvent affecter les activités du Groupe.

Aucune excuse n'est admissible pour avoir enfreint les lois et règlements des pays où nous opérons ainsi que les règles de la présente Charte, même si l'entorse a été réalisée dans le but d'atteindre des objectifs professionnels ou personnels en apparence louables.

1.2.2 Clients et fournisseurs

Le Groupe FEHR veille au respect des règles de la concurrence afin que celle-ci soit loyale et équitable. Aucune action du Groupe ne doit empêcher, restreindre ou fausser la concurrence.

Le Groupe FEHR refuse toutes les pratiques concurrentielles et commerciales déloyales, notamment toute entente avec les concurrents ou toute pratique concertée concernant notamment les conditions financières, la répartition des prestations, des marchés ou des clients. Sont proscrits non seulement tout accord formalisé mais aussi toute pratique concertée et tout entretien informel ayant pour effet ou visant une restriction de la libre concurrence ou concurrence loyale. Ainsi, les conditions financières sont fixées en toute indépendance, nos concurrents et clients peuvent prendre leurs décisions en toute liberté.



En pratique :

Des concurrents contactent le Groupe FEHR (Directions, Achats, commerciaux...) afin de s'entendre sur des tarifs ou toute autre condition commerciale.

Que dois-je faire ?

Le collaborateur sollicité aura la responsabilité d'informer la Direction et son responsable hiérarchique afin de formaliser le refus d'accéder à ce type de demande.

Si tel n'est pas le cas, le collaborateur témoin de cette entente, devra signaler la situation à son supérieur hiérarchique, à la Direction ou par le biais du dispositif de signalement.

1.2.3 Préservation de l'image de l'entreprise

Le Groupe FEHR tient tout particulièrement à conserver son image et sa réputation. L'ensemble des commentaires concernant le Groupe, notamment lorsque ses employés utilisent les réseaux sociaux (Facebook, Instagram, Tik tok, LinkedIn,...), y compris dans un contexte privé, peut non seulement être attribué au Groupe, mais également avoir des répercussions négatives sur l'image et la réputation de ce dernier.



En pratique :

Exemple

Fier d'avoir participé à l'élaboration d'un projet ou d'un produit, un collaborateur souhaite en parler sur son blog personnel suivi par de nombreux internautes. Est-ce possible ?

Bien que la démarche parte d'une bonne intention, nous vous recommandons la plus grande prudence lorsqu'il s'agit de mettre des photos ou parler d'un produit FEHR. La promotion des produits du Groupe est une activité réservée à certains collaborateurs ayant reçu une formation spécifique dans le domaine de la communication. En outre, la diffusion d'informations en apparence inoffensives peut parfois être source de nombreux problèmes pour notre Groupe. Il convient donc de faire valider cela en amont.

Que dois-je faire ?

Il convient de promouvoir l'image du Groupe en partageant les publications du marketing Groupe .

De la même manière, un collaborateur même s'il a quitté la société, ne peut publier du contenu pouvant porter atteinte à la réputation du Groupe FEHR

Que dois-je faire ?

Le collaborateur ayant connaissance d'une publication préjudiciables devra signaler la situation à son supérieur hiérarchique, à la Direction ou par le biais du dispositif de signalement.

1.3 Respect des engagements



Je respecte strictement le port des EPI de mon poste de travail ainsi que les règles de sécurité applicables.

Je suis le garant de la qualité des services et des produits.



Je respecte les règles de circulation à pied ou en véhicule.



Je veille au rangement et à la propreté de mon poste de travail.

J'applique le principe de la sécurité partagée (veillez les uns sur les autres) et je travaille en équipe.



J'alerte ma hiérarchie de tout dysfonctionnement ou danger (QSE).



Je travaille consciencieusement en respectant les outils et les standards de travail.



Je respecte le tri des déchets ainsi que les consignes énergétiques et environnementales en vigueur.

Je suis l'ambassadeur de la qualité, de la sécurité et de la protection de l'environnement.



2. Code de conduite

Le Groupe FEHR entend mettre en œuvre tous les moyens nécessaires afin de lutter contre la corruption et la fraude au sein du Groupe.

Conformément aux dispositifs de la loi Sapin II, le Groupe FEHR interdit strictement la corruption sous quelque forme que ce soit et s'efforce de l'empêcher en se conformant à toutes les lois anticorruptions applicables dans chaque pays où le Groupe opère.



Le Groupe FEHR encourage ses collaborateurs, s'ils ont des doutes, à adresser leurs questions au référent éthique à l'adresse suivante : ethics@fehrgroup.com

2.1 Qu'entend-on par corruption ?

Il existe deux formes de corruption : la corruption dite « active » et la corruption dite « passive ».

La corruption « active » est un comportement par lequel une personne (agent public ou personne privée) **propose, demande** directement ou par le biais d'intermédiaire un don, une offre ou une promesse, des présents ou des avantages quelconques en vue d'accomplir, de retarder ou d'omettre d'accomplir un acte entrant d'une façon directe ou indirecte dans le cadre de ses fonctions afin d'obtenir ou de conserver un avantage commercial ou financier, influencer une décision.

On entend par « corruption passive » le fait de **recevoir** de la part d'un tiers, directement ou indirectement, le même type d'avantages pour le même type d'avantages.



La corruption est sanctionnée pénalement dans le secteur public comme dans le secteur privé.

2.2 Qu'est-ce qui peut constituer un avantage ?

Le terme « avantage » a une portée très large et comprend, entre autres, les dons en espèces ainsi que les dons de toute nature, tels que le paiement des frais de déplacement (par exemple, le paiement d'un billet d'avion, l'hébergement à l'hôtel) ou les frais de loisirs et les cadeaux. Un avantage peut également consister en une offre d'emploi, de stage ou de bourse. Tout ce qui a de la valeur peut être considéré comme un avantage, y compris un emploi, une bourse d'études, un voyage, un dîner somptueux, etc.

2.3 Cadeaux et invitations

L'échange de cadeaux ou d'invitations peut contribuer à améliorer les relations commerciales dans l'intérêt du Groupe mais peut également générer des conflits entre intérêts personnels et obligations professionnelles

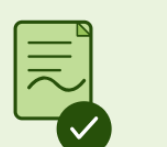
Les cadeaux sont des avantages de toute sorte, donnés par quelqu'un en signe de reconnaissance ou d'amitié, sans rien attendre en retour. Le fait d'offrir ou de se faire offrir, des repas, un hébergement et des divertissements (spectacles, concerts, événements sportifs etc.) est considéré comme une invitation.

Dans le cadre professionnel, les cadeaux et les invitations peuvent s'apparenter ou être perçus comme des actes de corruption active ou passive, aussi il convient d'être attentif en matière de cadeaux, de signes de courtoisie et d'hospitalité (reçus ou donnés), d'invitations à des divertissements qui contribuent à instaurer de bonnes relations mais peuvent être considérés comme un moyen d'influencer une décision, de favoriser une entreprise ou une personne

Par conséquent, avant d'offrir ou d'accepter un cadeau ou une invitation, un salarié doit vérifier qu'il est transparent, raisonnable et proportionné.

Si un collaborateur du Groupe reçoit ou a l'intention d'offrir un cadeau ou une invitation il doit s'assurer que celui-ci est conforme à la politique mis en place par la Direction.

SEUILS INDICATIFS

 < 50 € TTC cadeau acceptable sans autorisation	 < 100 € TTC Invitation acceptable avec information au supérieur	 Au-delà des seuils Autorisation écrite de la Direction obligatoire
--	---	---

SITUATIONS INTERDITES

 Pendant appel d'offres / renouvel. interdit	 Espèces, chèques ou cartes cadeaux interdit	Offre ou acceptation contre un avantage interdit
---	---	--

Seuils indicatifs :

- Cadeaux d'une valeur inférieure à 50 € TTC : acceptables sans autorisation préalable.
- Invitations (repas, événements) inférieures à 100 € TTC : acceptables avec information du supérieur hiérarchique.
- Au-delà de ces seuils : autorisation écrite obligatoire de la Direction.

Situations interdites

- Cadeaux pendant une procédure d'appel d'offres ou de renouvellement de contrat.
- Cadeaux en espèces ou équivalents (chèques, cartes cadeaux).
- Toute offre ou acceptation en échange d'un avantage professionnel.

Procédure

- Autorisation préalable requise pour les cas dépassant les seuils ou jugés sensibles.
- En cas de doute, le collaborateur doit consulter son supérieur hiérarchique ou le référent conformité

2.4 Dons à des organisations caritatives ou politiques

Les dons sont des avantages donnés sous la forme d'argent et /ou de contributions en nature; ils sont alloués dans un but spécifique : la recherche, la formation, l'environnement (développement durable), à des fins caritatives ou humanitaires...

Les contributions politiques - monétaires ou non – sont destinées à soutenir des partis, des responsables ou des initiatives politiques.

Les demandes de dons, ou de contributions doivent être considérées avec soin, en particulier celles émanant de personnes en position d'influencer les activités de l'entreprise ou qui pourraient, si le don était accordé, en tirer un avantage personnel. Les demandes de dons doivent être approuvées par un supérieur hiérarchique.



Les contributions politiques réalisées avec les fonds de toute entreprise du Groupe ou au nom de celle-ci sont strictement interdites. Le Groupe FEHR ne verse aucune contribution et n'accorde aucun avantage dans le but de promouvoir ou de soutenir un parti politique ou une personnalité politique en particulier. À cette fin, il est interdit à tous les salariés d'utiliser les ressources et les biens du Groupe FEHR d'une manière qui pourrait avantager un parti politique ou un agent public.

Le groupe FEHR entend préserver la neutralité politique à laquelle le Groupe est attaché et ce afin d'éviter plus particulièrement toute suspicion de corruption.

2.5 Mécénat, sponsoring

2.5.1 Définition

Par le mécénat ou le sponsoring le Groupe FEHR souhaite apporter son soutien financier ou matériel à une œuvre, à une action sociale, culturelle ou sportive afin de communiquer et promouvoir ses valeurs.



2.5.2 Principes et règles

Ils doivent être réalisés sans rechercher d'avantages spécifiques de la part du bénéficiaire autres que la promotion de l'image de l'entreprise.

Mécénat et sponsoring font partie des engagements du Groupe FEHR pour contribuer de manière positive à la société et affirmer l'identité du Groupe FEHR en tant qu'entreprise citoyenne responsable.

2.5.3 Le mécénat

Le Groupe FEHR encourage le mécénat, à condition que celui-ci ne dissimule pas des paiements illicites.

Les dons sont des paiements effectués en espèces ou en nature qui bénéficient à la société, à des causes caritatives diverses parmi lesquelles l'éducation ou d'autres causes sociales ou similaires. Ces dons sont effectués sans demande ni attente d'une contrepartie (contrairement au sponsoring, 2.5.4).

Pour éviter tout risque de corruption, il faut respecter les principes suivants :

- Les demandes concernant ces initiatives doivent être transparentes et documentées ;
- Il ne devrait pas y avoir de décision commerciale imminente ou en attente, telle que des négociations contractuelles ou un appel d'offres, susceptible de remettre en cause la légitimité d'une initiative.

2.5.4 Le sponsoring

Le sponsoring recouvre tout type d'opération au titre de laquelle le Groupe FEHR effectue un paiement en espèces ou en nature pour associer son nom à une activité, un événement ou une organisation, et obtenir en contrepartie, des droits et avantages tels que l'utilisation du nom de l'organisation sponsorisée, l'obtention de crédits de publicité dans les médias, lors d'événements ou dans des publications, l'utilisation de structures ou d'autres opportunités de promouvoir son nom, ses produits et services.

2.6 Relations avec tiers (fournisseurs, prestataires, clients)

La vigilance porte sur les tiers, personnes physiques ou morales, avec lesquelles l'entreprise interagit.

Le Groupe FEHR s'attache à ce que les tiers respectent ses principes et ses valeurs et à effectuer les démarches appropriées, à savoir :

- Conclure des contrats comportant des dispositions relatives à la prévention de la corruption et autoriser le Groupe FEHR à vérifier le respect de cet engagement.
- S'assurer que les tiers comprennent et respectent la présente Charte Ethique et le Code de conduite.

2.7 Conflits d'intérêts

Un conflit d'intérêts découle de toute situation dans laquelle les intérêts personnels d'un collaborateur sont en conflit avec sa fonction ou ses responsabilités.

Celui-ci peut potentiellement altérer le jugement de l'employé et remettre en question sa neutralité et son impartialité dans l'exécution de sa mission.



Les intérêts concernés peuvent prendre de nombreuses formes telles que des avantages financiers, politiques ou professionnels, comme une prise de participation dans une société dont les intérêts sont en conflit avec ceux du Groupe FEHR. Elles peuvent aussi bien concerner un collaborateur que son entourage proche.

En cas de doute, si un collaborateur pense être en situation de conflit d'intérêts, il peut solliciter le référent éthique du Groupe par email envoyé à ethics@fehrgroup.com afin de définir la conduite à tenir.

2.8 La fraude

La fraude peut prendre la forme de plusieurs types de comportements illégaux.

Dans le contexte des affaires, la fraude est souvent l'acte de tromper une personne ou une entreprise pour l'inciter à fournir illégalement de l'argent, des biens ou d'autres ressources précieuses (y compris, par exemple, des informations confidentielles).

La fraude est souvent commise par quelqu'un qui utilise un faux nom ou un faux titre (c.-à-d. qui prétend être quelqu'un d'autre), mais elle peut aussi se produire lorsque quelqu'un utilise un nom ou un titre authentique.

Le Groupe FEHR demande à l'ensemble de ses collaborateurs d'être particulièrement vigilants aux situations suspectes où :

- les informations concernant l'identité des parties ne sont pas suffisantes pour permettre leur vérification,
- les transactions sont effectuées par le biais d'intermédiaires inconnus ou non nécessaires.

En cas de suspicion de fraude, il convient que chaque collaborateur en informe son supérieur hiérarchique et/ou le référent éthique par email envoyé à : ethics@fehrgroup.com afin de définir la conduite à tenir.



2.9 Tenue exacte des livres et des écritures comptables/Contrôle interne

Les opérations et les transactions effectuées par le Groupe FEHR doivent être enregistrées de manière exacte et régulière dans les comptes de la société conformément à la réglementation en vigueur. En particulier, toutes les écritures comptables doivent faire preuve d'exactitude et d'honnêteté et être étayées par des pièces justificatives.

Chaque collaborateur doit participer activement à l'amélioration continue du système de contrôle interne, à la qualité et à la gestion des risques.

Nous devons tous contribuer aux enquêtes, examens et audits menés au sein du Groupe. Toute entrave à la bonne exécution des contrôles et audits par les services internes ou les auditeurs externes et toute dissimulation d'informations dans ce cadre sont strictement interdites et peuvent l'objet de sanctions.

3. Sanctions

Le fait d'enfreindre la présente Charte Ethique et Code de conduite peut avoir de graves conséquences pour nous tous.

3.1 Les collaborateurs encourent des mesures disciplinaires et des poursuites pénales et civiles

Le non-respect de la présente charte éthique peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat de travail, selon le degré de gravité, indépendamment d'éventuelles poursuites civiles et pénales qui pourraient être engagées contre le collaborateur par la société ou par l'Etat au regard des infractions constatées.

3.2 Le Groupe FEHR encourt des poursuites pénales et civiles

Toute violation de la présente Charte Ethique et Code de conduite par un collaborateur (employés ou membres de la Direction) du Groupe FEHR qui consisterait à corrompre peut entraîner des poursuites sur le fondement de la responsabilité pénale du Groupe qui peut consister en une amende pouvant aller jusqu'à 30% du chiffre d'affaires réalisé par le Groupe FEHR.

D'autres sanctions pénales peuvent inclure, entre autres, l'interdiction de participer à une offre publique d'achat, la fermeture des bureaux concernés, la confiscation de biens, etc. Des poursuites sur le fondement de la responsabilité civile pourraient être ajoutées pour réparer le préjudice subi par toute partie lésée.



4. Référent éthique

Le référent éthique veille au respect des valeurs individuelles et collectives sur lesquelles le Groupe fonde son action, au respect des règles de conduite auxquelles chaque collaborateur doit se conformer et à l'adéquation des moyens dont le Groupe se dote pour les faire appliquer.

Le référent éthique veille à la conformité de la mise en œuvre des engagements éthiques pris par le Groupe, suit les dysfonctionnements relevés et s'assure du traitement adéquat de ceux-ci.



Il a pour fonction première la réception des signalements (lanceurs d'alerte) et le suivi du traitement d'incidents dans les domaines suivants : éthique des affaires, intégrité comptable et financière, conflits d'intérêts, responsabilité sociale et droits humains, information confidentielle, protection du patrimoine immatériel, protection de l'environnement et protection des données.

L'action du référent éthique permet de donner non seulement à la Direction du Groupe mais également à chaque collaborateur, l'assurance du respect de la Charte éthique y compris dans la vision, la stratégie, le management et les pratiques du Groupe.

Le référent éthique est à l'écoute de tout collaborateur qui aurait des questions sur l'application de cette Charte. Dans le respect de son devoir de confidentialité, il rendra compte annuellement à la Direction, du nombre et de la nature des alertes reçues ainsi que des mécanismes mis en place pour contrer de tels événements à l'avenir.



5. Procédure de recueil et de signalement

Le Groupe FEHR encourage ses collaborateurs à signaler les comportements ou requêtes inacceptables.

La démarche est décrite dans la procédure suivante en annexe de la présente charte :



FEHR-GR-ETHICS-P01 **RECUEIL ET TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS**