

**CHARTRE ÉTHIQUE et DEONTOLOGIQUE JALB GROUP et ses
filiales**

JALB
G R O U P

Institec
la formation se réinvente

ACS[®]
BUREAU AUDIT CONTROLE SECURITE

VSi[®]
STORAGE & INFRASTRUCTURE

Révision : Mars 2024



La Charte éthique définit les principes et valeurs auxquels le Groupe JALB et l'ensemble de ses filiales doivent guider chaque collaborateur du Groupe dans la pratique quotidienne de son métier.

L'intégrité, l'éthique, la responsabilité sociétale, la loyauté, le respect de la personne, la transparence, la lutte contre la corruption et contre la concurrence déloyale constituent des valeurs fondamentales du Groupe dans la conduite des affaires.

La présente Charte éthique s'applique à tous les Collaborateurs du Groupe (mandataires sociaux, directeurs, cadres, employés...) ainsi qu'à toutes les personnes auxquelles le Groupe est associé tels que, ses clients, fournisseurs, conseils, commissaires aux comptes, consultants, sous-traitants, autres intermédiaires représentant JALB Group.

Les principes définis dans cette Charte incitent JALB GROUP à conduire les affaires et à accomplir le travail de façon à maintenir et à renforcer la confiance des clients et parties prenantes.

Chaque Collaborateur, quel que soit son niveau hiérarchique, se doit d'appliquer, dans la limite de ses fonctions et de ses responsabilités, les règles énoncées ci-après qui s'inscrivent dans le cadre d'une exécution loyale et de bonne foi de son contrat de travail ou de son mandat social et de veiller à ce que celles-ci soient également appliquées au sein de son équipe ou par les personnes qui sont sous sa responsabilité.

Les Collaborateurs ne respectant pas les lois ou réglementations applicables, ou les principes de cette Charte, s'exposent à des mesures disciplinaires conformément au règlement intérieur et/ou dispositions légales.

La Présidente

Vanessa TOUITOU

1. CONFORMITE A LA LEGISLATION

Le Groupe s'engage à respecter les lois et réglementations.

Le respect de la Loi constitue une valeur incontournable. Il est de la responsabilité de tous les Collaborateurs de connaître et respecter pleinement les lois et réglementations applicables, ainsi que les diverses politiques et directives établies par l'Entreprise dans ses divers domaines d'activité.

Tous les Collaborateurs sont tenus de s'informer des dispositions en vigueur dans l'Entreprise concernant leur domaine de responsabilité, de les observer et de consulter, en cas de doute et de besoin, les services compétents pour obtenir des informations complémentaires et des conseils.

2. RESPECT DES PERSONNES – POLITIQUE RH et DROITS DE L'HOMME

JALB GROUP s'engage à respecter une éthique professionnelle stricte, et veiller à ce que ses salariés la partagent.

La gestion des ressources humaines, l'animation des Collaborateurs, ainsi que les relations entre les Collaborateurs, sont fondées sur les principes de confiance et de respect mutuels, avec le souci de traiter chacun avec dignité.

Le Groupe entend appliquer une politique de ressources humaines équitable et conforme aux lois. Il s'interdit notamment toute discrimination. Toute pression, poursuite ou harcèlement à caractère moral ou sexuel est interdit(e). Chaque Collaborateur a droit au respect de sa vie privée notamment au travers de la réglementation relative aux données informatiques.

Assurer et renforcer la sécurité des Collaborateurs dans l'exercice de leurs activités est une préoccupation permanente.

Respect du droit et des réglementations :

Le Groupe impose le respect total et sans conditions de toutes les réglementations en vigueur. Cela inclus entre autres le respect de :

- la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme
- La déclaration de l'Organisation Internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail (06/1998)
- Le respect du code du travail, et des conventions de branches.

La déclaration de l'Organisation Internationale du travail fait référence à la liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective, élimination

de toute forme de travail forcé ou obligatoire, abolition effective du travail des enfants, élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Santé et sécurité des employés :

La Direction, travaille à la bonne analyse des risques dans l'entreprise au travers du document unique et de son CSE et veille à l'application de mesures en lien avec les éventuels risques désignés.

Les salariés sont accueillis et se voient remettre un livret d'accueil qui reprend les principales consignes de sécurité, ainsi que les intervenants sécurité.

Les EPI (Equipements de Protection Individuels) sont à disposition des salariés et les consignes de port sont énoncées.

Les équipements de sécurité incendie sont entretenus et tenus à jours par des organismes extérieurs, et des formations à l'intervention et à l'évacuation et aux équipes de première intervention sont opérées.

Un PC sécurité, disponible 24 h / 24 h ainsi que des défibrillateurs automatiques sont présents sur site.

Conditions de travail :

Nous privilégions le travail en journée afin de garantir les meilleures conditions de travail possibles à nos salariés.

Nous respectons de manière totale la législation en vigueur concernant les temps de travail, salaires minimaux.

Gestion des carrières :

Nous privilégions l'évolution interne de nos collaborateurs, au travers de l'évolution de leur expérience, des formations qui leur sont proposées. Les recrutements extérieurs sont lancés après avoir étudié l'ensemble des possibilités des membres du personnel en place, et constaté le besoin d'apporter une compétence nouvelle à l'organisation.

Nous sommes au-delà des obligations légales de formation. La grande majorité de nos encadrants de production est issue de recrutement interne.

Il est important que nos collaborateurs puissent envisager leur avenir et leur évolution au sein de l'entreprise.

Discriminations :

Nous valorisons et encourageons la diversité. Nous luttons contre la discrimination sous toutes ses formes, qu'elle concerne l'origine, le sexe, l'âge, le handicap, l'orientation ou l'identité sexuelle, l'appartenance à une organisation politique, religieuse, syndicale ou à une minorité.

Notre fierté est que chacun trouve sa place, son aboutissement professionnel sans barrière discriminatoire à son épanouissement.

3. CONCURRENCE LOYALE

JALB Group 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. JALB GROUP 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 doivent prendre leurs décisions en toute liberté.

4. RELATIONS AVEC LES CLIENTS, FOURNISSEURS ET AUTRES PARTENAIRES COMMERCIAUX

JALB GROUP entretient avec toutes ses parties prenantes et, en particulier, avec ses clients, ses fournisseurs et autres partenaires commerciaux, des relations placées sous le signe de l'honnêteté et de l'équité, en accord avec ses principes éthiques.

En conséquence, le Groupe s'oblige à honorer ses engagements contractuels et à respecter ses accords commerciaux. Les Collaborateurs doivent veiller à agir avec professionnalisme, intégrité et équité afin d'encourager les clients à faire appel aux services du Groupe.

L'action commerciale, s'exerce dans le respect de la réglementation, que tout Collaborateur s'applique à connaître.

JALB GROUP s'emploie à sélectionner ses fournisseurs et prestataires sur la base de critères de qualité, de performance, de coût et d'adéquation à ses besoins. Le Groupe attend de ses partenaires un engagement équivalent en termes de respect des droits de l'homme, de loyauté des pratiques de vente, de protection des informations

confidentielles et de la propriété intellectuelle, de lutte contre la corruption et plus largement, d'éthique des affaires. Il nous incombe de sélectionner nos partenaires sur une base objective, sans favoritisme ni discrimination, en appliquant un processus de sélection rigoureux.

Tout Collaborateur recourant à un partenaire commercial doit s'assurer que les vérifications appropriées sont mises en œuvre et que le partenaire commercial s'est engagé à se conformer aux exigences de cette Charte avant de conclure une relation d'affaires avec lui.

Le développement durable et la responsabilité sociale de l'entreprise font partie des valeurs de JALB Group. Ces valeurs nous engagent quotidiennement et elles se doivent d'être partagées avec l'ensemble de nos parties prenantes.

Ainsi, notre charte d'achat responsable et durable a pour objet de clarifier nos attentes à l'égard de nos partenaires et fournisseurs et de préciser les engagements qui sont les nôtres tout au long de la chaîne de nos achats et approvisionnements.

Cette charte vise à intégrer la RSE dans les critères de sélection, au même titre que les critères de qualité, de service, et de coût et témoigne de la démarche que nous souhaitons mener avec nos fournisseurs et partenaires pour que nos relations soient durables, profitables et responsables.

Nous comptons sur nos fournisseurs, partenaires et nos équipes, pour l'appliquer au quotidien.

CHARTER D'ACHAT RESPONSABLE ET DURABLE

VALEURS ET ENGAGEMENTS

Nous sommes engagés dans une démarche d'amélioration des conditions de travail, du respect des droits de l'Homme et de la protection de l'environnement.

A ce titre nous attendons de nos fournisseurs et partenaires une adhésion aux valeurs et principes auxquels nous croyons. Ces valeurs et principes sont déclinés par le Global Compact, par l'OIT ainsi que par la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies.

Au vu des valeurs, principes et de la charte d'achat responsable et durable, le partenaire et/ou le fournisseur de biens ou de services de l'une des sociétés du groupe JALB Group, s'engage à respecter les engagements ci-après.

CONFORMITE REGLEMENTAIRE

Le fournisseur respectera toutes les lois, réglementations applicables.

Il s'engage à respecter :

- La déclaration Universelle des droits de l'Homme des Nations Unies,

- Les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT),
- Le Pacte Mondial des Nations Unies.

INTEGRITE ET ETHIQUE

Le fournisseur s'interdit de

- Pratiquer tout acte de corruption, il s'interdit de promettre ou d'accorder aucun avantage à des salariés du groupe JALB ou à des tiers proches de ceux-ci dans le but d'obtenir un marché ou un autre avantage dans les relations commerciales,
- Profiter ou de faire profiter d'une situation de conflit d'intérêts du fait de ses relations personnelles avec le personnel du Groupe JALB, dans le cadre de ses activités commerciales,
- Adopter un comportement anticoncurrentiel,
- Participer à des opérations de blanchiment d'argent.

DROITS FONDAMENTAUX ET LUTTES CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Les pratiques d'emploi du fournisseur à l'égard de ses salariés respecteront les droits fondamentaux. A cet effet, le fournisseur :

- Prendra toutes les mesures nécessaires pour assurer la santé et la sécurité de ses salariés,
- S'interdit de pratiquer la traite des êtres humains ou de participer à toute opération qui pourrait être qualifiée comme telle,
- S'interdit de recourir à une quelconque forme de travail forcé ou obligatoire,
- Ne recourra pas au travail des enfants âgés en dessous de l'âge minimum ressortant de la réglementation locale,
- Respectera les lois en vigueur en matière de salaire et de temps de travail. Il garantit le respect du salaire minimum, du paiement des heures supplémentaires, et du temps de travail maximum,
- S'interdit toute forme de discrimination et ne fera aucune distinction en raison de la race, la couleur, la croyance religieuse, le sexe, l'orientation sexuelle, le statut social ou le handicap physique ou mental,
- Ne tolérera aucune forme de violence physique, psychologique ou de harcèlement sexuel,
- Assurera le droit des salariés à la liberté d'association,
- Protégera les données à caractère personnel des salariés,
- Offrira à ses salariés des possibilités de formation et d'apprentissage

PRATIQUES ENVIRONNEMENTALES

Le fournisseur devra gérer ses activités d'une manière écologiquement rationnelle et devra mettre en œuvre des mesures concrètes visant :

- A contrôler ses consommations d'eau, d'énergies, de ressources naturelles et autres matières premières nécessaires à ses activités en vue de rationaliser ses consommations et de réduire l'intensité des matières consommées,
- A réduire/ traiter ses émissions/déchets de toute nature résultant de ses activités.

SUIVI ET CONTROLE

Aux fins de démontrer le respect des engagements pris aux présentes, le fournisseur s'engage à fournir à JALB Group à la première demande et dans les meilleurs délais :

- Les réponses aux questionnaires d'évaluation qui lui auront été transmis par JALB Group en apportant au besoin la preuve nécessaire à leur démonstration,
- Tous documents, procédures internes ou états produits dans son entreprise,
- Toutes notations, certifications ou labellisations environnementales ou sociales délivrées par un organisme certificateur, une agence de notation, un cabinet d'audit ..., visant à apporter la preuve du respect de ses engagements.

CONSEQUENCE DU MANQUEMENT AUX ENGAGEMENTS DU FOURNISSEUR

En cas de dénonciation de la présente charte par le fournisseur ou d'un manquement aux engagements énoncés dans les présentes, JALB Group pourra, de plein droit et sans préjudice d'éventuels dommages et intérêts et/ou,

- Demander au fournisseur de mettre en œuvre les mesures correctives qui s'imposent dans un délai défini,
- Interdire au fournisseur le droit d'utiliser la dénomination ou la marque de notre Groupe, fusse à titre de référence,
- Résilier tout ou partie des relations d'affaires avec le fournisseur.

DUREE

La présente charte entre en vigueur à la signature par le fournisseur.

Sauf dénonciation par l'une ou l'autre des parties, la charte restera en vigueur tant que JALB Group entretient des relations d'affaires avec le Fournisseur.

DROIT ET JURIDICTION

La présente charte est régie par le droit français. Tous différends concernant la présente relèveront de la compétence exclusive des tribunaux de Paris.

5. LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

JALB GROUP s'attache à lutter contre les faits de corruption, de trafic d'influence, de concussion, de prise illégale d'intérêt, de détournement de fonds publics, de favoritisme

ou de tout autre manquement à la probité. Il applique les lois relatives à la lutte contre la corruption.

A ce sujet, les points clés de notre politique anti-corruption sont énoncés ci-dessous :

- JALB GROUP ne doit pas proposer, promettre, solliciter, accepter, donner ou recevoir de dessous de table quelles qu'en soient les formes,
- Toute personne agissant pour ou au nom du Groupe doit également respecter cette règle,
- Les cadeaux, invitations ou autres libéralités restent admissibles tant qu'ils restent raisonnables, proportionnés et en tout état globalement de faible valeur,
- Ces derniers ne doivent pas être déraisonnables ou donnés dans des circonstances inappropriées (au moment de l'attribution d'un contrat par exemple), ils pourraient alors constituer un délit au sens de la législation.

Notre Groupe, prend ces principes très au sérieux et surveille tous les risques de corruption auxquels l'entreprise est confrontée.

Responsabilité des collaborateurs :

- Tous les collaborateurs doivent s'assurer qu'ils ont lu, compris et respectent cette politique en tout temps,
- La prévention, détection et le signalement de la corruption relèvent de la responsabilité de tous ceux qui travaillent directement ou indirectement pour notre Groupe.

L'ensemble de nos collaborateurs a connaissance de la Politique Anti-corruption du Groupe.

Dans ce cadre, notre groupe rappelle qu'elle ne saurait nullement tolérer ou encourager aucune forme de corruption perpétrée en interne ou par un tiers agissant pour ou en notre nom.

Une procédure d'alerte visant à signaler tout manquement existe au sein du Groupe.

6. CONFLITS D'INTERETS

Il y a conflit d'intérêts lorsque, par exemple, un Collaborateur est en position d'influer sur une décision du Groupe susceptible de lui conférer un avantage personnel ou de favoriser un parent ou un proche.

Les décisions commerciales de JALB GROUP sont prises de manière objective, sans aucune considération personnelle. Toute activité ou mission des Collaborateurs et des

organes de gouvernance du Groupe allant à l'encontre des intérêts de l'Entreprise sont proscrites par le Groupe.

7. CONFIDENTIALITE

JALB GROUP s'efforce de faire respecter, dans le Groupe et dans l'exécution de ses contrats, la confidentialité dans l'usage des données, des informations, du savoir-faire, des droits de propriété intellectuelle et industrielle et des secrets d'affaires, en lien avec ses activités.

Tous les Collaborateurs sont tenus de conserver pour eux seuls les informations confidentielles relatives à JALB Group, ses clients, ses fournisseurs et ses collaborateurs. Cette obligation subsiste même après leur départ du Groupe. Toutes les informations confidentielles doivent être gardées et rester confidentielles, sauf si elles ont fait l'objet d'une diffusion publique autorisée. Chaque collaborateur doit s'assurer que toute information, qui ne serait pas publique, reste strictement confidentielle. Cette obligation de confidentialité couvre non seulement les informations relatives à la Société. Chaque Collaborateur doit : - limiter la divulgation d'informations confidentielles aux seules personnes ayant un besoin légitime d'en avoir connaissance ; - conserver en toute sécurité, quel que soit leur format (papier ou électronique), toutes les données confidentielles qui ont trait aux activités de l'Entreprise et des sociétés avec lesquelles elle entretient des relations d'affaires ; - empêcher toute divulgation d'informations confidentielles à des personnes externes à JALB GROUP.

8. UTILISATION DES RESSOURCES INFORMATIQUES DE L'ENTREPRISE

Les Collaborateurs du Groupe doivent se conformer à la Charte d'utilisation des moyens informatiques et de télécommunication et à la Politique de sécurité des systèmes informatiques en vigueur au sein du Groupe. L'informatique, à savoir le matériel, les logiciels, les réseaux et les informations qui y sont contenues, constitue un facteur clé de la réussite de l'Entreprise et doit être utilisée de façon responsable et uniquement à des fins légitimes. Les courriers électroniques doivent être rédigés avec le même soin que toute autre communication écrite. Il est notamment interdit aux Collaborateurs d'utiliser les systèmes informatiques de JALB GROUP pour consulter, sauvegarder ou envoyer des pages Internet ou des messages aux contenus illicites ou diffamatoires. L'usage personnel des ressources informatiques de l'Entreprise, comme l'envoi de courriers électroniques à des tierces personnes, doit être limité au minimum et ne doit jamais impliquer l'installation d'un matériel ou d'un logiciel non conforme aux normes informatiques de JALB GROUP ou contrevenant aux droits d'auteur de tiers.

9. SANTE ET SECURITE SUR LE LIEU DE TRAVAIL - LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET LE HARCELEMENT

JALB Group évalue l'efficacité de son dispositif et pilote une démarche d'amélioration continue en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Pour mettre en œuvre cette politique, nous déployons plusieurs axes et mettons en œuvre des moyens adéquats :

- Récente modification des plans d'aménagement des locaux ainsi que de l'ergonomie des postes de travail,
- Possibilité est donnée aux collaborateurs, fournisseurs et autres parties prenantes d'exercer leur droit d'alerte (voir Procédure d'alerte signalement manquement éthique),
- Possibilité pour chaque collaborateur de bénéficier d'un suivi médical régulier tout en s'adaptant aux contraintes réglementaires (Affichage des coordonnées de notre Médecin du Travail au sein de nos locaux),
- Identification des risques en matière de santé et de sécurité au travail (Document Unique d'Évaluation aux Risques – DUER/ Plan de prévention/PCA),
- Mise à disposition en lignes de guides INRS.

De plus, nous invitons chaque collaborateur à être acteur de cet engagement en :

- **Etant vigilant** à sa propre sécurité et à sa santé, comme à celles des personnes avec lesquelles il interagit,
- **Respectant les procédures** relatives à la santé et à la sécurité au travail (règlement interne, guide de bonnes conduites...),
- **Exerçant son droit d'alerte** s'il est témoin d'un événement ne respectant pas les politiques ou le Code de Conduite du Groupe

Lutter contre les discriminations et agir pour la Diversité sont des valeurs historiques de JALB Group.

VALEURS

Promouvoir et gérer la Diversité ; un pilier de notre culture d'entreprise.

EGALITE DE TRAITEMENT

Assurer à tous ET toutes une égalité de traitement en matière d'accès à l'emploi, de promotion, de formation professionnelle, de conditions d'emploi et de travail.

L'EGALITE DES CHANCES

Être accessible par tous les publics notamment ceux potentiellement discriminés, leur garantir un traitement impartial et équitable, les accompagner vers l'accès à l'emploi.

NOTRE AMBITION

Refléter la diversité de la société dans nos équipes, nos recrutements,
Faire de la gestion de la diversité un levier de performance.

NOS ENGAGEMENTS

Recruter sur le primat des seules compétences,
Garantir la non-discrimination
Promouvoir l'égalité des chances devant l'emploi

10. PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT - RESPONSABILITE SOCIETALE

Le Groupe s'engage à préserver les ressources naturelles et énergétiques, réduire la production de déchets et de rejets nocifs dans l'air et à lutter contre le changement climatique. Cela implique nécessairement le respect des dispositions légales en vigueur en matière de protection de l'environnement.

Soucieux des problématiques inhérentes à l'environnement, JALB Group prend en compte la dimension environnementale dans son développement depuis plusieurs années qui vise à réduire ses impacts.

La complète intégration dans son environnement, constitue une des principales valeurs de JALB Group. Cette démarche s'intègre dans une prestation de qualité globale envers nos clients.

Notre Management : Intègre la dimension environnementale dans sa stratégie de développement en définissant des indicateurs de performances à nos objectifs.

Notre Engagement : Le Groupe JALB s'engage à respecter des gestes essentiels pour réduire les consommations et les émissions de gaz à effet de serre directs et indirects.

A travers cette démarche, nous nous engageons à :

Fidéliser nos clients,
Accroître nos performances,
Agir en conformité avec la législation et la réglementation environnementale applicables à notre secteur,
Diminuer l'impact environnementale de nos activités notamment sur les points suivants :
La consommation d'énergie,
La gestion de notre flotte automobile (réduction des kilométrages),
La gestion des déchets.

L'ensemble des collaborateurs sont sensibilisés aux écogestes à mettre en œuvre pour limiter nos impacts environnementaux et améliorer nos performances.

11. MISE EN OEUVRE

Dans le cadre de ses engagements éthiques, JALB GROUP encourage les signalements des incidents éthiques. Ce signalement peut contribuer à la prévention et au traitement des situations de manquement, notamment en matière de corruption, d'atteinte aux droits humains et à la protection environnementale.

Tous les Collaborateurs de JALB GROUP sont tenus de se comporter conformément à la présente Charte éthique. Les dirigeants se voient conférer un rôle particulier à cet égard, celui de donner l'exemple. En tant qu'interlocuteurs, ils répondent à toutes les questions concernant les principes de conduite et s'assurent que les Collaborateurs soient suffisamment informés, notamment dans leur domaine de responsabilités, des valeurs de JALB Group.

Il revient à chaque Collaborateur de communiquer sans délai, à son autorité hiérarchique toute infraction légale ou tout manquement aux règles porté à sa connaissance.

La voie normale pour évoquer de telles préoccupations est la hiérarchie directe ou indirecte. Néanmoins, tout Collaborateur qui considère qu'une information vers le responsable hiérarchique peut présenter des difficultés ou ne pourrait pas donner lieu au suivi approprié a la possibilité de saisir le Responsable RSE du Groupe.

Domaines concernés :

- Financier, comptable, bancaire et lutte contre la corruption,
- Pratiques anticoncurrentielles,
- Lutte contre les discriminations et le harcèlement au travail,
- Santé, hygiène et sécurité au travail,
- Protection de l'environnement.

Mode de communication : Adresser un courriel à rse@jalbgroup.fr

Ce dispositif est ouvert à toutes les parties prenantes internes et externes du Groupe. Son utilisation reste une démarche volontaire.

Mode d'utilisation :

Un collaborateur ou toute partie prenante du Groupe, victime ou témoin de pratiques non éthiques, est ainsi invité à saisir le Responsable RSE du Groupe.

Le mail d'alerte mis en place au sein du Groupe permet à tout collaborateur, ainsi qu'à toute personne extérieure au Groupe (client, fournisseur, etc.), de signaler les manquements ou suspicions de manquements aux règles éthiques dont il ou elle aurait eu connaissance dans le cadre de son activité professionnelle ou de ses relations d'affaires avec le Groupe.

L'identité de la personne à l'origine du signalement ainsi que celle des éventuelles personnes mises en cause sont traitées de manière confidentielle.

Le Groupe veille à ce que les collaborateurs qui s'impliquent pour faire respecter ce principe n'en subissent aucun préjudice. Conformément aux engagements pris par le Groupe, aucune sanction, de quelque nature que ce soit, ne peut être prise à l'encontre d'un salarié ayant utilisé dans l'intérêt général et de bonne foi ce dispositif de signalement des incidents éthiques mis en place par le Groupe, ou pour avoir refusé d'accomplir un acte qui lui apparaîtrait contraire aux principes éthiques de JALB Group.

Toutefois, l'utilisation abusive du dispositif à des fins de nuisances personnelles pourra faire l'objet de poursuites/sanctions.

Cette procédure est également ouverte aux Collaborateurs extérieurs et occasionnels de l'Entreprise.

Pendant les opérations de vérification, les principes de confidentialité et de présomption d'innocence seront respectés. Il est garanti la stricte confidentialité de l'identité de l'auteur, des faits et des personnes visées par le signalement. Toute enquête se déroulera par ailleurs dans le respect de la législation. Au cours de cette enquête, chacun sera tenu d'apporter sa pleine et entière collaboration et de fournir, à la première demande, toute information et documents. L'éventuelle personne mise en cause sera informée de la nature des allégations la concernant mais ne sera pas informée de l'identité de l'auteur du signalement. L'information peut ne pas être immédiate s'il s'avère nécessaire, par exemple, de vérifier les faits, de préserver les preuves ou de saisir les autorités compétentes.

Toute information communiquée ne sera partagée qu'avec les seules personnes qui ont à la connaître pour s'assurer du traitement du signalement et/ou de la prise de mesures appropriées. Ces personnes seront tenues à une obligation de confidentialité. Par la suite, l'auteur du signalement, ainsi que les personnes visées par celui-ci, seront informés par écrit de la clôture des opérations de vérification et de la recevabilité du signalement

12. SANCTIONS

Les différents principes de cette Charte éthique sont contraignants dans la mesure où leur non-respect est passible de sanctions disciplinaires telles que prévues notamment dans les règlements intérieurs des différentes filiales du Groupe pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat de travail, conformément à la législation et aux conventions collectives applicables, indépendamment d'éventuelles poursuites civiles et pénales qui pourraient être engagées au regard des infractions constatées.

13. ENTREE EN VIGUEUR ET MODIFICATION DE LA CHARTE ÉTHIQUE

La présente Charte éthique constitue une adjonction au règlement intérieur du Groupe et est donc opposable aux Collaborateurs du Groupe.

Elle est susceptible d'être modifiée afin de s'adapter aux évolutions notamment réglementaires.

JALB GROUP demande à l'ensemble de ses collaborateurs et parties prenantes de respecter les principes auxquels nous adhérons.



JALIB

G R O U P

Adresses : Siège : 17 rue de la Ville l'Evêque – 75008 Paris

Secondaire : 92/98 boulevard Victor Hugo – 92110 Clichy