Code d'éthique

ESKER®

Préambule

Le présent Code d'éthique (ci-après "Code") a pour objet de définir les principes et les règles qui s'appliquent au sein du Groupe Esker (ci-après "Groupe Esker"), mais également de toutes les filiales du Groupe Esker dans un souci de bonne conduite, notamment en matière de corruption et de trafic d'influence, de protection des données personnelles, de lutte contre la discrimination et encore de lutte contre le harcèlement moral et sexuel.
Le présent Code guide les actions de chacun.

Il se compose de plusieurs parties :

- Conduite des affaires "anti-corruption et trafic d'influence" ;
- Protection des données personnelles ;
- Lutte contre la discrimination ;
- Lutte contre le harcèlement moral et sexuel ;
- Procédure du lanceur d'alerte.

Message de Jean-Michel Bérard

“Ce code d’éthique, qui réaffirme les valeurs d’Esker, a été conçu comme un guide pratique qui vous aidera à adopter la conduite appropriée pour tisser des relations de confiance et saines avec vos collègues et vos partenaires commerciaux.

Je compte sur chacun d’entre vous pour le lire attentivement, pour vous l’approprier et pour vous assurer qu’il soit respecté autour de vous.
Si vous remarquez quelque chose d’inhabituel dans votre environnement de travail, je vous encourage vivement à prendre la parole.

C’est ainsi qu’Esker continuera à inspirer confiance à ses clients, ses partenaires, ses actionnaires et ses collaborateurs. Ainsi, nous resterons fidèles à nos valeurs qui nous ressemblent et nous rassemblent.“

Jean-Michel Bérard
Fondateur et Président du Directoire d’Esker

Table des matières

La culture Esker 5

Respect et promotion des droits de l'Homme 5

Respect des Objectifs de Développement Durable et engagement au Pacte Mondial des Nations Unies 5

A qui s'applique ce code ? 5

Comment en faire bon usage ? 6

Speak Up : sentez-vous libres de prendre la parole ! 6

Intégrité des pratiques d'affaires 7

Corruption 8

Trafic d'influence 9

Cadeaux et invitations 10

Concurrence loyale 11

Mécénat et sponsoring 12

Embauches de complaisance 13

Ristourne, remise sur facture 14

Conflits d'intérêts 15

Délit d'initié / Déontologie boursière 16

Conduite des affaires internationales 17

Lutte contre le blanchiment de capitaux 18

Exactitude des données enregistrées et des informations communiquées 19

Confidentialité et protection des données 20

Intégrité humaine 21

Lutte contre toute forme de discrimination 22

Lutte contre le harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes 23

Dispositif d'alerte 24

Procédure du lanceur d'alerte 25

Procédure d'alerte en situation de harcèlement sexuel/moral ou d'agissements sexistes 27

La culture Esker

Esker s'efforce de maintenir une gouvernance responsable et transparente pour préserver sa crédibilité et la confiance de ses parties-prenantes. Nous considérons l'éthique comme une exigence absolue, de la gouvernance d'entreprise au sein de notre organisation, et jusqu'à notre chaîne d'approvisionnement. Cela comprend non seulement l'éthique dans le domaine des affaires, mais aussi au sein d'Esker afin d'assurer l'absence de toute forme de discrimination ou de comportement constituant du harcèlement. Esker met tout en œuvre pour offrir à ses Collaborateurs un environnement de travail où ils puissent à la fois être efficaces et se sentir bien.
Notre organisation qui utilise la méthode Agile favorise la communication et l'entraide en supprimant les barrières hiérarchiques. Chacun peut proposer, essayer et partager ses idées librement, dans un objectif commun d'amélioration continue de nos pratiques et de notre organisation.

ONE TEAM BEYOND BOUNDARIES
MORE GRATITUDE, LESS ATTITUDE
DARE TO INNOVATE, INITIATE & ITERATE
GOOD VIBES ONLY
ALL ACTIONS TOWARD SATISFACTION

Respect et promotion des droits de l'Homme

Esker s'engage à respecter les droits humains dans tous les pays dans lesquels la société opère. Le Groupe s'assure de ne pas se rendre complice de violation des droits de l'Homme, y compris de harcèlement, dans l'ensemble de ses filiales et encourage ses partenaires commerciaux à respecter les principes relatifs à l'environnement, aux droits humains, comprenant la prévention de la discrimination, du travail des enfants, du travail forcé ou obligatoire, ainsi que le respect des lois relatives aux salaires et à la préservation d'un environnement de travail sûr et sain. La défense de la liberté d'association et d'expression, la reconnaissance effective du droit à la négociation collective et le rejet de toutes les formes de travail forcé et obligatoire sont des enjeux essentiels pour le Groupe Esker.

Respect des Objectifs de Développement Durable et engagement au Pacte Mondial des Nations Unies

Esker adhère aux plus hauts standards dans la conduite de ses activités et s'engage à contribuer aux Objectifs de Développement Durable des Nations Unies. En tant que signataire du Pacte Mondial des Nations Unies (Global Compact), Esker s'engage à soutenir et à respecter ses dix principes en matière de droits humains, de droit du travail, d'environnement, et de lutte contre la corruption. Le Global Compact France est mandaté par l'ONU pour accompagner la mise en œuvre de l'Agenda 2030 et l'appropriation des Objectifs de Développement Durable par le monde économique français.

A qui s'applique ce code ?

Sauf dispositions particulières précisées lorsqu'il y a lieu, il est applicable à l'ensemble des dirigeants, représentants sociaux et aux salariés du Groupe Esker (ci-après les "Collaborateurs"), filiales y compris. Tous sont tenus d'adopter une conduite éthique et respectueuse des lois et réglementations en vigueur. En cas de manquement à ces obligations, il est possible d'utiliser le dispositif mis en place avec la procédure du lanceur d'alerte d'Esker tel que décrit dans le présent Code

d'éthique. Par extension, le Code est également applicable à ceux des intermédiaires intervenants pour le Groupe Esker, à savoir notamment les agents commerciaux, courtiers, apporteurs d'affaires, partenaires, sous-traitants et fournisseurs, en ce qu'il est annexé aux contrats de ces derniers (ci-après les "Intermédiaires"). Ces derniers souscrivent ainsi aux obligations incombant aux Collaborateurs pour les besoins de cette partie du Code et bénéficient des droits qui leurs sont dévolus.

Il est rappelé que ces derniers sont également soumis au respect des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles en vigueur dans les pays où ils exercent (par exemple : normes déontologiques des marchés publics) ainsi qu'au respect de l'ensemble des règles internes, notamment celles définies dans les règlements intérieurs, chartes (notamment informatique), qui leur sont applicables. Le présent Code complète ces dispositions mais ne les remplace pas.

Le respect du Code d'éthique pèse sur tout le monde sans distinction, et exige de chacun une exemplarité. Il est nécessaire de rendre ce Code accessible à tous, et nul ne doit en ignorer l'existence.

Comment en faire bon usage ?

Le présent Code d'éthique doit guider les actions de chacun dans la réalisation de ses missions. Il donne la ligne de à suivre pour travailler dans un environnement sain et sécurisant. Il permet également aux Collaborateurs d'adopter un comportement juste et responsable.

Il est primordial que chacun s'interroge sur les actions qu'il mène :

- Suis-je en conformité avec les politiques d'entreprise ?
- Est-ce que je traite mes collègues de façon respectueuse et avec dignité ?
- Est-ce que je contribue à créer un environnement de travail inclusif, en favorisant la diversité et en respectant les différences ?
- Est-ce que je traite les informations confidentielles et les données personnelles comme je le devrais ?
- Est-ce que je signale les pratiques douteuses ou les violations éthiques dont je suis témoin ?

Speak Up
Sentez-vous libres de prendre la parole !

Esker accorde une grande importance au dialogue et à l'écoute en mettant en place des dispositifs afin de faciliter la communication et le bien-être de tous. Chacun est libre d'exprimer ses préoccupations.

Esker encourage les Collaborateurs à exprimer leurs points de vue, à défendre leurs opinions et à signaler les attitudes inacceptables, tout particulièrement celles qui iraient à l'encontre du présent Code d'éthique.
Nous comptons tout particulièrement sur les managers pour créer un environnement de confiance pour les équipes, pour se montrer à l'écoute et pour prendre les mesures nécessaires en cas de situation d'alerte.

Intégrité des pratiques d'affaires

Corruption

La corruption est l'agissement par lequel une personne investie d'une fonction déterminée, publique ou privée, sollicite ou accepte un don, une offre ou une promesse en vue d'accomplir, retarder ou omettre d'accomplir un acte entrant, d'une façon directe ou indirecte, dans le cadre de ses fonctions. Elle peut être active ou passive :

- **la corruption active** est un acte illégal où une personne offre, promet ou donne de l'argent, des cadeaux ou d'autres avantages à un fonctionnaire, un agent public ou à toute autre personne en autorité dans le but d'obtenir un avantage injuste, souvent dans le cadre de transactions commerciales ou administratives. En d'autres termes, c'est le fait de soudoyer quelqu'un pour qu'il fasse quelque chose d'illégal ou d'injuste en échange d'une récompense ou d'un avantage personnel.
  Exemple : Un restaurateur qui offre à un fonctionnaire des repas gratuits en échange de la promesse d'être choisi pour accueillir les délégations étrangères commet une infraction de corruption active.

- **la corruption passive** se produit lorsqu'un fonctionnaire, un agent public ou toute autre personne en autorité accepte de l'argent, des cadeaux ou d'autres avantages en échange de l'exercice de ses fonctions de manière injuste ou illégale. En bref, c'est lorsqu'une personne en position de pouvoir accepte un pot-de-vin ou des faveurs pour faire quelque chose qui est contraire à ses obligations officielles ou à l'intérêt public.
  Exemple : Un fonctionnaire qui demande à un garagiste d'entretenir gratuitement sa voiture, en échange d'un service dans le cadre de ses fonctions, commet une infraction de corruption passive.

- **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.

Speak Up

Je suis en train de prospecter un nouveau client pour lui vendre une solution Esker. Un consultant qui travaille pour ce client me contacte en m'indiquant qu'il peut m'aider en me fournissant des informations confidentielles concernant ce client. Que dois-je faire ?

Je dois refuser cette offre et informer mon responsable hiérarchique. Il faudra également informer notre client qu'un tiers propose de négocier des informations confidentielles sur sa société.

Qui dois-je contacter ?

Si vous souhaitez faire part de vos doutes quant à l'intégrité d'un comportement, ou signaler une infraction potentielle du Code éthique, vous devez :

- en parler avec votre supérieur direct ou indirect dès que possible ;
- si cela vous met mal à l'aise, adressez-vous au service Finance ou Légal ;
- si aucune de ces approches ne vous semble appropriée ou si vous souhaitez garder l'anonymat, signalez votre problème par mail au Comité Ethique.

En savoir plus sur la procédure d'alerte et les conditions de protection du lanceur d'alerte.

Trafic d'influence

Le trafic d'influence consiste à monnayer son influence réelle ou supposée sur une autorité publique ou un tiers.
Il peut être actif ou passif :

- **le trafic d'influence actif** se produit lorsqu'une personne cherche activement à influencer ou à persuader une autre personne en position d'autorité ou de pouvoir pour obtenir des faveurs, des avantages ou des décisions favorables. Cela peut inclure des actions telles que la persuasion directe, l'offre de pots-de-vin, la promesse d'avantages futurs ou d'autres moyens de manipulation pour obtenir un résultat souhaité. En bref, le trafic d'influence actif implique une action proactive visant à exercer une influence indue sur une autre partie dans le but d'obtenir un avantage personnel.
- **le trafic d'influence passif** se produit lorsqu'une personne en position d'autorité ou de pouvoir se laisse influencer ou manipuler par une autre partie pour accorder des faveurs, des avantages ou des décisions favorables sans qu'il y ait une action proactive de cette personne. En d'autres termes, la personne en position d'autorité ou de pouvoir ne cherche pas activement à être influencée, mais elle se laisse néanmoins corrompre ou manipuler par d'autres pour obtenir des avantages personnels ou des gains illicites.

Le fait de donner (pour l'auteur du trafic d'influence actif) ou le fait de recevoir (pour l'auteur du trafic d'influence passif) tout avantage en échange de l'abus d'une influence constitue une infraction en soi, indépendamment du comportement de l'autre.

Speak Up

Un Intermédiaire m'annonce qu'il connait "la personne bien placée" pour faire avancer le dossier auprès d'un prospect, et qu'il peut faire accélérer les choses moyennant une avance sur ses honoraires, que dois-je faire ?

Je dois être en alerte et n'accepter aucune demande de cette sorte. Je dois avertir sans délai mon responsable hiérarchique ou, en tout état de cause, un responsable de mon entreprise.

Un prospect me demande de contribuer au financement d'une installation dans le but d'obtenir un marché. Que dois-je faire ?

Je dois contacter mon responsable hiérarchique et, en tout état de cause, un responsable de mon entreprise pour avoir des conseils sur la marche à suivre.

Qui dois-je contacter ?

Si vous souhaitez faire part de vos doutes quant à l'intégrité d'un comportement, ou signaler une infraction potentielle du Code éthique, vous devez :

- en parler avec votre supérieur direct ou indirect dès que possible ;
- si cela vous met mal à l'aise, adressez-vous au service Finance ou Légal ;
- si aucune de ces approches ne vous semble appropriée ou si vous souhaitez garder l'anonymat, signalez votre problème par mail au Comité Ethique.

En savoir plus sur la procédure d'alerte et les conditions de protection du lanceur d'alerte.

Cadeaux et invitations

Les cadeaux et marques d'hospitalité, donnés ou reçus, en usage dans les affaires sont autorisés, d'une manière générale, s'ils respectent certaines conditions :

- Ils se conforment aux lois et règlements en vigueur.
- Ils ne se font pas dans le but d'obtenir ou de donner une contrepartie ou un quelconque avantage indu.
- Ils ne génèrent pas de conflit d'intérêts.
- Ils se font dans un cadre strictement professionnel.
- Ils se font en toute transparence.

Les cadeaux et marques d'hospitalité, en accord avec les lois applicables, peuvent prendre la forme de cadeau, repas, invitation à des événements professionnels, divertissement. Ils ne peuvent en aucun cas prendre la forme d'argent liquide.
Sont visés dans cet article les cadeaux, promesses, dons, offres ou avantages divers qui, de par leur valeur, leur caractère inhabituel, pourraient être considérés comme étant en dessous de leur prix de marché et/ou disproportionnés dans le cadre de relations commerciales courantes.

- Le Groupe Esker s'oppose à ce que ses Collaborateurs **promettent ou offrent**, des cadeaux, promesses, dons ou autres avantages à des clients ou partenaires qui pourraient influencer une décision commerciale. Cependant, il est possible de prendre en charge les frais de logement et de restauration des clients en visite, dans le cadre des relations commerciales, avec l'approbation du responsable hiérarchique et conformément aux pratiques de l'entreprise.

A titre d'exemple, et s'il y est autorisé, un collaborateur peut inviter un fournisseur à un repas d'affaire à la condition que le montant des notes de frais respecte les limites fixées en interne pour cette catégorie de dépense sous réserve de l'accord de son responsable hiérarchique.

De même, les invitations à des événements sociaux, des manifestations sportives, des repas, des spectacles, pourront être envisagés comme indiqué ci-dessus.

- Réciproquement, le Groupe Esker s'oppose à ce que ses Collaborateurs, **reçoivent** des cadeaux, promesses, dons ou autres avantages de la part de clients, intermédiaires ou fournisseurs qui pourraient compromettre leur impartialité ou leur indépendance de décision. Si un employé se voit offrir de tels cadeaux ou avantages, il doit en informer son supérieur hiérarchique et obtenir son autorisation avant d'accepter quoi que ce soit. Dans tous les cas, il est recommandé que les cadeaux reçus dans ce contexte soient partagés au sein de l'équipe.

A titre d'exemple, lorsqu'un collaborateur est invité à un séminaire ou tout autre événement en lien avec son activité professionnelle, il doit avertir sans délai son responsable hiérarchique ou, en tout état de cause, un responsable de son entreprise.

Speak Up

Un fournisseur vient de m'offrir un grand sac de produits de luxe. Je sais que cela ne lui a pas coûté cher. Que dois-je faire ?

Vous devriez remercier le fournisseur de sa générosité, mais refuser poliment le cadeau.
Vous ne pouvez accepter des cadeaux ou des invitations qu'à la condition qu'ils aient une valeur symbolique : par exemple, des produits portant le logo de votre fournisseur ou une boîte de chocolats sont, a priori, acceptables. Si vous pensez que cela pourrait nuire à votre relation, demandez conseil à votre hiérarchie pour trouver le moyen approprié de traiter cette question.

J'ai des billets pour un concert auquel je ne pourrai pas assister. Puis-je les offrir à un client d'Esker ?

Quelqu'un d'Esker doit être présent et à même d'exercer son activité professionnelle pendant cette sortie. La même règle s'applique lorsqu'un fournisseur vous invite. Une invitation doit être raisonnable, habituelle compte tenu de votre activité professionnelle et la partie invitante doit y assister.

Qui dois-je contacter ?

Si vous souhaitez faire part de vos doutes quant à l'intégrité d'un comportement, ou signaler une infraction potentielle du Code éthique, vous pouvez :

- en parler avec votre supérieur direct ou indirect ;
- vous adressez directement au service RH ou Légal si vous préférez cette possibilité ;
- si aucune de ces approches ne vous semble appropriée ou si vous souhaitez garder l'anonymat, signalez votre problème par mail au Comité Ethique (ethics-alert@esker.com).

Concurrence loyale

Le Groupe Esker adhère pleinement au principe de la libre concurrence dans une place du marché libre et ouverte et ce, conformément à la réglementation applicable.
Il est, par exemple, illégal pour le Groupe Esker et ses Collaborateurs d'en venir à une entente, officielle ou non officielle, avec un concurrent en ce qui concerne les prix, les territoires de vente, la répartition des clients ou toutes autres affaires.

Les Collaborateurs s'engagent à ne pas prendre part à ce genre d'activités. Il n'existe aucune exception à la règle.
Enfin, le complet respect des réglementations, et normes applicables et revendiquées par le Groupe Esker, sur ses produits et dans ses marchés, constitue le fondement de ses valeurs d'excellence et de confiance que l'entreprise construit avec ses clients, prescripteurs et parties prenantes.

Tout acte de tromperie passive ou active sur ces points fondamentaux sera sanctionnable.

A titre d'exemple, si un collaborateur du Groupe Esker, accepte de maintenir les tarifs actuels pendant une durée de 12 mois à la demande d'un de ses concurrents, cela sera considéré comme une entente illicite qui est une infraction au droit de la concurrence.

Speak Up

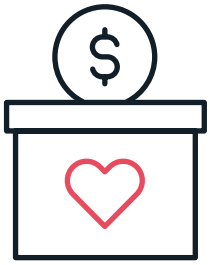
Le Groupe Esker est membre d'un groupement d'experts IT et je suis un de ses représentants auprès de cette association. Après une des réunions mensuelles du Comité, un de mes collègues, représentant d'un concurrent très connu, a suggéré que les membres du Comité se retrouvent dans un restaurant pour renforcer les liens personnels et pour parler "officieusement". Que dois-je faire ?

N'acceptez pas l'invitation et informez immédiatement votre Direction Juridique. Nous avons l'obligation de prévenir l'association de telles réunions « officieuses ».
Rappelez vous que les contacts avec les concurrents doivent demeurer exceptionnels et limités à des sujets qui ne sont pas spécifiques, délicats ou stratégiques.
Si au cours d'un contact « officiel », vous vous rendez compte que des sujets sensibles sont abordés, quittez la réunion et vérifiez bien que votre départ soit consigné dans le procès-verbal.

Qui dois-je contacter ?

Si vous êtes confronté à une préoccupation concernant la concurrence, ne la gardez pas pour vous. Parlez-en :

- avec votre supérieur direct ou indirect dès que possible ;
- sinon, adressez-vous au service Légal à l'adresse legal@esker.com ;
- si aucune de ces approches ne vous semble appropriée, signalez votre problème par mail au Comité Ethique (ethics-alert@esker.com).



Mécenat et sponsoring

Compte tenu des risques inhérents aux actions de mécénat ou de sponsoring, toute action de ce type doit être formellement approuvée par la Direction du Groupe Esker.
En conséquence, les demandes de mécénat ou de sponsoring, de toute nature (culturelle, en lien avec le monde économique régional) doivent être adressées sous forme d'un dossier précisant le but de la demande, l'association visée, l'impact pour le Groupe Esker, les liens ou rapports éventuels des dirigeants de l'association avec des clients ou fournisseurs, des agents de l'Etat, etc.
Une attention particulière sera portée à la qualité et à la réputation de l'organisme caritatif.
La liste des sponsoring ou mécénat ou dons aux associations sera établie chaque année par le Groupe Esker.

Speak Up

Une association philanthropique dans laquelle je me suis engagée localement a demandé si le Groupe Esker pouvait contribuer financièrement afin de soutenir sa cause. J'aimerais pouvoir les aider. Que dois-je faire ?

Le Groupe Esker souhaite vous soutenir dans vos initiatives d'intérêt général, si elles sont cohérentes avec la stratégie de l'entreprise. Vous devez en parler à votre responsable, qui relayera votre demande à la personne en charge du mécénat.

Qui dois-je contacter ?

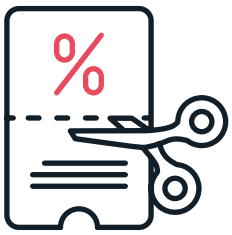
Si vous avez une demande de mécénat ou de parrainage/ sponsoring, vous pouvez vous adresser :

- à votre supérieur direct ou indirect ;
- au département responsable du mécénat et parrainage.

Embauches de complaisance

Un candidat ne peut pas être embauché sur simple recommandation d'un salarié ou d'un partenaire commercial. Les embauches sont effectuées sur la base d'un besoin dûment approuvé par la Direction. Une fois l'ouverture du poste approuvée sur le plan budgétaire, le recrutement s'opère après une étude des candidatures selon un processus défini par le service RH (schéma ci-dessous) avec une décision finale qui appartient au manager opérationnel responsable de l'embauche du nouveau collaborateur.

1. Étude de votre candidature
2. Échange téléphonique avec un.e RH
3. Test professionnel + test d'anglais
4. Entretien de motivation avec un·e recruteur·euse et l'équipe + mise en situation professionnelle
5. Inventaire de personnalité
6. Entretien manager (en fonction du poste)
7. Proposition d'embauche
8. Bienvenue chez Esker



Ristourne, remise sur facture

Les ristournes ou remises sur facture ne peuvent être effectuées que sur une base contractuelle explicite. Elles ne peuvent en aucun cas se faire par entente entre le commercial d'une société du groupe et des fournisseurs ou des clients.
Les ristournes ou remise sur facture doivent être justifiées et tracées par les services financiers des sociétés concernées.

Speak Up

Lorsqu'une entité avec laquelle le Groupe Esker est en relation propose de majorer une facture puis de verser une remise de fin d'année, le collaborateur ne doit en aucun cas accepter et doit avertir sans délai son supérieur hiérarchique.

De même, un collaborateur ne peut accepter une remise promise par un fournisseur en contrepartie du versement d'un avantage personnel, tel que l'invitation à un voyage.

Qui dois-je contacter ?

Si vous avez des doutes, vous pouvez vous adresser :

- à votre supérieur direct ou indirect ;
- au département Finance.

Conflits d'intérêts

Le collaborateur s'engage à informer préalablement la Direction avant d'exercer une activité professionnelle, autre que celle qu'il exerce pour le compte du groupe. Cette démarche préalable permet au Groupe Esker de s'assurer que le collaborateur ne contrevient pas à son obligation de loyauté et respecte les durées maximales du travail.

Par ailleurs, tout conflit d'intérêt avec le Groupe Esker, réel ou supposé, doit être porté par le collaborateur concerné à la connaissance de son responsable hiérarchique.
Il existe un conflit d'intérêt lorsque l'intérêt personnel d'un collaborateur (ou celui d'une personne physique ou morale à laquelle il serait lié) peut entraver son objectivité, son jugement ou sa capacité à agir exclusivement au mieux des intérêts du Groupe Esker.

Tout emploi fourni à une personne de sa famille ou de son entourage par une société en relation d'affaire avec l'entreprise devra faire l'objet d'une déclaration.

A titre d'exemples :

- *Un collaborateur peut être confronté à un conflit d'intérêt lorsqu'il achète, commande ou investit dans des entreprises où un de ses proches est investisseur ou dirigeant, ou lorsqu'il conclut des contrats avec ces entreprises.*
- *Si un fournisseur livre un équipement défectueux à l'entreprise, et que ce fournisseur appartient à un membre de la famille du collaborateur qui constate le problème, ce dernier ne doit pas laisser ses liens familiaux influencer sa décision. Il doit agir dans l'intérêt du Groupe Esker et signaler le conflit d'intérêts à son responsable hiérarchique ou à un responsable de l'entreprise.*

Speak Up

Ma fille est propriétaire d'un très bon restaurant situé à côté du bureau et de nombreuses entreprises recourent à ses services pour leurs repas et leurs réunions. Cela apparaît comme un choix évident pour l'organisation d'un événement. Je voudrais que l'entreprise puisse bénéficier de la qualité de ses prestations et de ses prix compétitifs. Que dois-je faire ?

Au regard de ses prix compétitifs et de sa popularité, il pourrait être acceptable que le Groupe Esker y organise ses événements. Cependant, vous ne devriez pas participer au choix de ce prestataire parce que vous êtes manifestement en situation de conflit d'intérêts. Dans toutes les situations où un proche parent travaille pour un fournisseur ou un autre partenaire commercial, actuel ou potentiel, vous devez le signaler à votre hiérarchie. Celle-ci pourra alors prendre toute mesure pour éviter de vous mettre dans une situation délicate.

Qui dois-je contacter ?

Si vous êtes confronté à une préoccupation concernant les conflits d'intérêts, ne la gardez pas pour vous. Parlez-en :

- à votre hiérarchie ;
- si cela vous met mal à l'aise, adressez vous au service Finance ;
- si aucune de ces approches ne vous semble appropriée ou si vous souhaitez garder l'anonymat, signalez votre problème par mail au Comité Ethique (ethics-alert@esker.com).

Délit d'initié / Déontologie boursière

Le Groupe Esker fait appel public à l'épargne. Chaque Collaborateur de l'entreprise, qu'il soit ou non actionnaire de ce dernier, est tenu de respecter les lois et règlements en vigueur, notamment en matière d'abus de marché et d'information privilégiée.

Période d'abstention – blackout period

Aucune communication financière ne peut être réalisée les quinze jours calendaires précédant la publication des chiffres clés du groupe.

Informations privilégiées

En dehors des périodes d'abstention de deux semaines précédant les habituels communiqués de presse sur le chiffre d'affaires ou sur les résultats, tout Collaborateur disposant, du fait de son activité professionnelle, d'une information privilégiée, c'est-à-dire d'une information qui n'est pas connue du public et qui, si elle était divulguée serait de nature à influencer le cours des instruments financiers du Groupe Esker, devra s'abstenir tant que cette information n'est pas rendue publique :

- d'acheter ou de vendre des actions ou tout autre produit financier ;
- d'acheter ou de vendre des actions de l'entreprise ou tout autre produit financier par une personne interposée ;
- de transmettre cette information privilégiée à tout autre Collaborateur ;
- de divulguer de telles informations à un tiers (y compris à des proches).

Les personnes détenant des informations privilégiées sont tenues à des obligations de confidentialité et d'abstention. Le non-respect de ces obligations est susceptible de constituer, outre une violation du présent Code, un délit pénal et un manquement aux règles édictées par l'autorité boursière.

Déontologie boursière

Afin de préserver l'esprit de loyauté envers le Groupe Esker et de conserver sa totale liberté de décision, chaque Collaborateur s'engage à ne pas prendre, lui-même ou par personne interposée, d'intérêts ou de participations financières dans une entreprise ou un organisme avec lequel l'entreprise entretient des relations d'affaires ou se trouve en concurrence.

Speak Up

Je viens d'apprendre que le Groupe Esker est sur le point d'acquérir une autre société. Il me semble donc que c'est le moment idéal pour acheter des actions de l'une ou l'autre de ces sociétés, voire des deux, étant donné que leur valeur ne pourra qu'augmenter une fois la nouvelle annoncée. Est-ce que je peux le faire ?

Non, vous ne pouvez pas le faire. En tant que Collaborateur, vous serez très vraisemblablement considéré comme un "initié" ; vous ne devez donc ni acheter ni vendre d'actions du Groupe Esker, ni de l'autre société tant que cette transaction n'aura pas été rendue publique.

Qui dois-je contacter ?

Si vous êtes confronté à une préoccupation concernant les délits d'initié, ne la gardez pas pour vous.
Parlez-en :

- à votre hiérarchie ;
- si cela vous met mal à l'aise, adressez-vous au service Finance ou Legal ;
- si aucune de ces approches ne vous semble appropriée ou si vous souhaitez garder l'anonymat, signalez votre problème par mail au Comité Ethique (ethics-alert@esker.com).

Conduite des affaires internationales

Lorsque des produits et des services sont commercialisés à l'étranger, le Groupe Esker s'engage à se conformer à toutes les lois applicables en matière d'implantation à l'étranger et acquisition de biens immobiliers, ainsi qu'à respecter les sanctions commerciales, embargos et autres lois, réglementations et ordonnances ou politiques gouvernementales affectant les échanges commerciaux.

A titre d'exemple, si un projet concerne un pays qui fait l'objet de sanctions de la part de l'Organisation des Nations Unies, le Collaborateur, en relation avec le cocontractant, doit en informer son responsable hiérarchique ou en tout état de cause, un responsable de son entreprise, et lui demander de quelle façon traiter ce projet.

Lutte contre le blanchiment de capitaux

Le blanchiment de capitaux est un crime impliquant le fait de masquer l'origine de fonds provenant d'activités criminelles, telles que le terrorisme, le trafic de drogues ou la corruption. Il y a crime, dès lors que les capitaux acquis illégalement sont réinvestis dans des activités légales de sorte qu'ils apparaissent comme légitimes ou que leur véritable provenance n'est pas identifiable.
En liaison avec les services comptables et financiers, il est impératif de rassembler les éléments nécessaires à l'ouverture d'un compte client et/ou fournisseur (par exemple, K-Bis à jour, numéro de TVA intracommunautaire, références bancaires etc.) et d'être particulièrement vigilant s'agissant des pays à fiscalité privilégiée.
Afin d'éviter que le Groupe Esker ne soit utilisé comme un moyen de recycler de l'argent "sale", les Collaborateurs doivent suivre strictement toutes les normes de comptabilité, de tenue de registres et de reporting financiers applicables aux paiements effectués en espèces ou sous d'autres formes dans le cadre de ses opérations économiques et financières.
Les Collaborateurs doivent donc veiller à détecter toute irrégularité de paiement et tout comportement suspect de la part des clients et d'autres parties prenantes.

Speak Up

Un de nos clients voudrait nous régler à partir de comptes différents, à la fois par chèques et en espèces. Que dois-je faire ?

Soyez particulièrement vigilants avec ce type de transaction. Cela pourrait être une technique de blanchiment d'argent, une méthode permettant à des fonds obtenus de façon illicite (ex : trafic de drogue, corruption, prostitution, etc.) d'être dissimulés ou transformés en opérations apparemment légales. Vous devez prendre toutes les mesures possibles pour vous assurer qu'il s'agit bien d'une transaction régulière. Ces règlements ne peuvent être acceptés qu'à titre exceptionnel et après avoir reçu l'accord de votre hiérarchie. Parmi les signaux d'alerte à prendre en compte : les paiements en devises autres que celles indiquées sur la facture ; les propositions de règlements en espèces ou ceux effectués par une personne ne figurant pas au contrat ; les paiements sur ou à partir de comptes qui ne sont pas ceux habituellement utilisés lors de vos relations commerciales ; les demandes d'excédents de versement. Si le compte n'est pas au nom de la société contractante, le paiement doit être refusé.

Qui dois-je contacter ?

Si vous êtes confronté à une préoccupation concernant la lutte contre le blanchiment d'argent,
ne la gardez pas pour vous. Parlez-en :

- à votre hiérarchie ;
- au service Finance ou Légal ;
- si aucune de ces approches ne vous semble appropriée ou si vous souhaitez garder l'anonymat, signalez votre problème par mail au Comité Ethique (ethics-alert@esker.com).

Exactitude des données enregistrées et des informations communiquées

Dans toutes ses transactions, le Groupe Esker est tenu à une obligation d'exactitude et de véracité.
Il est interdit aux Collaborateurs de falsifier des documents ou de les altérer, ils doivent agir de façon intègre, de sorte à ne pas retenir indûment des informations et à ne pas présenter des documents qui risqueraient d'être incomplets ou trompeurs.
Les documents du Groupe Esker doivent être conservés conformément aux lois en vigueur, et aux politiques et directives internes. Il est interdit de détruire, de dissimuler ou d'altérer un document qui aurait dû être conservé.

A titre d'exemple, un Collaborateur ne peut pas, même à la demande de son responsable hiérarchique, enregistrer une prestation qui n'a pas été confirmée sous prétexte que l'année fiscale s'achève et que le responsable tient à ce que les objectifs soient atteints. Les charges et les produits doivent être comptabilisés au titre de la période concernée.

Speak Up

Mon responsable hiérarchique m'a demandé de vérifier des rapports de vente pour la clôture de fin d'année. Je pense avoir décelé une erreur. J'hésite à en parler de crainte que cela ne nuise à mes relations avec mon responsable. Que dois-je faire ?

Au sein du Groupe Esker, nous voulons nous assurer que la remontée des informations est correcte. Surtout que cette information peut être destinée à certaines de nos parties prenantes externes telles que les investisseurs. En gardant cette erreur pour vous, vous ne servez pas les intérêts du Groupe Esker. Vous devez informer votre responsable de cette erreur. Il ou elle n'aurait aucune raison de vous le reprocher car vous aurez bien agi en empêchant la remontée d'informations inexactes.

Qui dois-je contacter ?

Si vous êtes confronté à une préoccupation concernant une inexactitude des données remontées, ne la gardez pas pour vous. Parlez-en :

- à votre hiérarchie ;
- au service Finance ou Légal ;
- si aucune de ces approches ne vous semble appropriée ou si vous souhaitez garder l'anonymat, signalez votre problème par mail au Comité Ethique (ethics-alert@esker.com).

Confidentialité et protection des données

Une donnée personnelle désigne toute information qui se rapporte à une personne identifiée ou identifiable, ce qui comprend l'identification directe (nom, prénom), mais aussi l'identification indirecte (via une identification physique, un numéro de téléphone ou encore une donnée biométrique).

Il est primordial pour le Groupe Esker dans son rôle de Responsable de traitement de la donnée, de protéger les informations confidentielles qui la concernent, ainsi que celles de ses Collaborateurs. La divulgation d'informations pourrait compromettre sa réputation et lui porter préjudice. C'est pourquoi le Groupe Esker s'efforce à mettre en place des mesures de sécurité rigoureuses pour prévenir toute fuite d'informations.

Le Groupe Esker est très vigilant quant au respect de la protection des données personnelles de l'ensemble de ses parties prenantes telle que prévue par la réglementation nationale, et met tout en œuvre afin d'assurer un niveau de protection maximal.
Il déploie tous les efforts nécessaires pour garantir un niveau de protection optimal, ce qui implique de préserver la confidentialité des données personnelles en limitant leur accès aux personnes qui en ont réellement besoin dans le cadre de leur mission.

Le nombre des données collectées doit être réduit au strict minimum ; ce principe de proportionnalité est prévu par la législation en vigueur. Par conséquent, lors du traitement des données, il est essentiel de se restreindre et de se poser constamment la question de savoir si nous avons vraiment besoin de ces informations ou non.

De plus, toute personne peut se prévaloir des droits que lui confère la réglementation en vigueur concernant l'utilisation de ses données personnelles. Il est tout à fait possible de demander à consulter les données que l'on détient sur vous, à ce qu'elles soient supprimées, à les rectifier, à vous opposer à leur collecte, etc. Bien évidemment, le Groupe Esker veille à la légitimité des informations qui sont récoltées et assure pour cela une veille juridique permanente afin d'être tenu aux faits des dernières réglementations encadrant la protection des données. L'entreprise met tout en œuvre afin de les protéger et de prévenir d'éventuelles violations ou accès non-autorisé. Pour plus d'informations, vous pouvez consulter la politique de confidentialité disponible sur le site web du Groupe Esker. Pour les Collaborateurs, la politique de Gestion des données personnelles est disponible sur l'intranet de l'entreprise.

Speak Up

En pleine présentation des solutions Esker chez un prospect, je projette par erreur des informations confidentielles relatives à un client. Cette situation me met très mal à l'aise et je ne sais pas comment réagir, est-ce que je dois en parler à mon supérieur hiérarchique ?

Dans ce genre de situation, le premier réflexe à adopter et de contacter le Data Protection Officer du Groupe Esker (DPO) via l'adresse email euprivacy@esker.com afin de l'avertir au plus vite. Le droit applicable impose une transparence vis à vis du client puisqu'il faut l'informer de la fuite de données qui a eu lieu, et lui donner tous les éléments entourant celle-ci, afin qu'il puisse avertir les autorités de régulation compétentes le cas échéant. La collaboration de toutes les parties prenantes est plus que nécessaire pour cette analyse afin de faire remonter les informations rapidement, conformément au droit applicable.

Dans le cadre des activités commerciales que je mène pour le compte du Groupe Esker, je note des informations personnelles sur mes interlocuteurs dans mon ordinateur afin de me rappeler d'eux avec des signes distinctifs (Monsieur A est marié, il vit à Dijon, et adore jouer à la pétanque le dimanche), est-ce problématique ?

Oui, car ces données collectées ne sont pas pertinentes au regard des finalités poursuivies. Même si ce sont des informations obtenues au cours de discussions, rien ne légitime le fait de les conserver par écrit. Dans le cadre de ses missions, le Collaborateur doit toujours se demander si ces données sont utiles. De plus, en enregistrant ces informations personnelles sur un ordinateur, le risque qu'elles soient consultées par quelqu'un d'autre ou qu'elles fuitent lors d'un piratage informatique est omniprésent.

Qui dois-je contacter ?

- En cas de questions, vous pouvez vous adressez directement au DPO (Data Protection Officer) d'Esker via l'adresse email euprivacy@esker.com.

Intégrité humaine

Lutte contre toute forme de discrimination

La discrimination fait référence au traitement injuste d'un individu ou d'un groupe sur la base de caractéristiques telles que :

- Origine
- Sexe
- Situation de famille
- Grossesse
- Apparence physique
- Vulnérabilité particulière liée à la situation économique
- Nom
- Lieu de résidence
- État de santé
- Perte d'autonomie
- Handicap
- Caractéristiques génétiques
- Mœurs
- Orientation sexuelle
- Identité de genre
- Âge
- Opinions politiques
- Activités syndicales
- Qualité de lanceur d'alerte
- Qualité de facilitateur de lanceur d'alerte ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte
- Langue parlée (capacité à s'exprimer dans une autre langue que la sienne)
- Ethnie : appartenance ou non-appartenance vraie ou supposée
- Nation : appartenance ou non-appartenance vraie ou supposée
- Race prétendue : appartenance ou non-appartenance
- Religion : croyance ou appartenance ou non-appartenance

Le Groupe Esker s'attache à promouvoir la diversité et à offrir un environnement de travail dans lequel toutes les personnes sont traitées avec respect et dignité.
Il reconnaît à chaque personne le droit de travailler dans un milieu exempt de toute forme de discrimination.
Cela s'applique non seulement à l'embauche, aux décisions concernant la formation, la promotion, le maintien dans l'emploi et les conditions de travail en général ainsi que dans nos rapports avec nos fournisseurs, nos clients, nos partenaires commerciaux et autres tiers.
Chacun doit être traité, évalué et rémunéré exclusivement sur la base de ses compétences professionnelles, qualifications, comportement et performances. Toutes les décisions en matière d'emploi doivent reposer sur les principes d'équité et d'égalité des chances.

La définition de ce qu'est la discrimination peut varier selon les pays et les contextes culturels. La discrimination peut être encouragée dans certains pays, alors que dans d'autres elle sera considérée comme étant inacceptable.

Speak Up

J'ai entendu une personne faire référence à une autre personne en employant des propos racistes. Que dois-je faire ?

Vous pouvez en parler directement à cette personne si cela ne vous gêne pas mais, dans tous les cas, vous devez contacter votre responsable et/ou le service des ressources humaines ou utiliser le système d'alerte éthique pour faire part de vos inquiétudes. Il pourrait sembler plus facile de faire comme si vous n'aviez rien entendu, mais il en va de notre responsabilité à tous de créer et maintenir un environnement de travail collaboratif et respectueux.

Un collaborateur tient régulièrement des propos homophobes sur le ton de l'humour et cela me choque. Que dois-je faire ?

Vous pouvez en parler directement avec cette personne et lui expliquer le caractère discriminant et sanctionnable de ses propos. Vous pouvez également solliciter le service RH ou enclencher la procédure d'alerte.

Qui dois-je contacter ?

Que vous soyez témoin ou victime, il est important de libérer la parole ! Pour cela, plusieurs solutions s'offrent à vous :

- compléter le formulaire dédié ;
- contacter le comité éthique : ethics-alert@esker.com ;
- prendre contact avec l'un de vos référents harcèlement ou votre service RH ;
- prendre contact auprès d'un membre du CSE.

En savoir plus sur la procédure d'alerte et les conditions de protection du lanceur d'alerte

Lutte contre le harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes

Le Groupe Esker s'engage à procurer à ses salariés un environnement de travail sain et harmonieux, exempt de toute forme d'agissements sexistes et de harcèlement, qu'il soit de nature morale ou sexuelle.

Ainsi, aucun salarié ne doit être acteur, subir ou être témoin :

- **De harcèlement sexuel,** constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés, qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.
- **De harcèlement moral,** défini comme le fait d'imposer à autrui des propos ou comportements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail, susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale et de compromettre son avenir professionnel.
- **D"agissement sexiste,** défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Speak Up

J'ai assisté à une scène (témoin) où une personne a fait des remarques inappropriées à caractère sexuel à une autre personne. Que dois-je faire ?

Chacun a un rôle à jouer pour créer et maintenir un environnement de travail dans lequel la dignité est respectée, dans lequel les victimes de discrimination et de harcèlement n'ont pas le sentiment que leurs griefs sont ignorés ou banalisés et n'ont pas peur des représailles. Vous pouvez parler aux personnes concernées si la démarche ne vous gêne pas mais, dans tous les cas, que vous soyez témoin ou victime, vous devez signaler l'agissement par l'un des différents canaux existants.

J'ai entendu des bruits de couloir qui portent à croire qu'une personne de mon équipe a subi des comportements inappropriés de la part d'un ou d'une collègue. Que dois-je faire ?

Chaque collaborateur, responsable compris, se doit de signaler toute inquiétude concernant un comportement susceptible de constituer une violation de la loi, de la réglementation ou du Code d'Ethique. Vous pouvez faire part de vos inquiétudes à votre supérieur hiérarchique. Si vous n'êtes pas à l'aise avec cette démarche, vous pouvez également signaler le problème par l'un des différents canaux existants. Vous ne subirez pas de représailles pour avoir signalé un problème si vous l'avez fait de bonne foi.

Ma responsable hiérarchique peut se montrer très intimidante. Je sais que c'est pour nous inciter à faire un travail de qualité mais, parfois, elle peut se montrer humiliante, ce qui nuit à l'ambiance générale de l'équipe. Que puis-je faire ?

Le rôle du responsable hiérarchique est de stimuler et de motiver l'équipe. Le manager doit traiter son équipe avec respect et agir de manière appropriée. Si vous considérez que vous n'êtes pas traité de façon professionnelle, vous devez essayer d'en parler à votre manager. Vous pouvez également consulter le service RH.

Que faire ?

Il est important de communiquer et d'agir pour stopper tout acte qui pourrait être considéré comme déplacé. Toute personne victime ou témoin de ce type de comportement se doit d'agir et de le signaler.

Que vous soyez témoin ou victime, il est primordial de libérer la parole ! Pour cela, plusieurs solutions s'offrent à vous :

- compléter le formulaire dédié ;
- contacter le comité éthique : ethics-alert@esker.com ;
- prendre contact avec l'un de vos référents Harcèlement ;
- prendre contact avec votre service RH.

En savoir plus sur la procédure d'alerte et les conditions de protection du lanceur d'alerte

Dispositif d'alerte

Procédure du lanceur d'alerte

Qu’est-ce qu’un lanceur d’alerte ?

Un lanceur d’alerte est une personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l’intérêt général.

Conditions pour être lanceur d’alerte ?

- Être une personne physique ;
  - *Membres du personnel, personnes dont la relation de travail s’est terminée, personnes qui se sont portées candidates à un emploi au sein de l’entreprise concernée ;*
  - *Collaborateurs extérieurs et occasionnels ;*
  - *Membres de l’organe d’administration, de direction ou de surveillance ;*
  - *Cocontractants de l’entreprise, de ses sous-traitants.*
- Ne tirer aucune contrepartie financière directe du signalement ;
- Être de bonne foi, avoir des motifs raisonnables de croire les faits signalés.

Qu’est-ce qu’une alerte ?

Lorsque vous avez connaissance de faits constitutifs d’une infraction commis sur un employé ou que vous en êtes personnellement victime, vous devez signaler ou dévoiler ces faits en les portant à la connaissance de votre employeur via les structures mises en place pour cela.

Depuis le 1er septembre 2022, le lanceur d’alerte peut désormais signaler des faits qui lui ont été simplement rapportés s’ils se sont déroulés dans un contexte professionnel, il n’a plus besoin d’en avoir été personnellement témoin. En revanche, lorsque les informations n’ont pas été obtenues dans le cadre des activités professionnelles, il doit en avoir eu personnellement connaissance.

Eléments à fournir par le lanceur d’alerte

L’auteur du signalement doit s’identifier, étant rappelé que son identité est traitée de manière confidentielle.
Il doit fournir les faits, informations et/ou documents, quel que soit leur forme ou leur support, de nature à étayer son signalement lorsqu’il dispose de tels éléments. L’auteur du signalement s’engage à ce que les informations communiquées dans le cadre du dispositif d’alertes soient factuelles et présentent un lien direct avec l’objet de l’alerte.
Il doit également fournir les éléments permettant, le cas échéant, un échange avec le Comité d’Ethique et se tenir à disposition pour les besoins du traitement de l’alerte.

Modalités du signalement

Le lanceur d’alerte peut compléter le formulaire dédié et le transmettre au choix :

- au comité éthique : ethics-alert@esker.com ;
- à l'un de vos référents Harcèlement ;
- à votre service RH ou un membre de votre CSE.

Respect des droits des personnes concernées

Les personnes concernées par le dispositif disposent des droits suivants, qu'elles exercent dans les conditions prévues par le RGPD :

- Droit de s'opposer au traitement de leurs données, sous réserve des conditions d'exercice de ce droit,
- Droit d'accès, de rectification et d'effacement des données qui les concernent,
- Droit à la limitation du traitement.

Confidentialité liée au signalement

Le Comité Ethique s'engage à ne pas diffuser :

- l'identité de l'auteur du signalement ;
- les faits objets du signalement ;
- les personnes visées.

Il garantit également la confidentialité de ces éléments en cas de communication à des tiers dès lors que celle-ci est nécessaire pour les seuls besoins de la vérification ou du traitement du signalement. A cet égard, le Comité Ethique fait signer aux tiers un engagement de confidentialité pour les informer de leurs obligations.

Protection du lanceur d'alerte

Sauf utilisation abusive du dispositif exposant son auteur à des sanctions disciplinaires, voire des poursuites judiciaires, le lanceur d'alerte bénéficie d'un statut protecteur. Les lanceurs d'alerte bénéficient du dispositif de protection et ne seront jamais sanctionnés pour avoir partagé leurs préoccupations de bonne foi. La réputation des personnes injustement accusées sera également protégée. En cas de représailles suite à un signalement, veuillez contacter directement le Comité Ethique.
L'usage abusif de la procédure, par un auteur non désintéressé ou de mauvaise foi, expose ce dernier à des sanctions disciplinaires et à des poursuites judiciaires.

Égalité de traitement

Chaque signalement est minutieusement étudié, et des mesures correctives sont appliquées si nécessaire, indépendamment du niveau hiérarchique de la personne concernée ou de son statut en tant que partie prenante interne ou externe. Les conclusions reposent sur des faits et des informations tangibles recueillis au cours de l'enquête.

Conservation des données

Les données relatives à une alerte considérée comme n'entrant pas dans le champ du dispositif sont détruites ou anonymisées sans délai. Si l'alerte entre dans le champ d'application du dispositif d'alerte et sauf si une suite est donnée, le Comité Ethique s'engage, dans un délai maximal de 2 mois à compter de la clôture de l'ensemble des opérations de recevabilité ou de vérification, à détruire ou anonymiser les éléments du dossier de signalement comprenant l'identification de l'auteur ainsi que les personnes visées. Lorsqu'une suite est donnée, notamment sur le plan disciplinaire ou judiciaire à l'encontre de la personne mise en cause ou de l'auteur d'une alerte abusive, les données relatives à l'alerte sont conservées jusqu'au terme de la procédure ou de la prescription des recours à l'encontre de la décision.

Procédure d'alerte en situation de harcèlement sexuel/moral ou d'agissements sexistes au sein du Groupe Esker

1. Réception du signalement

- Signalement via le formulaire de signalement dédié
- Auprès du Comité d'éthique : ethics-alert@esker.com
- Auprès de l'un de vos référents Harcèlement
- Auprès de la Direction des Ressources Humaines
- Auprès d'un membre du CSE

2. Premier entretien avec l'auteur du signalement

- Un entretien avec le lanceur d'alerte
- Un entretien avec la victime potentielle
- Statut protégé du "lanceur d'alerte"
- Garantie de confidentialité

3. Première analyse des faits

S'il n'y a ni harcèlement moral/ sexuel ni agissement sexiste

- Information de l'auteur du signalement
- Temps d'échange des personnes impliquées
- Recherches des pistes d'améliorations

Il y a agissement sexiste (et pas de harcèlement moral/sexuel)

- Entretiens complémentaires
- Rappel à l'ordre
- Sanction disciplinaire possible
- Recherches de pistes d'améliorations

Il y a potentiellement harcèlement moral/sexuel

- Informer l'auteur du signalement
- Modalités de l'enquête
- Enquête confidentielle

NB: Seul le juge est compétent pour déterminer s'il y a harcèlement ou non mais l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour préserver la santé et sécurité des salariés

4. Réalisation d'une enquête

- Commission d'enquête
- Mise en place de mesures de protection
- Entretiens

5. Donner suite aux conclusions de l'enquête

- Réalisation du rapport d'enquête
- Debrief anonymisé de l'enquête auprès de la CSSCT
- Information des conclusions de l'enquête et des suites données à la personne à l'origine du signalement
- Sanction du salarié reconnu auteur de harcèlement moral/sexuel

Vos référents harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes :

France

- *Référent désigné au sein de la DRH :*
  Manon GANDREAU
  manon.gandreau@esker.com
  +33 4 26 99 07 16
- *Référent désigné au sein du CSE :*
  Emilie DELIQUE
  emilie.delique@esker.com
  +33 6 67 47 37 55
  Damien ANDRIEUX
  damien.andrieux@esker.com
  +33 4 26 99 75 91

Communication

Le présent Code sera :

- consultable en version électronique sur l'intranet du Groupe Esker ;
- consultable en version électronique sur le site internet du Groupe Esker ;
- consultable sur le lieu de travail, au service RH.

Chacun est donc tenu d'en prendre connaissance et nul ne pourra se prévaloir de l'ignorance de celui-ci.
Le présent Code sera annexé au règlement intérieur du Groupe Esker. Il bénéficiera de la même force juridique que le règlement intérieur.

Demande d'information

En cas de question ou de difficulté quant à l'interprétation ou l'application d'une des règles décrites dans le présent Code, tout Collaborateur est invité à se rapproche, de son responsable hiérarchique, ou d'un responsable de son entreprise, ou du Comité Ethique, ou d'un de ses membres, ou plusieurs d'entre eux, le cas échéant.

Formation renforcée

Un dispositif de formation renforcée est mis en place à l'attention des membres du Comité Ethique ainsi que des cadres et des personnes les plus exposés aux sujets énoncés dans ce Code. De cette façon, il permet ainsi aux Collaborateurs de contribuer à la marche générale de l'entreprise de façon exemplaire, et de s'assurer que les équipes placées sous leur responsabilité s'y conforment.

Données personnelles

Les dispositifs de traitement des alertes mis en place seront traités dans le respect de la réglementation applicable en matière de protection des données personnelles.

Date d'entrée en vigueur

Le présent Code entrera en vigueur un mois après les mesures de dépôt et de publicité.
A compter de cette date, il annulera et remplacera toute autre disposition qui lui serait contraire.

Modification

Les modifications et adjonctions apportées au présent Code feront l'objet des mêmes procédures de consultation, de communication, de publicité et de dépôt.

Avis - Dépôt et publicité

Le présent Code a été communiqué en double exemplaire à l'Inspecteur du travail de Villeurbanne en date du 22 juillet 2024 et déposé au greffe du Conseil de Prud'hommes de Lyon en date du 22 juillet 2024.

Il a préalablement été soumis à l'avis du Comité Social et Economique en date du 18 juillet 2024.

Le présent Code sera également portée à la connaissance des salariés sur l'intranet de l'entreprise courant juillet 2024.

Fait à Villeurbanne
Mis à jour le 18 juillet 2024

www.esker.fr

©2024 Esker S.A. Tous droits réservés. Esker et le logo Esker sont des marques commerciales de Esker. Toutes les autres marques mentionnées dans ce document appartiennent à leurs propriétaires respectifs.