

# Charte Ethique



## Table des matières

1	Posons-nous les bonnes questions	5
2	Respectons nos Talents, nos Clients et notre environnement	6
2.1	Droits de l’homme, diversité et non-discrimination	6
2.1.1	Droits de l’homme	6
2.1.2	Diversité et non-discrimination	6
2.2	Harcèlement moral et sexuel	7
2.2.1	Harcèlement moral	7
2.2.2	Harcèlement sexuel	8
2.3	Santé, hygiène et sécurité	9
2.4	Alcool et substances illicites	9
2.5	Responsabilité environnementale	10
3	Cultivons le terreau de l’intégrité de Châteauform’	11
3.1	Anticorruption et trafic d’influence	11
3.1.1	Définitions	11
3.1.2	Nos principes généraux de conduite pour lutter contre la corruption	11
3.1.3	Cadeaux et invitations	12
3.1.4	Sponsoring, mécénat et dons	14
3.2	Traitement équitable de nos partenaires et libre concurrence	14
3.2.1	Relations équitables avec des fournisseurs responsables	14
3.2.2	Libre concurrence	15
3.3	Intégrité financière	16
3.4	Lutte contre le blanchiment d’argent	16
3.5	Communication avec les médias et utilisation des réseaux sociaux	17
3.6	Activités politiques et associatives	18
3.6.1	Activités politiques	18
3.6.2	Activités associatives	19
4	Cultivons le terreau de l’intégrité personnelle	20
4.1	Conflit d’intérêts	20
4.2	Abus de biens sociaux	21
5	Protégeons les actifs de Châteauform’	21
5.1	Utilisation des actifs	21
5.2	Protection des données personnelles	22
5.3	Propriété intellectuelle - Données confidentielles	22

## Mot du Président

L'aventure Châteauform' est née en 1996 autour d'une idée : concevoir les séminaires autrement et les appréhender comme des lieux d'échanges professionnels dans un cadre propice à l'innovation et à la construction de relations humaine solides, tout en se sentant comme à la maison, en famille.

La loi du 9 décembre 2016 dite « Sapin II » relative à la transparence, à la prévention de la corruption et à la modernisation de la vie économique est une formidable opportunité pour Châteauform' et ses talents. Celle de rappeler, à travers cette Charte Ethique, notre ambition d'une totale intégrité dans la conduite de nos affaires, celle de mettre en avant deux de nos valeurs fondatrices que sont « la loyauté » et « l'honnêteté ».

Utilisons donc la somme de nos intelligences individuelles au service de notre intelligence collective en faisant vivre le contenu de cette Charte qui en définitive ne fait que renforcer nos valeurs, elles-mêmes issues d'une succession de règles consensuelles construites ensemble et comprises par tous.

Gardons toujours à l'esprit que les principes éthiques énoncés dans ce document ne sont pas facultatifs et que la réputation de Châteauform' et la confiance de toutes nos parties prenantes dépendent de chacun de nous.

Cette Charte Ethique explique pourquoi et comment nous devons ensemble, tous les talents réunis, faire preuve d'exemplarité dans nos activités quotidiennes. Elle sera communiquée à chacun de nos talents dès leur arrivée dans leur Baluchon de Bienvenue et sera disponible sur notre site internet afin que chaque talent puisse la garder toujours à portée de main.

N'hésitons pas à nous soutenir mutuellement et à dialoguer en cas de doute. Notre Performance n'en sera que meilleure !

La présente Charte Ethique porte en elle nos valeurs fondatrices, alors servons-nous de tous les moyens à notre disposition pour la faire vivre afin de pérenniser le succès de Châteauform' !

Daniel ABITTAN

## A qui s'applique cette Charte ? Comment l'utiliser ?

La philosophie de Châteauform' s'est construite autour de sept valeurs fondamentales (l'amour du client, l'apprentissage perpétuel, l'audace, la rigueur et performance, la contribution sans attribution, la loyauté et l'esprit de famille). C'est en les adoptant que nous cultiverons ensemble le terreau de l'intégrité dans toutes nos actions.

Notre Charte Éthique définit ainsi les principes auxquels tous les talents doivent se référer dans le cadre de leurs missions. Elle a été conçue pour offrir un cadre aux talents et leur permettre de mieux comprendre la logique et la finalité d'une entreprise intègre. Elle décrit un certain nombre de situations auxquelles les talents peuvent être confrontés et comprend des exemples de comportements à adopter.

La Charte s'applique à tous les talents du Groupe Châteauform' Héritage, à ses mandataires sociaux et à toutes ses filiales dans les pays où Châteauform' est présent quelles que soient leurs lois et règles.

Chaque talent doit lire la Charte afin de comprendre quelles sont les attentes et standards de Châteauform' dans ce domaine et il est nécessaire de s'y référer dès qu'une question surgit. L'objet de la Charte n'est pas d'anticiper toutes les situations qui pourraient se présenter, car cela est impossible.

Et lorsque vous devez prendre une décision, interrogez-vous :

1. Ma décision est-elle conforme à notre Charte Éthique ?
2. Est-elle conforme à la loi ?
3. Est-ce qu'elle correspond à nos Valeurs ?
4. Mon choix pourrait-il avoir des conséquences sur Châteauform' et ses partenaires et pourrais-je en justifier ?
5. Pourrais-je assumer ma décision si elle était rendue publique ?

En cas de doute, le mieux est de consulter votre Leader ou l'équipe des Richesses Humaines et d'en discuter en toute transparence avant de prendre une décision.

La Charte Éthique ne remplace pas les politiques existantes et vous devez continuer à vous référer à l'ensemble des règles et normes définies sur votre lieu de travail.

La Charte Éthique est publiquement disponible sur le site internet de Châteauform' et portée à la connaissance de toute personne ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux de Châteauform'.

Elle a fait l'objet, comme prévu par la réglementation en vigueur, d'une annexe aux règlements intérieurs de chaque filiale du Groupe Châteauform' immatriculée en France.

Toute violation des dispositions de la présente Charte par un talent des sociétés du groupe Châteauform' est passible de sanctions disciplinaires proportionnelles à la gravité de l'infraction.

En cas de violation de lois et réglementations, les talents seront tenus responsables de leurs actions et pourront être l'objet de poursuites judiciaires et soumis à des sanctions civiles ou pénales par les autorités compétentes.

## 1 Posons-nous les bonnes questions

Châteaufarm' incite au dialogue permanent et ses talents peuvent exprimer ouvertement leurs points de vue et opinions. Les talents peuvent s'interroger sur certaines pratiques et avoir besoin d'aide ou de conseil pour y répondre.

Châteaufarm' sera toujours attentif à ce que tout comportement inapproprié d'un talent ou d'un tiers avec lequel Châteaufarm' collabore fasse l'objet d'une attention particulière et que toute décision appropriée soit prise, quelles que soient les personnes mises en cause.

Tout questionnement de ce type doit en principe être évoqué auprès de votre Leader (hiérarchie fonctionnelle ou opérationnelle).

Il est aussi possible de contacter votre équipe des Richesses Humaines ou de vous connecter sur notre plateforme d'alerte dédiée pour faire part, y compris de manière anonyme, de comportements qui vous paraissent contraires à la Charte Ethique.

Les accès de connexion à la plateforme sont les suivants, valables pour l'ensemble des sociétés groupe :

<https://chateaufarm-groupe.besignal.com>

Toutefois, les talents de la société Chateaufarm France ont également la possibilité d'utiliser le canal suivant (ils ont en fait le choix entre les deux canaux) :

<https://chateaufarm-france.besignal.com>.

La personne ayant effectué un signalement de bonne foi ne peut faire l'objet de représailles. S'il pense que c'est le cas, il doit le signaler immédiatement de la même façon que ci-dessus exposé. Un signalement sera considéré comme ayant été effectué de « bonne foi » dès lors que vous pensiez fournir des informations complètes, honnêtes et exactes au moment où vous les avez données, même si par la suite il s'avère que ces informations étaient erronées.

Tout signalement qui donne lieu à une enquête sera soumis au respect des principes de confidentialité et de présomption d'innocence et de toute législation locale applicable, notamment sur le respect du contradictoire. Chaque talent éventuellement concerné devra pleinement collaborer et fournir toute information et documents qui lui seraient demandés.

La personne mise en cause pourra être informée du type d'allégations qui la concerne, mais l'information ne sera pas toujours immédiate, notamment en vue de la vérification des faits ou de la préservation d'éléments essentiels dans le traitement du signalement. Toute information communiquée est partagée avec les seules personnes en ayant besoin pour traiter le signalement et éventuellement prendre toute mesure appropriée.

Toute dénonciation calomnieuse ou effectuée de mauvaise foi pourra conduire à des sanctions.

## 2 Respectons nos Talents, nos Clients et notre environnement

### 2.1 Droits de l'homme, diversité et non-discrimination

#### 2.1.1 Droits de l'homme

Le respect et la promotion des Droits de l'homme est fondamental et se traduit au sein de Châteauform' par le respect et la reconnaissance de la dignité de chacun, la protection de la vie privée des talents, et les actions en faveur de l'égalité femmes-hommes.

Nos valeurs, et notamment l'esprit de famille et la contribution, fondent le terreau permettant le respect de tous, la confiance mutuelle et la solidarité.

#### 2.1.2 Diversité et non-discrimination

Châteauform' souhaite promouvoir la diversité et notamment accueillir des talents en situation de handicap. La diversité et l'intégration sont essentielles pour Châteauform' et aucune forme de discrimination ne sera tolérée.

#### **Point pratique**

Promouvoir l'engagement de Châteauform' pour la diversité et la non-discrimination notamment par les politiques des Richesses Humaines telle que la charte « Prévention santé au travail et prise en compte du handicap ».

Ne tolérer aucune discrimination ou harcèlement fondés sur des raisons liées notamment au sexe, au handicap, aux opinions politiques et philosophiques, aux origines ethniques, sociales, culturelles ou nationales.

Appliquer ces principes à tout moment au cours du parcours professionnel, pas seulement au moment de l'embauche mais aussi pour les choix de formation ou de promotion et l'ensemble des conditions de travail. Cela concerne aussi nos relations avec tous nos partenaires.

#### **Questions/Réponses**

**1/ Que signifie exactement lutter contre la discrimination : est-ce qu'il s'agit simplement d'appliquer une obligation légale ou cela va-t-il au-delà ?**

Châteauform' respecte bien sûr toute réglementation nationale applicable et tout talent ne s'y conformant pas pourrait faire l'objet de sanctions. De plus, Châteauform' est opposé à toute forme de discrimination directe (toute mesure en lien avec la vie professionnelle et conduisant à traiter de façon inéquitable certaines personnes) ou indirecte (toute mesure, neutre en apparence, désavantageant une personne en raison de son sexe, de son âge, ou de toute autre spécificité).

**2/ Un fournisseur répondant apparemment à tous nos besoins a été écarté par mon collègue. J'ai le sentiment que ce choix est lié à la couleur de peau du fournisseur, étant donné les réflexions que fait régulièrement mon collègue. Que faire ?**

Aucune discrimination liée à la couleur de peau, aux origines ethniques ou à la nationalité ne peut être tolérée au sein de Châteauform'. Vous devez le signaler à votre Leader ou éventuellement au Responsable Achats & Partenariats.

### **3/ Dire que la diversité est essentielle dans notre Groupe, est-ce que cela signifie que l'on doit favoriser l'embauche ou la promotion des femmes ou des personnes issues de la diversité ?**

Ce n'est pas ce qui est visé ici : il faut toujours recruter ou promouvoir un talent sur la base de ses compétences et son expérience. En outre, la diversité concerne également d'autres catégories qui peuvent être désavantagées, notamment les personnes handicapées ou les personnes plus âgées.

### **4/ Les Richesses Humaines me proposent l'intégration d'une personne handicapée au sein de mon équipe. J'anticipe le fait que cette personne soit moins souvent présente ce qui gênera le fonctionnement de toute l'équipe. Ce recrutement pourrait être perçu comme un traitement de faveur créant des tensions dans mon équipe. Que faire ?**

Il ne faut pas s'arrêter à ce type de préjugés. La présence de personnes handicapées n'entraîne aucun changement fondamental dans les relations de travail. Le recrutement de chaque talent est basé uniquement sur ses compétences. Il faudra seulement vérifier l'adéquation avec le poste de travail et des aménagements seront éventuellement effectués.

## 2.2 Harcèlement moral et sexuel

### 2.2.1 Harcèlement moral

Le harcèlement moral se manifeste par des agissements répétés pouvant entraîner une dégradation des conditions de travail de la personne qui en est victime et qui peuvent aboutir à :

- une atteinte à ses droits et à sa dignité,
- une altération de sa santé physique ou mentale, ou
- une menace pour son évolution professionnelle.

Ces agissements sont interdits, même en l'absence de lien hiérarchique entre vous et l'auteur des faits.

#### **Point pratique**

Se montrer en toutes circonstances respectueux des autres, traiter l'ensemble des talents et partenaires comme nous souhaiterions être traité.

Promouvoir l'engagement de Châteauform' pour garantir un lieu de travail sans aucune forme de harcèlement moral.

#### **Questions/Réponses**

### **Mon Leader peut être très directif pour nous inciter à une grande qualité de travail mais il est parfois humiliant, ce qui démotive toute l'équipe. Que faire ?**

Votre Leader doit bien entendu vous encourager et motiver toute l'équipe en vue de réaliser un travail de qualité. Cependant, la bienveillance est de rigueur au sein de Châteauform' et essentielle dans notre management. Vous devez, si vous vous en sentez capable essayer d'en parler avec votre Leader pour partager votre ressenti et, à défaut, vous tourner vers l'équipe des Richesses Humaines.

## 2.2.2 Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste, 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 même, toute forme de pression ou manoeuvre dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte sexuel est aussi assimilé au harcèlement sexuel. Il y a harcèlement sexuel même en l'absence de relation hiérarchique entre vous et l'auteur des faits (entre collègues de même niveau, de services différents...) et cela concerne les hommes comme les femmes.

En cas de contact physique avec vous, il peut s'agir d'une agression sexuelle qui est plus gravement punie.

### **Point pratique :**

Ne tolérer aucun harcèlement sexuel ni agissement sexiste, que ce soit au sein de Châteauforn' ou vis-à-vis des partenaires avec lesquels nous collaborons.

Promouvoir l'engagement de Châteauforn' pour garantir un lieu de travail sans aucune forme de harcèlement sexuel.

Ne jamais continuer à agir d'une façon dont on vous a informé du caractère inapproprié.

### **Questions/Réponses**

**1/ J'ai un collègue dont certaines blagues à connotation sexuelle me mettent mal à l'aise mais il s'abrite derrière le fait que ce ne sont que des plaisanteries. Que recouvre exactement le harcèlement sexuel ?**

Selon les circonstances, des comportements seront vus comme étant inappropriés en raison de leur gravité ou de leur répétition, notamment :

- les contacts physiques non souhaités ou inappropriés, mais aussi des emails, un regard ou toute autre geste, toutes sortes de commentaires, invitations ou sollicitations de nature sexuelle ;
- partager ou exposer des documents ou objets de tous types de nature sexuelle ;
- lier la possibilité d'obtenir une promotion ou toute autre condition d'emploi à des actes de nature sexuelle.

**2/ J'ai une réunion avec un fournisseur qui fait régulièrement des commentaires sur mon physique et insiste sur les remises auxquelles il consentirait en échange d'une invitation à dîner avec lui. Comme il s'agit d'un fournisseur, je pense que Châteauforn' n'est pas habilité à agir.**

Vous devez en parler à votre Leader ou à votre équipe des Richesses Humaines. Châteauforn' doit s'assurer que ses talents ne font pas l'objet de harcèlement sexuel, et cela comprend tous nos partenaires commerciaux.

**3/ Au cours d'un séminaire d'équipe, un de mes collègues a trouvé que notre Leader avait un comportement inapproprié, par le biais de regards, propos et gestes déplacés le concernant. Dans la crainte de compromettre son évolution professionnelle, il ne souhaite pas en parler. Que puis-je faire ?**

Il doit le signaler à l'équipe des Richesses Humaines. Si votre collègue n'agit pas, ce sera à vous de rapporter ce qu'il vous a dit, même si vous ne savez pas tout ou que vous n'y avez pas directement assisté, afin de mettre fin à tout comportement inapproprié dès que possible.

### 2.3 Santé, hygiène et sécurité

Châteaufarm' se conforme à toutes les lois et réglementations relatives à l'hygiène et la sécurité au travail en sa qualité d'employeur.

De plus, chaque talent est responsable du respect des règles dont il a été informé et doit s'assurer de ne pas agir d'une façon qui entraîne ou aggrave un risque, afin de garantir sa sécurité personnelle ou celle des autres talents et partenaires qu'il est amené à côtoyer dans le cadre de son travail.

#### Point pratique :

Préserver un environnement de travail sûr et sain par la mise en œuvre de toutes précautions nécessaires.

S'informer sur la Prévention sécurité au travail en prenant régulièrement connaissance sur Wikipilot des différents documents mis à disposition à ce sujet, ainsi que par le Document unique affiché dans tous nos sites.

Veiller à toujours connaître les bonnes pratiques et réactions appropriées pour répondre à une situation d'urgence sur notre lieu de travail.

Informez immédiatement son Leader ou l'équipe des Richesses Humaines de tout accident, y compris s'il semble sans gravité, ainsi que de tout comportement, installation ou risque potentiel pouvant compromettre la sécurité de notre environnement de travail.

#### Questions/Réponses

**1/ Mon Leader m'a recommandé de faire moins d'activités le soir après mon travail car il pense que je suis fatigué et que je pourrais être victime d'un accident. J'estime réaliser correctement mon travail et il s'agit de ma vie privée puisque c'est en dehors du travail.**

Vous pouvez disposer librement de votre temps libre. Mais si une fatigue trop importante compromet votre sécurité ou celle de vos collègues, votre Leader est fondé à vous faire ces remarques, si cela reste dans le respect de votre vie privée.

**2/ L'un de mes collègues a récemment été victime d'un malaise au travail, il est visiblement angoissé mais ne souhaite pas en discuter. Que faire ?**

Il faut en parler très rapidement à l'équipe de Richesses Humaines et éventuellement au Leader de votre collègue si votre collègue ne le fait pas. Les services de santé au travail seront également contactés par l'équipe des Richesses Humaines lorsque cela s'avèrera nécessaire.

### 2.4 Alcool et substances illicites

L'introduction, la distribution ou la consommation de boissons alcoolisées ou de drogues (quelle que soit la nature de ces produits) sur votre lieu de travail ou pendant vos activités professionnelles sont interdites. De même, il est formellement interdit de pénétrer ou de demeurer sur votre lieu de travail sous l'emprise de toutes boissons alcoolisées ou drogues.

A titre exceptionnel, l'introduction et la consommation raisonnable de boissons alcoolisées au cours d'événements particuliers entre talents pourra être autorisée par un Leader.

## 2.5 Responsabilité environnementale

Châteaufarm' respecte l'environnement et s'efforce de minimiser son impact écologique. Cet engagement a été pris au travers de notre « Philosophie RSE » établie en 2019 et signée par quatre représentants de la Direction du groupe.

Cet engagement se traduit au travers de 3 axes :

- La réduction de toutes les formes de gaspillages et de pollutions
- La participation à l'économie circulaire
- La mesure de notre empreinte environnementale en vue de sa réduction.

Les plans d'actions en la matière sont établis par la Responsable RSE et le Comité RSE représentant des différents métiers de l'entreprise. Ceux-ci sont ensuite déployés au sein de chaque expérience et chaque site par les Leaders et leurs équipes.

### Point pratique :

Contribuer aux initiatives environnementales de Châteaufarm'.

S'interroger pour chaque décision ou comportement ayant un impact sur l'environnement : « Est-ce la solution la plus vertueuse ? Cette solution est-elle conforme aux engagements environnementaux du groupe ? Existe-t-il une alternative plus écologique ? Est-ce absolument indispensable ? »

Viser large : ces questionnements concernent tous sujets et notamment les achats, les déplacements (quel moyen de transport et quelle fréquence ?), les consommations d'énergie et d'eau, la production de déchets.

Garder à l'esprit que les plus petits gestes peuvent faire la différence et seront quoiqu'il en soit gages de notre engagement sincère et de notre exemplarité.

Le meilleur déchet est celui qu'on ne crée pas !

Penser à consulter régulièrement les nombreux outils d'aide à la décision sur Wikipilot. En cas de doute, vous référer à la Responsable RSE ou à votre leader.

### Questions/Réponses

**Le seul respect de la réglementation applicable devrait suffire, est-il nécessaire d'ajouter des contraintes en créant des règles environnementales propres à Châteaufarm' qui peuvent diminuer notre compétitivité ?**

L'engagement de Châteaufarm' en vue de protéger l'environnement est un engagement sincère qui n'est pas lié seulement à la réglementation. Vous pouvez toujours échanger avec votre Leader, la Responsable RSE et le Comité RSE si vous pensez que certaines actions sont un frein à notre compétitivité.

## 3 Cultivons le terreau de l'intégrité de Châteauform'

### 3.1 Anticorruption et trafic d'influence

#### 3.1.1 Définitions

La corruption se définit comme toute action directe ou indirecte, de nature monétaire ou autre, destinée à influencer d'une quelconque manière un individu ou une organisation dans l'exercice de ses fonctions, que ce soit dans le secteur public ou privé, dans l'optique d'obtenir un avantage indu.

L'avantage indu désigne une contrepartie, de toute nature, attribuée en violation des obligations légales, contractuelles ou professionnelles, comme par exemple :

- le paiement d'un pot-de-vin ou dessous-de-table ;
- l'octroi d'un cadeau ou d'une faveur ;
- la mise en place d'une fraude ou d'un détournement de fonds ;
- une prise de décision favorable accordant un privilège indu ;
- la non-application d'une décision défavorable, telle que la suspension d'une sanction administrative légitime.

La **corruption active** est le fait de promettre, donner ou offrir, un avantage indu à un individu ou une organisation, directement ou par l'intermédiaire d'un tiers. A l'inverse, la **corruption passive** est le fait de recevoir, après sollicitation ou non, un avantage indu d'un tiers.

La corruption est une infraction pénale passible d'une peine d'emprisonnement et d'une amende.

Le **trafic d'influence** est assimilé en droit français à de la corruption. Il désigne le fait pour un intermédiaire de monnayer sa qualité ou son influence, réelle ou supposée, pour influencer une décision qui sera prise par d'autres (par exemple autorité administrative, administration publique, magistrat, expert) pour le compte du bénéficiaire.

#### 3.1.2 Nos principes généraux de conduite pour lutter contre la corruption

Châteauform' se conforme aux lois et aux principes anti-corruption des pays dans lesquels il opère et ne tolère aucune forme de corruption active et passive ou trafic d'influence.

- **Intégrité dans nos activités**

Nous n'offrons ou n'acceptons jamais rien de valeur pour obtenir un avantage quelconque. Nos valeurs d'honnêteté et de loyauté limitent ce que nous pouvons donner ou recevoir. Nos services et nos relations d'affaires doivent parler d'eux-mêmes.

Ainsi il convient de ne faire, de n'offrir ou de ne promettre aucun paiement, cadeau, service ou autre chose de valeur à une personne, directement ou indirectement, pour faire avancer les intérêts commerciaux de Châteauform'.

Inversement, aucun talent agissant pour ou au nom de Châteauform' ne peut accepter d'une relation commerciale ou professionnelle des cadeaux, invitations ou tout autre avantage indu, qui seraient offerts pour obtenir un traitement de faveur ou influencer l'issue d'une négociation dans le cadre des activités de Châteauform'.

- **Transparence de nos activités**

La corruption s'opère souvent dans le secret et les personnes qui se livrent à des activités de corruption peuvent essayer de dissimuler leurs actions et agir en secret.

Ainsi, lorsque des tiers fournissent des services ou des biens à Châteauform', le besoin légitime de ces services et de ces biens, la raison pour laquelle le fournisseur a été sélectionné et les qualités de ces services ou biens fournis doivent toujours être en lien avec l'intérêt de Châteauform' et de ses clients et cela doit être au maximum formalisé.

Lorsque Châteauform' invite ou fait des cadeaux à ses clients dans le cadre légitime de ses relations d'affaires, cela doit faire l'objet d'un processus de décision et d'une traçabilité adéquate afin de ne pas être considéré comme un avantage indu.

### 3.1.3 Cadeaux et invitations

La corruption peut prendre plusieurs formes sous couvert de pratiques commerciales ou sociales usuelles, telles que par exemple des invitations et des cadeaux. Chaque talent doit donc être très vigilant dans ses relations avec les partenaires commerciaux ou professionnels et son environnement.

Les cadeaux sont des avantages de toutes sortes, donnés par quelqu'un en signe de reconnaissance ou d'amitié sans rien attendre en retour. Sont considérées comme des invitations, le fait d'offrir ou de se faire offrir un repas, un hébergement et/ou un divertissement (spectacle, concert, événement sportif...).

Les talents doivent être particulièrement attentifs en matière de cadeaux et d'invitations reçus ou offerts. Ces signes de courtoisie et d'hospitalité contribuent à instaurer de bonnes relations d'affaires mais peuvent être perçus comme un moyen d'influencer une décision, de favoriser une entreprise ou une personne.

Il convient donc de ne jamais accorder ou accepter un cadeau ou une invitation :

- n'ayant pas de légitimité commerciale ou professionnelle ;
- de forte valeur ou à une fréquence telle que son octroi ou son acceptation pourrait être considéré comme un avantage indu ;
- de manière non transparente c'est-à-dire tenu secret vis-à-vis de Châteauform'.

Tous les cadeaux et invitations donnés ou reçus doivent être raisonnables et suffisamment modestes pour ne pas influencer nos décisions comme celles d'autrui. Ils doivent uniquement traduire la volonté d'améliorer et d'entretenir nos relations d'affaires sans avoir pour conséquence d'altérer la réputation de Châteauform' et ses talents.

En matière de **cadeaux offerts**, les talents du groupe Châteauform' doivent privilégier en toute circonstance le cadeau « fait maison » de faible montant conformément à nos valeurs. Pour les invitations clients, elles doivent suivre les processus de décision et validation internes dans le cadre du Plan d'action marketing.

Toute relation avec des représentants de l'autorité publique (par exemple employés municipaux, maires, pompiers, Gendarmerie, écoles, responsables politiques) qui impliquerait des invitations ou des marques d'hospitalité, doit se faire dans le strict respect de la loi et des réglementations applicables et doit, lorsque c'est légalement autorisé, être systématiquement et formellement validé par le Leader de chacun des talents concernés.

Pour les **cadeaux et invitations reçus**, il est possible de les accepter si ceux-ci restent d'une valeur et d'une fréquence très raisonnables. A ce titre, le repère de 50 euros par fournisseur et par an doit être conservé dans les esprits des talents lorsque ceux-ci se voient offrir un cadeau ou une invitation.

Il convient donc d'informer son Leader de tout cadeau ou invitation reçu au-delà de cette valeur ou à une fréquence plus importante, de manière à pouvoir décider ensemble de la meilleure conduite à tenir vis-à-vis de ce partenaire.

Afin d'éviter ce genre de situation, il est fortement recommandé à tous les talents de communiquer à ses relations commerciales la présente Charte Ethique.

#### **Point pratique**

Veiller à ce que les cadeaux et invitations que nous offrons soient appropriés et conformes aux valeurs de Châteaufarm' et qu'ils ne puissent jamais être considérés comme un avantage indu.

Informez sans délai notre Leader de notre souhait, quand il est approprié et légal, d'inviter sous quelque forme que ce soit un ou des représentant(s) de l'autorité publique.

Informez immédiatement notre Leader de tout cadeau ou invitation reçu dépassant la valeur de 50 euros annuelle et acceptez occasionnellement et raisonnablement des invitations à des événements professionnels entrant strictement dans le cadre de mes activités au sein du Groupe.

Nous assurer, au moment d'établir une nouvelle relation commerciale, que la tierce partie soit bien informée de la Charte Ethique de Châteaufarm'.

Ne pas recevoir ou donner des cadeaux en espèces.

#### **Questions/ Réponses**

**1/ Le boucher qui fournit ma Maison depuis de nombreuses années propose à titre de remerciement de fournir gracieusement des pièces de viande à l'occasion du mariage de la fille du chef. Peut-il accepter ?**

Non, ce type de cadeau, qui dépassera la valeur autorisée de 50 €, pourrait être requalifié en corruption passive préjudiciable à Châteaufarm' et pouvant déboucher sur des poursuites contre le talent. Il est fortement conseillé de décliner poliment la proposition, éventuellement en renvoyant la Charte Ethique au boucher avec une lettre de remerciement lui expliquant notre politique cadeaux.

**2/ La route d'accès à une Maison a besoin d'être élargie. Le couple d'hôtes envisage de proposer au Maire de la commune de venir déjeuner gratuitement dans leur Maison avec les invités de son choix et ce, à plusieurs reprises, afin de faire accélérer le processus de délivrance des autorisations. Est-ce possible ?**

Non, ce type d'invitation répétée dans le temps peut être assimilé à du trafic d'influence. Si les bonnes relations avec l'environnement immédiat de la Maison, et notamment avec les représentants de l'autorité publique, sont importantes pour Châteaufarm', elles doivent se faire dans le strict respect des lois et des réglementations. C'est la raison pour laquelle il est très important que chaque talent se réfère à son Leader pour toute décision en la matière, y compris lorsqu'il s'agit de mettre gratuitement à disposition ses locaux pour des événements qui impliquent directement ou indirectement des représentants de l'autorité publique comme les kermesses, le bal des pompiers ou toute autre activité locale.

**3/ Suite à l'installation de 30 nouveaux écrans plats dans toutes les salles de réunion de nos Maisons, le fournisseur me propose à titre de remerciement un écran plat pour mon usage personnel. Puis-je accepter ?**

Non, ce type de cadeau dépasse largement la valeur de 50 €. Le talent doit immédiatement prévenir son Leader qui décidera de la conduite à tenir vis-à-vis du fournisseur. En aucun cas, vous ne pouvez accepter un tel cadeau qui pourrait nuire à votre impartialité dans le choix des fournisseurs de Châteaufarm'.

**4/ Dans le cadre d'une offre de Châteauform' pour l'organisation de séminaires de son entreprise, l'acheteur du client potentiel me dit que sa fille cherche désespérément un travail. Châteauform' peut-il la recevoir ?**

Il est possible de recevoir cette personne si celle-ci suit de manière stricte le processus de recrutement et qu'elle a bien les qualités requises pour pouvoir prétendre intégrer Châteauform'. Il n'est pas possible en revanche de l'embaucher sans suivre ce parcours. Il est donc important que votre interlocuteur comprenne dès le départ qu'aucun passe-droit ne sera accordé même si celui-ci serait en mesure de favoriser ensuite Châteauform' pour l'organisation de ses séminaires.

#### 3.1.4 Sponsoring, mécénat et dons

- Mécénat et sponsoring

Si Châteauform' était amené à réaliser des actions de mécénat ou de sponsoring, il apporterait son soutien financier ou matériel à une œuvre, à une action sociale, culturelle ou sportive afin de communiquer et promouvoir ses valeurs sans rechercher d'autre avantage direct de la part du bénéficiaire.

Ces actions nécessitent toujours de suivre le processus de validation interne et de traçabilité propre à ce type d'activités tel que mis en place par l'équipe Marketing.

- Dons à des organisations caritatives

Les dons sont des avantages donnés sous forme d'argent et/ou de contributions en nature. Ils sont alloués dans un but spécifique (par exemple, la préservation de l'environnement ou du patrimoine, le développement de la recherche), le don peut ainsi être à des fins caritatives, humanitaires ou culturelles. Aucun don à des partis politiques n'est autorisé (voir paragraphe 3.6.1.)

D'une manière générale, les demandes de dons doivent être considérées avec le plus grand soin, en particulier celles émanant de personnes en position d'influencer les activités de Châteauform' ou qui pourraient, si le don était accordé, en retirer un avantage personnel. Les demandes de dons doivent être systématiquement soumises à l'approbation préalable de la direction générale et réalisées de manière transparente.

## 3.2 Traitement équitable de nos partenaires et libre concurrence

### 3.2.1 Relations équitables avec des fournisseurs responsables

Les relations de Châteauform' avec ses fournisseurs vont au-delà du simple processus d'achat de biens et de fourniture de services. Nous sommes attentifs dans la fixation de nos critères de choix et veillons à l'engagement de nos fournisseurs à se comporter de manière responsable.

Nos relations sont fondées sur nos valeurs et notamment la loyauté et l'honnêteté, la rigueur et performance et nous valorisons l'indépendance et l'identité propre de nos fournisseurs.

Châteauform' a mis en place une Charte éthique Fournisseurs et un Guide des Achats Responsables, accessibles depuis Wikipilot, décrivant nos attentes et exigences en termes de respect des enjeux éthiques et afin de partager avec nos fournisseurs nos engagements sociaux, sociétaux et environnementaux.

Les talents ayant des relations avec des fournisseurs doivent s'assurer qu'ils signent la Charte, au même titre que leurs sous-traitants soumis aux mêmes obligations.

#### Point Pratique

Choisir les fournisseurs par le biais d'appels d'offres et comparer toutes les offres équitablement et sans favoriser un fournisseur par rapport aux autres.

Nous assurer que notre Charte éthique Fournisseurs est systématiquement transmise et signée et que ses principes sont respectés par l'ensemble de nos fournisseurs.

Soutenir nos fournisseurs pour qu'ils se conforment aux attentes de Châteauform'.

Respecter les délais de paiement prévus avec nos fournisseurs, à l'exception des cas où il est légitime de ne pas le faire (par exemple en cas de livraison de produits non conformes).

Arrêter de travailler avec un fournisseur qui ne respecte pas notre Charte éthique et ne fait rien pour corriger ce manquement malgré nos demandes répétées.

### Questions/Réponses

**1/ Un Chef souhaite trouver un fournisseur de fruits et légumes : il en a contacté un dont les produits répondent à sa recherche mais qui sont chers, tandis qu'un autre lui a proposé de meilleurs prix pour des produits équivalents dans l'espoir de pouvoir travailler avec plusieurs Maisons Châteauform'. Il envisage d'indiquer au premier les prix pratiqués par son concurrent pour négocier une baisse de prix, est-ce possible ?**

Il est impossible de lui communiquer les prix et le nom du second fournisseur car il s'agit d'informations confidentielles, ce qui est contraire à l'éthique et, même contraire à la loi dans de nombreux pays. Il faut rester général en l'informant seulement que l'un de ses concurrents pratique de meilleurs prix.

**2/ Un fournisseur me contacte car il vient de lancer son activité. Puis-je faire appel à ce fournisseur dont Châteauform' serait le seul client ?**

Il n'est pas interdit de recourir à ce fournisseur, cela l'aidera à démarrer son activité. Il faut toutefois l'informer qu'il doit trouver au plus vite d'autres clients. Si au terme du contrat à durée limitée signé avec lui, il n'a toujours pas réussi à trouver d'autres clients, il faudra penser à changer de fournisseur.

### 3.2.2 Libre concurrence

Le respect de nos concurrents est important et nous avons conscience qu'une concurrence libre et loyale est essentielle sur un marché.

Les talents de Châteauform' ne doivent avoir aucun comportement qui serait contraire au droit de la concurrence.

#### Point pratique

Ne pas utiliser des informations confidentielles ou exclusives relative à nos concurrents.

Ne pas avoir des propos en vue de dénigrer nos concurrents.

Ne pas demander aux nouveaux talents de révéler des informations confidentielles sur des concurrents pour lesquels ils auraient précédemment travaillé.

Ne pas établir de contact avec des concurrents pour échanger des informations confidentielles qui sont susceptibles d'impacter le libre-jeu de la concurrence.

Ne pas mettre en place des contrats d'exclusivité (par lequel un partenaire est tenu de ne vendre ou de n'acheter qu'à Châteauform') sans consultation préalable de la Direction juridique.

### Questions/Réponses

**1/ Au cours d'un salon, j'ai appris qu'un concurrent allait mettre en place certains tarifs spécifiques destinés à des clients que nous avons en commun. Est-ce que je peux utiliser cette information ?**

Il est interdit d'échanger avec nos concurrents tout type d'informations qui peuvent avoir des conséquences sur le libre-jeu de la concurrence (notamment politique de prix, remises, conditions générales de vente). Même si ces informations vous sont données directement par un concurrent, il ne faut pas poursuivre la discussion et avertir au plus vite votre Leader et la Direction Juridique.

**2/ Châteauforn' adhère à une Association Professionnelle en lien avec son activité. Après une réunion de l'Association, un membre propose à certains de se retrouver de manière informelle dans un café. Que dois-je faire ?**

Il ne faut pas vous y rendre et avertir au plus vite votre Direction Juridique. Il faut aussi prévenir les responsables de l'Association de l'organisation de ces réunions non officielles. Tout contact non officiel avec des concurrents sont à proscrire et même lors des réunions officielles, aucun sujet sensible ne doit être abordé. Si cela se produit, la meilleure parade est de quitter la réunion, en vous assurant que votre départ est noté dans le procès-verbal de la réunion.

### 3.3 Intégrité financière

Le respect de la législation fiscale et le paiement de l'ensemble des taxes et impôts locaux et nationaux participe à notre politique d'entreprise responsable.

#### Point pratique :

Veiller à ce que les livres de comptes et autres documents comptables soient fidèles et complets.

Faire toutes les déclarations fiscales requises.

Se conformer à toutes nos obligations fiscales.

### Questions/Réponses

**Je me suis rendu compte que nous avons probablement fait une erreur en remplissant une déclaration fiscale il y a quelques années, ce qui a eu un impact sur le taux qui nous a été appliqué. Que faire ?**

Il faut en parler avec votre Directeur Financier afin de vérifier s'il s'agit effectivement d'une erreur, voir comment évoquer la question avec les autorités fiscales et décider des mesures à mettre en place pour éviter que cela puisse se reproduire.

### 3.4 Lutte contre le blanchiment d'argent

On parle de « blanchiment d'argent » lorsqu'une personne manipule des informations financières avec pour objectif de faire apparaître comme légitimes des fonds acquis illégalement. Le blanchiment d'argent peut être la conséquence d'activités de corruption.

Châteauforn' participe à la lutte contre le blanchiment d'argent et à ce titre, n'accepte que des paiements indiscutables. Afin de limiter et de prévenir tout risque de blanchiment d'argent, il est important de bien

connaître ses partenaires commerciaux en restant extrêmement vigilant à l'égard de contrats, commandes, factures ou conditions de paiement inhabituelles.

Quelques exemples de signaux d'alerte à prendre en compte :

- Paiements en devises autres que celles indiquées sur la facture ;
- Propositions de règlements en espèces ;
- Règlement effectué par une personne ou entité ne figurant pas au contrat ;
- Paiements sur ou à partir de comptes qui ne sont pas ceux habituellement utilisés lors de vos relations commerciales.

Châteaufarm' procède à des évaluations de l'intégrité de ses parties prenantes lorsque qu'il l'estime nécessaire.

#### **Point pratique**

Être vigilant quant aux flux financiers inhabituels ou douteux.

Suivre les procédures internes de vérification permettant de s'assurer de la légitimité des activités de nos clients et de nos fournisseurs.

Ne pas accepter les règlements en espèces.

#### **Questions/Réponses**

**J'ai appris lors d'un dîner qu'un de nos bailleurs pourrait avoir des revenus provenant d'activités illicites. Que dois-je faire ?**

Vous devez en parler immédiatement avec la Direction juridique qui se chargera de mener des investigations pour déterminer la réalité de cette alerte et définir avec le management les actions que Châteaufarm' pourrait envisager de mettre en œuvre si l'alerte était démontrée. Ceci permettra de protéger Châteaufarm' de toute action pénale à son encontre et en particulier d'accusations de recel de blanchiment d'argent.

### 3.5 Communication avec les médias et utilisation des réseaux sociaux

La réputation de Châteaufarm' dépend aussi du comportement de chacun d'entre nous. Afin d'accompagner nos talents dans une démarche de communication responsable, l'entreprise a élaboré la Charte des médias sociaux précisant les consignes sur la conduite à tenir par les talents qui interviennent sur les médias sociaux.

#### **Point pratique**

Agir en gardant à l'esprit les intérêts et valeurs de Châteaufarm'.

S'assurer que nos opinions ou intérêts personnels ne puissent pas être pris pour ceux de Châteaufarm'.

Toujours s'identifier comme talent de Châteaufarm' sur les médias sociaux utilisés dans le cadre de nos activités professionnelles.

Se souvenir qu'Internet est un lieu de partage qu'on ne maîtrise pas toujours et où rien n'est vraiment privé.

Ne pas parler ou écrire sur des sujets qu'on ne maîtrise pas.

## Questions/Réponses

**1/ J'ai visité le profil d'un collègue sur un réseau social et il y donne son opinion personnelle sur les décisions de certains Leaders de Châteauform'. Il ne précise pas que son employeur est Châteauform' mais cela peut se déduire facilement d'après les éléments qu'il donne. Que faire ?**

Les talents qui publient des informations sur les réseaux sociaux doivent clairement préciser qu'il s'agit de leur point de vue personnel et s'assurer de ne pas entretenir de confusion avec Châteauform'. Vous pouvez en parler avec votre collègue qui n'a peut-être pas réalisé que ses opinions pourraient nuire aux intérêts de Châteauform'. Si nécessaire, il faudra en informer votre Leader.

**2/ Au cours d'un événement en soirée avec des clients, un talent a bu plus qu'il n'aurait dû et a raconté des histoires déplacées tout en étant désagréable avec certains invités. Dois-je en parler ?**

Même si cet incident a eu lieu au cours d'une soirée, ce talent représente toujours Châteauform'. Son comportement n'est pas approprié et pourrait donner lieu à sanction. Vous devez signaler ce comportement à votre Leader.

**3/ Parfois, des informations erronées au sujet de Châteauform' sont publiées sur internet. Est-ce que je peux les rectifier directement ?**

Non. Si des informations erronées sont publiées, vous devez en parler à notre service Marketing : ils sauront prendre les mesures adéquates.

## 3.6 Activités politiques et associatives

### 3.6.1 Activités politiques

Chaque talent a le droit de participer à des activités politiques à titre personnel. Aucun talent ou représentant de Châteauform' n'est toutefois habilité à engager, directement ou indirectement, Châteauform' dans une activité de soutien de quelque nature que ce soit à un parti politique ou à se prévaloir de son appartenance à Châteauform' dans des activités politiques.

Les ressources de Châteauform' ou l'octroi de dons ou contributions financières ne peuvent être utilisés pour soutenir, de quelque manière que ce soit, directement ou indirectement, des activités ou des partis politiques, des candidats à des mandats politiques, que ce soit au niveau local, national ou international.

## Point pratique

Informer mon Leader si mes fonctions au sein de Châteauform' risquent d'être perturbées par mon activité politique ou si mes activités politiques personnelles et celles au sein de Châteauform' peuvent être confondues.

Ne pas faire de la politique sur mon lieu de travail.

Ne pas donner l'impression que Châteauform' soutient mes activités politiques personnelles ni que je suis un représentant de Châteauform' en m'engageant dans des activités politiques.

Ne jamais soutenir, y compris financièrement, des partis politiques, des hommes ou femmes politiques ou des candidats à une élection au nom de Châteauform'.

En cas de doute, consulter votre Leader ou la Direction juridique.

### Questions/Réponses

**1/ Je milite pour un parti politique dont les valeurs me semblent proches de celles de Châteauforn'. Puis-je utiliser mon matériel informatique pour préparer et diffuser des tracts ?**

N'utilisez ni votre temps de travail, ni aucune autre ressource de Châteauforn' pour soutenir une quelconque activité politique.

**2/ Mon Leader m'a parlé d'un membre de sa famille engagé dans une campagne électorale et m'a proposé de faire un don pour le soutenir. Est-ce approprié ?**

Même s'il s'agit d'une simple proposition, une telle demande est inappropriée dans un cadre professionnel et pourrait même être perçue comme une forme de pression.

**3/ Est-il possible de me porter candidat pour une fonction politique locale en mentionnant sur les tracts que je suis talent au sein de Châteauforn' ?**

Il ne faut pas faire ce type de mention qui pourrait être vue comme un soutien indirect de Châteauforn' à votre candidature.

### 3.6.2 Activités associatives

Châteauforn' est socialement responsable et participe activement au tissu local associatif, surtout dans les petites communes où nous développons notre activité.

### Point pratique

Contribuer librement aux activités associatives : aucun talent ou partenaire commercial ne doit pas se sentir contraint à prendre part à des projets de mécénat soutenus par Châteauforn'.

N'engager Châteauforn' que dans des activités en lien avec ses valeurs et ses principes éthiques.

### Questions/Réponses

**Je suis bénévole dans une association et je pense que plusieurs de mes collègues pourraient s'impliquer dans cette activité avec moi : nous pourrions créer des liens entre l'association et Châteauforn'. Puis-je leur en parler directement ?**

En fonction de l'activité de cette association, il est possible que Châteauforn' puisse développer un partenariat avec l'association, vous devriez en parler à votre Leader. Au-delà de l'aide financière, Châteauforn' peut également contribuer grâce à la participation directe de Talents. Vous pourriez être le représentant du Groupe pour la mise en place de ce projet et développer un programme sur le long terme.

## 4 Cultivons le terreau de l'intégrité personnelle

### 4.1 Conflit d'intérêts

Un conflit d'intérêts apparaît lorsqu'un intérêt personnel (ou une activité personnelle) interfère, est susceptible d'interférer, ou peut donner l'impression d'interférer, avec les missions qui nous sont confiées en tant que talents. Les conflits d'intérêts peuvent affecter notre impartialité ou semer le doute sur notre capacité à assumer nos responsabilités en toute objectivité.

Ces intérêts personnels peuvent résulter d'engagements financiers ou professionnels, de liens d'appartenance politique ou idéologique que le talent a en dehors de Châteauform'. Les intérêts peuvent être de tous types : d'ordre associatif, caritatif, culturel, financier, politique, religieux, sportif, ou même résulter de liens familiaux ou sentimentaux.

Les intérêts personnels que des talents ou des personnes apparentées ou proches pourraient avoir dans des sociétés partenaires ou concurrentes de Châteauform' peuvent en effet engendrer des situations de conflits d'intérêts préjudiciables notamment au bon fonctionnement de l'entreprise. Le conflit d'intérêts, ou la simple apparence d'un conflit d'intérêts, peut en effet compromettre la qualité et la légalité d'une décision ou d'un acte, en faisant prévaloir l'intérêt privé d'un salarié, ou d'un tiers, au détriment de l'intérêt de Châteauform'.

Le conflit d'intérêts n'est pas un délit en droit français, mais l'utilisation frauduleuse qui pourrait découler d'une telle situation peut être, quant à elle, sanctionnée.

Il peut en effet résulter d'une situation de conflit d'intérêts un acte de corruption (par exemple un cadeau ou une invitation de la part d'un fournisseur, ou d'un prestataire avec qui nous avons des liens d'amitié), le contournement des règles de recrutement (par exemple pour influencer l'embauche d'un membre de sa famille ou d'un ami) ou un délit d'initié (par exemple en transmettant une information privilégiée à un ami).

Toute situation de conflit d'intérêts peut conduire à un risque financier ou nuire très fortement à l'image de Châteauform' et de ses talents. Elles sont susceptibles d'engager la responsabilité directe des talents, dans certains cas elles exposent les personnes concernées à des sanctions judiciaires.

Identifier et déclarer les conflits d'intérêts réels ou potentiels permet d'éviter toute ambiguïté.

#### Point pratique

Informez mon Leader dès que je pense être dans une situation de conflit d'intérêts (réel ou potentiel).

Ne pas dissimuler ou tenter de dissimuler toute information sur un conflit d'intérêts.

#### Questions/Réponses

**1/ Mon petit-neveu a été recruté par Châteauform, dans un service différent du mien. De même, un autre talent a mis en relation avec Châteauform une amie rencontrée pendant ses études et celle-ci a été recrutée. Cela pourrait être ressenti comme un conflit d'intérêts. Est-ce qu'il n'y a de conflit d'intérêts qu'avec des parents proches ou bien également dans ce type de cas ?**

Si un membre de votre famille ou un ami travaille pour Châteauform', cela ne met pas nécessairement en cause ses compétences pour le poste, mais il est essentiel que la détermination de sa rémunération et son entretien d'évolution soient effectués par une personne indépendante.

## **2/ Mon père dirige une entreprise de rénovation de bâtiments anciens et nous avons recours à ses services dans le cadre de travaux dans nos Maisons. Est-ce-que Châteauform' doit éviter de faire appel à son entreprise, sachant qu'elle propose des prix compétitifs et que ses prestations sont reconnues comme étant de qualité ?**

Il est tout à fait possible de l'intégrer au processus d'appel d'offres et au regard de ses prix compétitifs et de la qualité des prestations, il pourrait être acceptable que Châteauform' fasse appel à cette entreprise. Cependant, le choix de ce prestataire ne doit pas relever de votre décision car vous êtes en situation de conflit d'intérêts. Dès lors qu'un parent proche travaille pour un partenaire commercial, actuel ou potentiel, vous devez le signaler à votre Leader qui saura comment vous éviter d'être dans une situation délicate.

### 4.2 Abus de biens sociaux

L'abus de bien social consiste, pour un dirigeant ou son délégataire, à faire un usage délibéré des biens ou du crédit de Châteauform', contraire à l'intérêt de la société, soit à des fins personnelles soit pour favoriser une autre société ou entreprise dans laquelle il est intéressé directement ou indirectement.

La notion d'abus de bien social existe dans de nombreuses législations. Sa définition et les éléments la caractérisant peuvent varier d'un pays à l'autre. En France, l'abus de bien social est un délit exposant son auteur à des poursuites pénales.

## 5 Protégeons les actifs de Châteauform'

### 5.1 Utilisation des actifs

Les actifs sont tous les biens meubles (comme le matériel informatique ou un véhicule), les immeubles et les biens dits « incorporels » (tels que les concepts, idées, savoir-faire), ils sont très précieux pour Châteauform' et contribuent à notre pérennité.

Leur usage doit donc se faire en veillant à les préserver et à limiter toute dégradation, mais aussi éviter toute perte, vol ou même le gaspillage.

Chaque talent est responsable de la bonne conservation de ces actifs, qu'il s'agisse par exemple du matériel qui lui est confié pour l'exécution de son travail ou des différents sites où Châteauform' exerce son activité.

Le matériel qui lui est confié ne peut être utilisé à des fins personnelles sauf autorisation et, avant de quitter l'entreprise, le talent devra restituer tout matériel, clés, badges, et documents en sa possession et qui appartiennent à Châteauform'.

La Charte informatique permet de savoir plus précisément quels sont les usages possibles de tout le matériel informatique mis à disposition des talents.

#### **Point pratique**

Ne jamais oublier que tous les actifs et documents mis à ma disposition en tant que talent sont à Châteauform'.

Utiliser avec bon sens et dans le respect de la Charte informatique les systèmes d'information, ma boîte mail et internet.

Respecter et entretenir régulièrement et avec soin nos Maisons est un devoir et un engagement pris à l'égard de nos propriétaires et un signe de respect de nos participants.

## 5.2 Protection des données personnelles

Les données personnelles sont toutes les informations qui concernent une personne et qui permettent de l'identifier, directement ou indirectement. De nombreuses informations sont donc considérées comme étant des données personnelles puisqu'il peut s'agir du nom ou de la date de naissance d'une personne, mais aussi un identifiant, un numéro de téléphone, une adresse IP ou encore le visage ou la voix.

La réglementation européenne, et notamment le Règlement UE 2016/679 du 27 avril 2016 (RGPD), a établi un cadre destiné à délimiter dans quelle mesure il est possible de collecter et de traiter des données personnelles. Cette réglementation concerne l'ensemble de nos parties prenantes : sont donc concernées à ce titre les données personnelles des talents, de nos clients et de tous nos partenaires commerciaux.

Notre engagement pour la protection des données personnelles passe notamment par une collecte limitée aux données qui sont vraiment nécessaires et pour des objectifs clairement déterminés, et nous sommes conscients de l'importance de respecter notre obligation d'information et de garantir la sécurité et l'intégrité des données collectées.

### Point pratique

Garder à l'esprit que les données personnelles doivent être utilisées dans les strictes limites de nos besoins et uniquement accessibles aux talents auxquels elles sont vraiment nécessaires.

A tout moment, chacun a le droit de demander l'accès, la rectification, l'effacement ou la limitation du traitement des données personnelles le concernant et même, dans certaines circonstances, de s'opposer à leur traitement ou de demander la portabilité de ses données.

### Questions/Réponses

**1/ J'aimerais envoyer à l'un de mes anciens collègues un cadeau surprise à son domicile pour son départ à la retraite. J'ai demandé aux Richesses Humaines de me communiquer son adresse personnelle. Ils ont refusé au motif que cela serait une « atteinte à sa vie privée ».**

Les données personnelles des talents doivent rester strictement confidentielles. La réaction des Richesses Humaines est tout à fait appropriée et ils ne peuvent pas faire d'exception.

**2/ Une personne ayant participé à un séminaire dans l'une de nos Maisons il y a quelques mois a contacté le SRC en vue de connaître les données personnelles dont Châteauform' dispose à son sujet et indique qu'elle souhaite leur effacement. Que faut-il lui répondre ?**

Cette personne est fondée à nous demander la liste des données personnelles qui la concernent et leur effacement de nos systèmes. C'est ce qui est prévu par la réglementation applicable. Il faut transférer au plus vite cette demande à l'adresse mail spécifique qui traitera toute demande relative à l'exercice des droits portant sur les données personnelles : [rgpd@chateauform.com](mailto:rgpd@chateauform.com)

## 5.3 Propriété intellectuelle - Données confidentielles

La propriété intellectuelle protège notamment tous les documents, savoir-faire, données, marques dans les domaines commerciaux ou techniques détenus par Châteauform'. Il s'agit des différents actifs qui contribuent à notre place de leader dans notre secteur d'activité.

Le non-respect des droits de propriété intellectuelle de tiers constitue un délit pouvant entraîner la condamnation pour contrefaçon ou concurrence déloyale.

En outre, toute information relative à notre activité, et qui n'est pas publique, est une information confidentielle par nature.

Dans le cadre de ses fonctions, tout talent peut avoir accès à des données confidentielles, qu'il s'agisse d'informations sur les prix pratiqués avec un client, le développement d'une nouvelle stratégie commerciale, la rémunération d'autres talents, etc.

De telles informations ne doivent pas être révélées par les talents, en dehors de tout cadre permettant d'en assurer la confidentialité (et notamment par la signature d'un accord de confidentialité), que ce soit lorsqu'ils travaillent pour Châteauform' ou même après la fin de leur contrat de travail.

De la même façon, il ne faut pas s'approprier des informations confidentielles concernant des tiers, ni utiliser sans autorisation les éléments qui relèvent de la propriété intellectuelle d'un tiers.

#### **Point pratique**

Veiller à protéger au mieux toutes les données liées à notre activité : par exemple en sécurisant le matériel informatique (ne pas révéler son mot de passe), en conservant en lieu sûr tous les documents confidentiels, ou en veillant à ne pas parler de sujets liés à notre activité dans un lieu public (ou des transports, trains ou avions).

Ne pas chercher à obtenir ni utiliser les informations confidentielles de tiers.

Ne pas utiliser des ressources appartenant à un tiers sans avoir préalablement vérifié que Châteauform' peut le faire.

#### **Questions/Réponses**

**1 / Ma famille me demande des détails sur mes fonctions au sein de Châteauform' : quel type d'informations puis-je leur donner ?**

Toute information qui n'est pas publique, et à laquelle vous avez eu accès dans le cadre de vos fonctions, ne doit pas être révélée, car cela pourrait porter atteinte à nos intérêts. Le fait qu'il s'agisse de votre famille proche et qu'ils s'engagent à ne pas en parler ne change rien.

**2/ J'ai trouvé de magnifiques photos sur internet et je souhaite les utiliser pour les mettre dans un Guide sur Châteauform' à destination de certains clients. Est-ce que je peux simplement les copier ?**

Ce n'est pas possible. Il faut toujours s'assurer d'avoir le droit d'utiliser une ressource qui ne nous appartient pas. Pour ce faire, contacter la Direction juridique.