
CHARTRE ETHIQUE

Annexe au Règlement Intérieur

SOMMAIRE

PREAMBULE	3
Mot du Président.....	3
Objectifs de la Charte	4
Destinataires de la Charte et rôles de chacun.....	4
Mise à jour de la Charte.....	5
ETRE UN EMPLOYEUR RESPONSABLE	6
Sécurité et santé.....	6
Lutte contre le harcèlement, diversité et équité	6
Développement des compétences et gestion de carrière	6
Dialogue social	6
Protection des données personnelles.....	7
ENGAGER NOS COLLABORATEURS ET PARTENAIRES.....	8
Corruption et trafic d'influence	8
Fraude.....	8
Conflits d'intérêts	8
Cadeaux et invitations.....	9
Prévention des risques de blanchiment d'argent.....	9
Respect des droits de propriété intellectuelle.....	9
Libre concurrence.....	10
Code de Conduite fournisseur.....	10
Confidentialité des affaires	10
Communication raisonnée.....	10
Usage responsable des actifs de l'entreprise	11
RESPECTER NOS CLIENTS	12
Qualité et sécurité des produits	12
Transparence et information	12
Accueil	12
Protection des données personnelles.....	12
PRESERVER LES RESSOURCES NATURELLES	14
APPLICATION DE LA CHARTE.....	15
Comité Ethique.....	15
Sensibilisation et formation des équipes à l'éthique	15
Sanctions en cas de non-respect	15
PROCEDURE D'ALERTE	16
Lanceurs d'alerte	16
Signalement	16
Dispositif d'Alerte mis à disposition.....	16
Traitement de l'alerte	17
Confidentialité.....	17
Protection des lanceurs d'alerte.....	17
Autres voies de signalement possibles	18
DISPOSITIONS FINALES	19

PREAMBULE

Mot du Président

La confiance est au cœur de la réussite de DistriCenter. C'est elle qui nous lie à nos clients, qui soude nos équipes et qui pérennise nos relations avec nos partenaires. Pour la préserver et la renforcer, nous devons collectivement nous engager à agir avec intégrité et responsabilité.

C'est l'objet de notre Charte Éthique. Elle constitue notre boussole et doit guider nos décisions et nos actions au quotidien. Ce texte formalise les principes fondamentaux qui régissent la conduite de nos affaires, au-delà du respect des lois et réglementations, et reflète la culture et les valeurs de DistriCenter : Simplicité, Mouvement, Implication, Lucidité et Esprit d'équipe.

La Charte Éthique précise ainsi nos engagements et nos attentes sur trois piliers essentiels :

Notre responsabilité envers nos collaborateurs : Notre plus grande richesse, ce sont les femmes et les hommes qui font DistriCenter. Notre entreprise s'engage à garantir un environnement de travail sûr, respectueux et inclusif, où chacun peut s'épanouir.

Notre intégrité dans la conduite des affaires : Nous appliquons une politique de tolérance zéro à l'égard de la corruption et du trafic d'influence. Nous attendons de l'ensemble des collaborateurs et partenaires qu'ils partagent et respectent ces mêmes exigences, et qu'ils s'engagent à appliquer les principes éthiques énoncés dans ce document.

Notre engagement pour l'environnement : Les enjeux environnementaux de notre secteur nous obligent et nous poussent à innover pour réduire notre empreinte écologique, optimiser l'utilisation des ressources et favoriser une économie plus durable. C'est un engagement auquel nous associons nos partenaires, clients et collaborateurs, afin de progresser ensemble.

Cette Charte est l'affaire de tous. Je souhaite que vous puissiez vous l'approprier, la faire vivre et la porter avec conviction. C'est en agissant avec intégrité en toutes circonstances, que nous continuerons à mériter la confiance de nos parties prenantes et à faire de DistriCenter une entreprise dont nous sommes fiers.

Edouard DESPREZ

Objectifs de la Charte

La Charte Ethique formalise les principes et engagements éthiques, fondés sur l'intégrité, le respect de la personne, la loyauté dans les relations commerciales, la transparence et la responsabilité environnementale, qui guident notre entreprise dans l'ensemble de ses activités ainsi que chaque collaborateur dans la pratique quotidienne de son métier.

Elle constitue un cadre de référence commun à tous, pour garantir un comportement dans la conduite des affaires responsable, intègre et respectueux des lois et règlements.

Elle s'inscrit dans le cadre de la politique de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE) et contribue à la performance durable de DistriCenter.

Destinataires de la Charte et rôles de chacun

La Charte Ethique s'applique à l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise, permanents et occasionnels, ainsi qu'aux intérimaires et personnels mis à disposition, quel que soit leur niveau dans l'organisation. Elle s'applique également à tous ceux qui représentent DistriCenter, en France et à l'étranger.

DistriCenter ou « l'entreprise » désigne toutes les sociétés appartenant à l'UES DistriCenter dont le périmètre est défini par accord collectif.

La Charte Ethique est intégrée au Règlement Intérieur de l'entreprise, porté à l'affichage sur les lieux de travail, et communiqué systématiquement aux nouveaux collaborateurs lors de leur embauche.

Elle est également disponible sur le site www.districtcenter.fr, en français et en anglais, afin que l'ensemble de nos parties prenantes puissent prendre connaissance des principes et valeurs fondamentales auxquels notre entreprise adhère.

Rôle de l'encadrement

Du fait de leur position, les managers doivent être exemplaires dans leur comportement et leurs pratiques managériales. DistriCenter attend d'eux qu'ils promeuvent chaque jour les valeurs et les engagements de la Charte Ethique.

Les managers sont, par ailleurs, les garants de la mise en œuvre des principes de la Charte au sein de l'entreprise :

- Ils doivent s'assurer qu'elle a bien été lue et comprise par les membres de leur équipe et les nouveaux collaborateurs.
- Ils doivent encourager les comportements éthiques au sein de leur équipe.
- Ils doivent être disponibles pour répondre aux questions posées par les collaborateurs sur l'application de la Charte. Dans le cas où le manager, après s'être référé à la Charte, ne saurait pas comment y répondre, il doit orienter le collaborateur vers le référent Conformité de DistriCenter.
- Ils ne doivent jamais conseiller, implicitement ou explicitement, de déroger aux règles de la Charte.

Rôle des collaborateurs

Les collaborateurs sont tenus de lire cette Charte attentivement afin de s'en approprier le contenu.

L'éthique est la responsabilité de tous les collaborateurs et doit se refléter dans les relations entre eux et dans leurs relations avec les tiers (clients, fournisseurs, prestataires, etc.). Leur implication dans le respect de nos valeurs et la mise en œuvre des principes d'intégrité et d'équité énoncés dans cette Charte est

indispensable pour permettre à DistriCenter de continuer à se développer et protéger son image et sa réputation.

La Charte Ethique doit aider chaque collaborateur à agir avec intégrité, le guider et conforter dans ses choix au quotidien. Elle permet de s'interroger sur l'attitude à adopter dans d'éventuelles situations potentiellement sensibles, qu'il ou elle rencontre dans son activité professionnelle.

La Charte ne peut toutefois pas aborder toutes les situations auxquelles les collaborateurs peuvent être confrontés. Dans le cas où un collaborateur rencontrerait une problématique éthique non citée dans le présent document, il devra faire preuve de réflexion, de bon sens et de discernement tout en se référant aux grands principes de la Charte. Il pourra notamment se poser les questions suivantes :

- Est-ce, à mon sens, légal ?
- La situation est-elle conforme à la Charte Ethique de DistriCenter ?
- Les procédures internes de l'entreprise sont-elles respectées ?
- Serais-je à l'aise si ma décision et mes actes étaient connus au sein de l'entreprise ou à l'extérieur ?

Si la réponse à une de ces questions est négative, le collaborateur devra contacter son supérieur hiérarchique (contact à privilégier autant que possible) ou le référent Conformité de DistriCenter pour demander de l'aide et des conseils. Il pourra également, le cas échéant ou lorsque la situation par son importance l'impose, recourir en toute confidentialité au Dispositif d'Alerte décrit à la fin de la Charte.

Mise à jour de la Charte

La Charte Ethique s'inscrit dans une démarche de progrès et peut être révisée en fonction des réglementations, de l'évolution des activités de l'entreprise, des normes et attentes sociétales ou des retours d'expérience. La version mise à jour est systématiquement partagée avec l'ensemble des collaborateurs.

DistriCenter encourage les remontées de terrain et les propositions d'amélioration afin de renforcer la pertinence et l'impact de ses engagements.

ETRE UN EMPLOYEUR RESPONSABLE

DistriCenter garantit à l'ensemble de ses collaborateurs le respect des droits humains, de la législation et des réglementations sociales dans l'ensemble de ses activités.

Sécurité et santé

L'entreprise s'engage à offrir un cadre de travail sain et sécurisé, à prévenir les risques professionnels et à favoriser le bien-être physique et mental de ses collaborateurs. Elle s'engage également à favoriser le bien-être au travail, à respecter le droit à la déconnexion de ses collaborateurs et veille à la préservation d'un bon équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Elle s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue sur l'ensemble de ces sujets et encourage les collaborateurs à signaler, pour eux-mêmes ou pour leurs collègues, tout accident, incident ou comportement de nature à constituer un risque en termes de sécurité et/ou de santé sur le lieu de travail ou toute difficulté en matière de conditions de travail, auprès de leur hiérarchie.

Lutte contre le harcèlement, diversité et équité

Qu'est-ce que le harcèlement ?

Le harcèlement est constitué par des propos ou comportements répétés ou une pression grave, même non répétée, qui, soit portent atteinte à la dignité d'un(e) salarié(e) en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

DistriCenter ne tolérera aucune forme de violence, notamment de harcèlement psychologique et/ou à caractère sexuel ou encore de comportements de nature à humilier ou nuire à la dignité, au respect et aux droits des autres.

Toute forme de discrimination fondée notamment sur le genre, l'origine, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle, etc., ou traitement inéquitable sont également exclus.

L'entreprise s'engage à promouvoir la diversité au sein de ses effectifs et à veiller à l'égalité des chances dès l'embauche et tout au long du parcours professionnel du collaborateur : formation, évolution professionnelle, maintien dans l'emploi et conditions de travail en général.

Développement des compétences et gestion de carrière

DistriCenter encourage la montée et l'adaptation des compétences ainsi que l'évolution professionnelle de ses collaborateurs. Des formations régulières, des entretiens de développement et des parcours de mobilité interne sont proposés pour favoriser leur employabilité et leur épanouissement.

Dialogue social

DistriCenter valorise le dialogue social et la participation active de tous les collaborateurs à la vie de l'entreprise. L'entreprise est convaincue que chacun peut au travers de son expérience contribuer à améliorer les conditions de travail et la performance globale.

Elle s'engage à communiquer, consulter et à associer ses partenaires sociaux sur les sujets relatifs à l'intérêt des collaborateurs, de manière régulière, ouverte et dans les meilleures conditions possibles.

Protection des données personnelles

L'entreprise s'engage à respecter la vie privée de ses collaborateurs et à protéger la confidentialité des données à caractère personnel qui les concernent.

En conformité avec le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) et avec ses obligations légales en la matière, DistriCenter s'engage à collecter uniquement les données personnelles de ses collaborateurs nécessaires au bon fonctionnement de ses activités.

Chaque collaborateur dispose de droits sur ses données personnelles (accès, rectification, opposition, suppression...) qu'il peut exercer dans les conditions prévues par la réglementation applicable.

L'entreprise veille à ne communiquer ces données qu'aux seules personnes habilitées et à ne pas utiliser l'image de ses collaborateurs dans des communications publiques sans leur consentement explicite.

Elle s'engage à protéger ces données le mieux possible, en s'appuyant sur les standards les plus exigeants, et à procéder à leur destruction dès lors qu'elles n'ont plus d'utilité juridique ou professionnelle.

L'ensemble de ces éléments figurent dans la Charte Informatique DistriCenter intégrée au Règlement Intérieur, porté à l'affichage sur tous les lieux de travail et communiqué aux nouveaux collaborateurs lors de leur embauche.

ENGAGER NOS COLLABORATEURS ET PARTENAIRES

Corruption et trafic d'influence

Qu'est-ce que la corruption ?

La corruption consiste à proposer ou accorder à un décideur privé ou public, mais également à solliciter ou accepter un avantage indu en échange d'une faveur.

Qu'est-ce que le trafic d'influence ?

Le trafic d'influence actif consiste à faire un don à une personne (intermédiaire) pour qu'elle use de son influence ; le trafic d'influence passif est le fait de recevoir un don de la part d'un tiers dans le but d'user de son influence.

DistriCenter interdit formellement toute forme de corruption (pot-de-vin, paiement de facilitation, commissions frauduleuses, etc.) et de trafic d'influence actif ou passif. Totalement contraires à ses valeurs, de tels comportements font l'objet d'une **tolérance zéro** au sein de l'entreprise, quel qu'en soit le motif.

Chaque collaborateur doit faire preuve d'intégrité, de sincérité, d'équité et de transparence dans l'exercice de son activité professionnelle et en toute circonstance.

Il s'engage ainsi à ne jamais accepter ou solliciter un avantage de quelque nature (dons, cadeaux, argent, invitations...) de la part d'un fournisseur, salarié, syndicat, représentant des autorités, concurrent, etc., en contrepartie d'un acte relevant de ses fonctions. De même, il s'engage à ne jamais offrir ou proposer un avantage à quiconque afin d'obtenir une faveur ou d'influencer une décision.

Le collaborateur s'interdit également de proposer ou donner de l'argent ou toute autre chose de valeur à un intermédiaire pour qu'il use de son influence auprès d'un tiers en vue d'obtenir un avantage ou une décision.

Fraude

Qu'est-ce que la fraude ?

La fraude concerne les actes qui visent, par un contournement délibéré des règles internes, contractuelles et des lois, à obtenir un avantage matériel ou moral indu (informations de valeur par exemple).

Tout acte de fraude (détournement de fonds à des fins d'enrichissement personnel, usurpation d'identité, etc.) est répréhensible et formellement interdit, quel qu'en soit le motif.

Conflits d'intérêts

Qu'est-ce qu'un conflit d'intérêts ?

Un collaborateur est dans une situation de conflit d'intérêts lorsqu'il est placé face à deux intérêts divergents : ses intérêts personnels (financiers, familiaux, amicaux, moraux...), qui peuvent affecter l'objectivité de sa décision, d'une part, et ceux de l'entreprise, d'autre part.

DistriCenter attend de ses collaborateurs qu'ils évitent les conflits d'intérêts et qu'ils agissent dans le cadre professionnel dans l'intérêt de l'entreprise à tout moment.

Un collaborateur doit informer aussitôt sa hiérarchie directe ou indirecte de toute situation de conflit d'intérêts réel ou potentiel, afin qu'une analyse de la situation puisse avoir lieu et qu'une solution soit trouvée.

A titre d'exemples, il est interdit de prendre une décision concernant un fournisseur qui serait dictée totalement ou partiellement par un intérêt autre que celui de l'entreprise, de favoriser, à l'occasion d'un recrutement ou d'un appel d'offres un candidat ou prestataire en raison de relations pouvant relever d'un conflit d'intérêts, ou encore de prendre une participation ou une fonction dans une structure qui serait fournisseur, client ou partenaire de DistriCenter sans le déclarer.

Cadeaux et invitations

Par principe et afin de ne pas influencer celui qui reçoit vis-à-vis de celui qui offre, un collaborateur ne doit ni recevoir ni offrir de biens matériels, d'argent, de services, de divertissements, de voyages ou tout autre avantage personnel dans le cadre d'une relation d'affaires.

Il pourra toutefois exceptionnellement offrir ou recevoir des cadeaux ou invitations, s'ils sont de valeur **raisonnable** et **symbolique** (déjeuner, boîte de chocolat, de thé...) et sont échangés dans le respect des lois et des procédures en vigueur et **en dehors de toute période de négociation**.

Dans le cas d'une invitation reçue, le collaborateur devra impérativement en informer sa hiérarchie pour évaluer son caractère acceptable. Une invitation à un événement non professionnel n'est pas autorisée.

Dans le cas d'un cadeau reçu par un collaborateur, celui-ci devra être remis à réception directement ou via sa hiérarchie au Facility Manager du siège, afin qu'il puisse être partagé avec les autres collaborateurs ou, s'il ne peut être partagé, être donné à une association caritative. Un cadeau d'une trop grande valeur sera renvoyé à son expéditeur.

Prévention des risques de blanchiment d'argent

Qu'est-ce que le blanchiment d'argent ?

Le blanchiment d'argent constitue un délit pénal qui se caractérise par l'utilisation de capitaux d'origine criminelle au sein de l'économie légitime afin d'en masquer l'origine illégale

DistriCenter veille à ce que l'ensemble des informations figurant dans ses documents financiers ou légaux soient sincères et exacts.

Elle est particulièrement vigilante pour s'assurer de la légalité des entreprises avec lesquelles elle travaille. L'entreprise a mis en place des procédures internes visant à respecter les limites légales autorisées pour les paiements en espèces en magasin et pris des mesures pour limiter l'utilisation de grosses coupures.

Ces engagements sont essentiels à la conduite honnête, efficace et licite de ses activités.

Respect des droits de propriété intellectuelle

DistriCenter s'engage à respecter les droits des tiers sur leurs créations protégées au sens de la réglementation en vigueur. Des sensibilisations et formations sont régulièrement effectuées auprès de nos équipes style et achat et de nos fournisseurs pour s'assurer du respect de ces droits.

L'entreprise s'interdit de copier sciemment une création originale appartenant à un tiers et de continuer à commercialiser un produit identifié comme portant atteinte aux droits des tiers.

Libre concurrence

DistriCenter s'engage à se conformer aux réglementations applicables en matière de concurrence partout où l'entreprise exerce son activité.

Nos partenaires sont choisis de façon équitable au regard de leur offre et de leur capacité à respecter nos principes éthiques, sur la base d'appel d'offres ouverts et transparents et sans aucune forme de favoritisme.

Code de Conduite fournisseur

L'entreprise exige de ses fournisseurs textile et chaussure et de leurs sous-traitants qu'ils adhèrent et se conforment aux valeurs et principes définis dans son Code de Conduite dans les domaines notamment de l'éthique des affaires, du respect des Droits de l'Homme et de la préservation de l'environnement.

Partie intégrante de son Cahier des Charges Fournisseur, le Code de Conduite est transmis systématiquement à tous les fournisseurs avec qui DistriCenter entretient des relations contractuelles pour signature.

L'entreprise met en œuvre des procédures de vérification pour s'assurer du respect des attendus par les fournisseurs. Elle se réserve le droit d'arrêter de travailler avec un partenaire qui ne les satisferait pas. Elle s'interdit par ailleurs de référencer un fournisseur qui refuserait de prendre les engagements mentionnés dans ce Code de Conduite.

Confidentialité des affaires

Les collaborateurs s'engagent à protéger les informations et données confidentielles ou sensibles de l'entreprise dont ils pourraient avoir connaissance, celles-ci pouvant concerner DistriCenter, ses salariés, ses clients ou encore ses fournisseurs.

Dans la mesure où divulguer ou faire un mauvais usage de ces informations peut nuire à l'entreprise, il est essentiel de se renseigner auprès de sa hiérarchie sur ce qui est autorisé à être communiqué en externe, que ce soit à l'occasion d'un événement, avec sa famille, ses proches, sur les réseaux sociaux, etc. Par principe, si un collaborateur dispose d'une information que l'entreprise n'a pas divulguée publiquement, cela signifie que cette information est interne et donc confidentielle.

Communication raisonnée

DistriCenter respecte la liberté d'expression de ses collaborateurs.

L'entreprise demande toutefois à ses collaborateurs de respecter son image et sa réputation et de s'exprimer de manière mesurée, intègre et loyale s'agissant de sujets directement ou indirectement en lien avec l'activité de l'enseigne, que ce soit dans leurs propos, sur les réseaux sociaux, sites ou forums sur internet.

Si un collaborateur souhaite prendre la parole lors d'une discussion ou d'un débat public, il doit être clair sur le fait qu'il s'exprime à titre personnel, et non en tant que représentant de DistriCenter.

Usage responsable des actifs de l'entreprise

L'entreprise demande à ses collaborateurs de veiller à une utilisation respectueuse et responsable des ressources qu'elle met à disposition, telles que le matériel informatique (ordinateur, écran, copieur...), les équipements de bureau (table, chaise...), les véhicules de service, etc.

Ces ressources ne doivent pas, par principe, être utilisées pour des motifs personnels.

RESPECTER NOS CLIENTS

Qualité et sécurité des produits

La satisfaction et la confiance de ses clients est une priorité pour DistriCenter. Aussi, l'entreprise veille à concevoir et commercialiser des produits et emballages conformes aux normes et réglementations en vigueur en matière de qualité et de sécurité et qui ne présentent pas de risque pour la santé humaine.

Ces exigences sont précisées dans le Cahier des charges transmis et signé par l'ensemble des fournisseurs avec lesquels l'entreprise collabore. Le Service Qualité de l'entreprise met en œuvre des contrôles adaptés pour s'assurer que celles-ci sont bien respectées. Dans le cas où un produit aurait été identifié comme dangereux pour le client, sa commercialisation est interdite.

En parallèle, DistriCenter a établi des procédures internes pour gérer efficacement les réclamations clients liées à un problème potentiel de santé ou de sécurité.

Transparence et information

DistriCenter s'engage à respecter le droit de la consommation en vigueur et à fournir une information sur ses produits claire, sincère, juste et accessible.

L'entreprise interdit toute forme de communication commerciale ou publicitaire mensongère ou trompeuse et s'interdit d'exploiter la crédulité ou le manque de connaissance produit du client.

DistriCenter s'engage également à ne pas porter atteinte dans ses communications à la dignité des personnes et à ne pas présenter de stéréotypes dégradants.

Accueil

L'entreprise garantit un accueil respectueux des visiteurs dans ses points de vente, une écoute attentive et un traitement équitable des demandes, réclamations ou retours de ses clients.

DistriCenter encourage également l'adaptation de ses magasins et de son site internet pour qu'ils soient accessibles aux personnes en situation de handicap.

Protection des données personnelles

L'entreprise respecte la vie privée de ses clients et s'engage à protéger leurs données personnelles conformément au Règlement Général sur la Protection des données (RGPD) en vigueur.

Elle s'engage à ce que :

- Seules les données personnelles strictement nécessaires à l'activité soient collectées.
- Les clients soient parfaitement informés de la nature de données personnelles collectées et de l'utilisation qui en sera faite.
- Les données collectées ne soient transmises, en interne, qu'aux seules personnes habilitées. Les données peuvent être transmises à des prestataires agissant pour le compte de DistriCenter, dans le respect strict du RGPD et sur la base de contrats encadrant leur intervention.

- Le client puisse facilement contacter l'enseigne afin d'exercer ses droits sur ses données personnelles (consultation, rectification, suppression, opposition...), conformément à la réglementation applicable.
- Des mesures techniques et organisationnelles soient mises en œuvre afin de garantir la sécurité et la confidentialité des données personnelles de chaque personne concernée. L'hébergement des données est fait dans un pays de l'Union Européenne, assurant un niveau de sécurité et de protection élevé.

PRESERVER LES RESSOURCES NATURELLES

Soucieuse de protéger notre planète et ses ressources naturelles, DistriCenter s'engage et mobilise ses parties prenantes autour de la préservation de l'environnement.

L'entreprise s'assure de respecter l'ensemble des normes et législations environnementales qui lui sont applicables.

Au-delà, elle se donne comme objectifs dans le cadre de sa stratégie RSE de :

- Lutter contre le changement climatique et réduire l'empreinte carbone de ses activités.
- Créer et concevoir des produits et des emballages plus respectueux de l'environnement en privilégiant la qualité, des fibres et matières durables (issues de l'agriculture raisonnée ou biologique, recyclées, ou encore à faible impact), des traitements et procédés de fabrication moins polluants à chaque étape de leur cycle de vie, etc.
- Améliorer la performance environnementale de l'ensemble de sa chaîne de valeur, en travaillant sur l'efficacité énergétique et les énergies renouvelables, la réduction des pollutions, la gestion des déchets et la préservation de la biodiversité.
- Promouvoir l'économie circulaire dans le secteur textile.

Chaque collaborateur a un rôle à jouer et peut agir au quotidien et à son niveau pour aider l'entreprise à atteindre ses objectifs.

APPLICATION DE LA CHARTE

Comité Ethique

L'entreprise s'appuie sur son Comité Ethique pour veiller à la bonne application de la Charte Ethique. Ce comité est composé du Président, de la Directrice des Ressources Humaines, de la Directrice Juridique, du Directeur Administratif et Financier et de la Responsable RSE (référente Conformité).

Il a pour mission de :

- Promouvoir les principes énoncés dans la Charte en coordonnant notamment des actions de sensibilisation et formation, et veiller à leur application.
- Gérer le Dispositif d'Alerte et recueillir, analyser et traiter les signalements.
- Suivre et évaluer la politique de conformité de l'entreprise en matière d'éthique des affaires.
- Être force de proposition pour développer les meilleures pratiques dans ce domaine.

Sensibilisation et formation des équipes à l'éthique

L'entreprise a défini et mis en œuvre un dispositif obligatoire de sensibilisation à l'éthique à destination de l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise, constitué notamment du « Guide des bonnes pratiques éthiques », et de présentations et/ou modules de formation spécifiques si nécessaire.

Ce dispositif vise, par des mises en situation concrètes, des exemples et bonnes pratiques parlants et adaptés aux différents métiers, à permettre aux équipes de comprendre ce qui est attendu et de guider leurs actions en conformité avec les principes éthiques de DistriCenter.

En parallèle, l'entreprise s'engage à informer régulièrement ses collaborateurs sur les modalités de signalement mis à disposition et encourage une culture de transparence.

Besoin de clarification ?

Si, malgré les informations qui lui ont été transmises, un collaborateur continue à se poser des questions relatives au contenu ou aux modalités de mise en œuvre de la Charte, il doit en échanger dans un premier temps avec sa hiérarchie, ou peut, le cas échéant, contacter le référent Conformité de l'entreprise.

Sanctions en cas de non-respect

Dans le cas d'un collaborateur, le non-respect des règles et principes énoncés dans la Charte Ethique constitue un manquement au contrat. Selon les circonstances, il est passible de mesures ou sanctions disciplinaires telles que prévues dans le Règlement Intérieur de DistriCenter pouvant aller de l'avertissement jusqu'au licenciement, conformément aux lois et règlements applicables, indépendamment d'éventuelles poursuites civiles et pénales qui pourraient être engagées au regard des infractions constatées.

Dans le cas d'un partenaire commercial, le non-respect des règles et principes énoncés dans la Charte Ethique, peut amener DistriCenter à résilier, le cas échéant, la relation d'affaires et/ou à engager des poursuites judiciaires.

PROCEDURE D'ALERTE

Lanceurs d'alerte

Une alerte peut être lancée par un collaborateur de DistriCenter mais également par tout tiers intéressé : anciens salariés ou candidats à l'embauche, lorsque les informations ont été obtenues dans le cadre de leurs relations professionnelles avec l'entreprise, actionnaires de l'entreprise, collaborateurs extérieurs et occasionnels, cocontractants et sous-traitants.

Signalement

Chaque collaborateur ou tiers intéressé a le droit de signaler, de bonne foi et sans contrepartie financière directe, un comportement ou une situation apparaissant potentiellement non-conforme à la présente Charte ou des faits contraires à la loi, dont il a eu personnellement connaissance.

Ce droit peut notamment être utilisé pour signaler :

- Un crime ou un délit
- Une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général.
- Une violation grave et manifeste de la loi ou du règlement
- Une conduite ou des situations contraires à la Charte Ethique de DistriCenter (corruption, fraude, harcèlement, pratiques anti-concurrentielles, discrimination, atteinte importante à l'environnement, détournement de fonds, etc.)

Les faits et informations transmis doivent être **sérieux, non mensongers** et ne doivent pas être couverts par le secret des lois ou règlements (défense nationale, secret judiciaire, secret médical, secret de l'enquête, secret professionnel de l'avocat).

Le signalement doit être **clair et détaillé** et fournir **suffisamment de renseignements** pour permettre la conduite d'une enquête. Il doit notamment décrire les faits précis, les dates, les lieux, les acteurs impliqués et être accompagné de tous les documents permettant d'étayer la réalité des faits, quel que soit leur forme ou leur support.

Il peut s'agir de faits qui se sont produits ou qui sont susceptibles de se produire.

Dispositif d'Alerte mis à disposition

Un Dispositif d'Alerte interne est mis à disposition de l'ensemble des collaborateurs pour leur permettre de faire un signalement de manière sécurisée et sans crainte de représailles.

Le dispositif **ne se substitue toutefois pas aux canaux traditionnels d'expression des salariés, tels que leur hiérarchie, le service des Ressources Humaines ou les représentants du personnel. Il constitue un dernier recours lorsque la situation l'impose.**

Le collaborateur peut alors faire remonter une alerte au Comité Ethique par courrier électronique à l'adresse : comite-ethique@districenter.tm.fr. Un signalement donné à l'oral est exclu du dispositif.

Le lanceur d'alerte doit en principe s'identifier, son identité étant traitée de façon strictement confidentielle. Par exception, une alerte anonyme peut être acceptée. Dans ce cas, le lanceur d'alerte peut utiliser, par exemple, une adresse mail ne permettant pas son identification.

Traitement de l'alerte

Le Comité Ethique s'engage à prendre connaissance des signalements dans un délai maximal de 7 jours. Le lanceur d'alerte recevra par mail un accusé de réception lui confirmant que son alerte a été reçue et est en cours d'analyse.

Le Comité d'Ethique se charge ensuite d'évaluer la recevabilité du signalement dans un délai de 15 jours. A cette fin, il pourra potentiellement être demandé au lanceur d'alerte des éléments complémentaires.

Dans le cas où le signalement est déclaré irrecevable, le lanceur d'alerte en est informé et le dossier clôturé. Les informations collectées sont alors supprimées ou anonymisées rapidement après la notification de l'irrecevabilité.

Dans le cas où le signalement est déclaré recevable, le lanceur d'alerte en est informé et le dossier est traité avec impartialité dans un délai maximal de deux mois.

Une enquête est alors menée afin de vérifier le bien-fondé du signalement, soit en interne, sous la responsabilité du Comité Ethique, soit par un tiers spécialisé dans la conduite d'enquêtes si les faits le justifient.

Une fois le signalement vérifié, si des mesures de remédiation s'imposent, le Comité Ethique contactera la ligne managériale pour préconiser ce qui devra être mis en place. En cas de manquement avéré, le collaborateur mis en cause pourra faire l'objet d'une procédure disciplinaire ou judiciaire.

Les informations collectées et traitées dans le cadre de l'enquête sont conservées jusqu'au terme de la procédure. A l'issue de la procédure, les données sont rapidement supprimées ou anonymisées et, dans le cas exceptionnel où cela serait nécessaire, archivées de façon confidentielle et sécurisée, conformément aux réglementations en vigueur.

Le lanceur d'alerte est informé par écrit, une fois l'alerte traitée, de la suite qui a été donnée et de la clôture du dossier.

Confidentialité

Toute au long du traitement de l'alerte, le Comité Ethique est soumis à une stricte obligation de confidentialité des faits signalés, ainsi que des données à caractère personnel du lanceur d'alerte, de la ou des personnes ou tiers mis en cause ou cités dans l'alerte.

Le Comité Ethique portera une attention particulière à ce que l'identité du lanceur d'alerte ne soit pas communiquée aux personnes susceptibles de faire l'objet d'une enquête.

L'entreprise s'engage à traiter l'ensemble des données collectées dans le strict respect du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).

Protection des lanceurs d'alerte

Les lanceurs d'alerte font l'objet d'une protection dans les conditions prévues par la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (dite « Sapin II »), et la loi n°2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte (dite « Wasserman »).

L'utilisation de bonne foi du Dispositif d'Alerte ne peut exposer son auteur à aucune sanction disciplinaire, mesure de représailles ou encore menace, même si les faits s'avéraient par la suite inexacts. Les auteurs de mesures de représailles sont passibles de sanctions disciplinaires.

L'utilisation abusive du Dispositif d'Alerte à des fins diffamatoires peut, en revanche, exposer son auteur à des sanctions disciplinaires et des poursuites judiciaires.

Autres voies de signalement possibles

Bien qu'un signalement interne soit encouragé en premier lieu, il existe d'autres voies qui peuvent être utilisées pour signaler un fait.

Ainsi un signalement externe auprès de la justice, des autorités nationales compétentes ou du Défenseur des Droits est également possible.

Pour en savoir plus, le Défenseur des Droits¹ met à disposition le [Guide du lanceur d'alerte - 2023](#).

¹ Autorité administrative indépendante, inscrite dans la Constitution, chargée de veiller au respect des libertés et des droits des citoyens.

DISPOSITIONS FINALES

La présente Charte a été soumise pour avis aux membres du CSE. Elle entre en vigueur le 15/07/2026. Elle fait l'objet d'une insertion au règlement intérieur de l'entreprise, après accomplissement de l'ensemble des formalités requises en cas de modification du règlement intérieur. En outre, elle est portée à la connaissance des salariés.

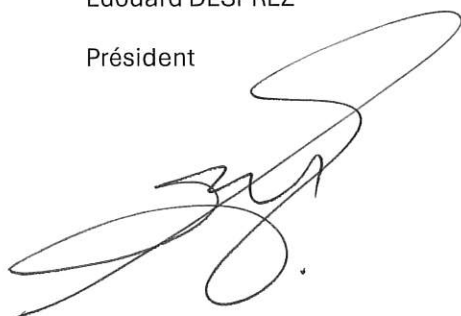
Cette charte pourra être modifiée en fonction des réglementations, de l'évolution des activités de l'entreprise, des normes et attentes sociétales ou des retours d'expérience. Chaque utilisateur sera informé de toute mise à jour et pourra la consulter sur les supports de communication mis à disposition par DistriCenter.

Fait à Cesson-Sévigné,

Le 29/05/2026,

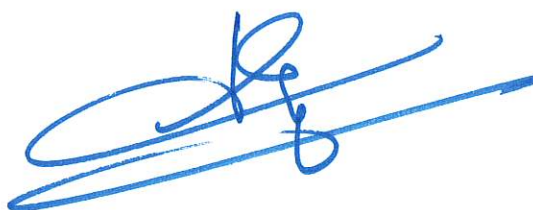
Edouard DESPREZ

Président

A black ink signature of Edouard Desprez, featuring a large, stylized 'E' and 'D'.

Pierre DESPREZ

Directeur Général

A blue ink signature of Pierre Desprez, featuring a stylized 'P' and 'D' with a long horizontal stroke.

DistriCenter

VÊTEMENTS • CHAUSSURES • MAISON

19 rue Claude Chappe

35510 CESSON-SEVIGNE