





CHARTRE ETHIQUE

Tableau de suivi des modifications				
Indice	Date	Modificateur	Objet	Pages
A	05/10/2020	Marion Decostanzi	Création	Toutes
B	22/10/2021	Marion Decostanzi	MAJ Pied de page + tableau de validation doc	Toutes
C	08/06/2022	Elodie DIGET	Ajout d'info + 5. Environnement	4 à 8

Tableau de validation documentaire.			
Document	Nom et Prénoms	Fonction	Visa
Rédigé par :	Arthur Leroux Marion Decostanzi	Président Assistante de direction	 
Vérifié par :	Marion Decostanzi	Assistante de direction	
Approuvé par :	Arthur Leroux	Président	
Diffusion	ENOGIA		



SOMMAIRE

1. RESPECT DES LOIS & RÉGLEMENTATIONS	3
2. RESPECT DES PERSONNES	3
3. PROTECTION DE LA PROPRIETE INTELLECTUELLE	4
4. COMMUNICATION & INFORMATION	4
5. QUALITÉ & MAÎTRISE DES RISQUES	4
6. ENVIRONNEMENT	4
7. AFFAIRES	4
8. CORRUPTION	5
9. CONFLITS D'INTÉRÊTS	5
10. FINANCEMENT OU CONTRIBUTION À DES ACTIVITÉS POLITIQUES	5
11. COMITÉ D'ÉTHIQUE	6
12. DEVOIR D'ALERTE ET ACTIONS CORRECTIVES	6
1- LE DECLENCHEMENT DE L'ALERTE	6
2- LE ROLE D'ENOGIA DANS LE DISPOSITIF D'ALERTE	7
3- RECUEIL DES DONNEES A CARACTERE PERSONNEL	7
4- DUREE DE CONSERVATION DES DONNEES A CARACTERE PERSONNEL	7
13. NOS VALEURS	8

1. RESPECT DES LOIS & RÉGLEMENTATIONS

Enogia s'engage à réaliser les missions qui lui sont confiées dans le respect des lois et réglementations, et plus généralement avec intégrité et dans le respect des parties prenantes, dans tous les pays où l'entreprise exerce ses activités.

Enogia adhère en outre aux principes de la Déclaration universelle des droits de l'Homme des Nations Unies, du Pacte mondial et de la Chambre de Commerce Internationale, et aux Principes directeurs de l'OCDE.

2. RESPECT DES PERSONNES

Enogia adhère aux principes fondamentaux de l'Organisation Internationale du Travail et attache une importance particulière à l'interdiction du travail des enfants et du travail forcé. La politique des ressources humaines d'Enogia est basée sur des principes de dignité, de respect mutuel et de confiance réciproque.

Au-delà du simple respect des lois et règlements applicables en termes de droit du travail et de dialogue social dans chaque pays où Enogia exerce ses activités, Enogia s'est fixée comme objectif :

- de promouvoir, sous toutes ses formes, la dignité au travail,
- de respecter la vie privée des collaborateurs (notamment au regard des lois régissant les fichiers informatiques),
- de favoriser le développement pérenne de l'emploi qu'elle propose à ses collaborateurs,
- d'accompagner leur développement par une politique appropriée de formation professionnelle,
- d'encourager l'emploi et l'insertion des travailleurs handicapés,
- de développer un dialogue social responsable auprès des collaborateurs et de leurs représentants.
- Égalité des chances professionnelles et non-discrimination : Enogia exclut toute décision conduisant à une discrimination envers un collaborateur, notamment en raison de son sexe, de son orientation sexuelle, de son origine, de ses convictions ou opinions.
- Harcèlement : Enogia n'accepte aucune forme de harcèlement, qui puisse se traduire par une action, pression ou conduite à l'encontre d'un individu. Enogia encourage au contraire ses collaborateurs au respect mutuel favorisant un bon environnement de travail.
- Sécurité et Santé : Enogia s'attache à préserver la santé et assurer la sécurité et la sûreté de ses collaborateurs. Dans cette optique, Enogia encourage un comportement proactif pour prévenir les risques en matière de santé, sécurité et sûreté. Cette démarche de prévention vise à améliorer les conditions et le bien-être au travail. Elle s'inscrit dans une logique de responsabilité sociale et cherche à anticiper et à limiter les accidents du travail, les maladies professionnelles et leurs conséquences humaines, sociales et économiques.

3. PROTECTION DE LA PROPRIETE INTELLECTUELLE

Enogia et ses collaborateurs s'engagent à protéger les droits de propriété intellectuelle de ses actifs incorporels constitués par l'ensemble des brevets, modèles, marques, noms de domaine, droits d'auteur et autres connaissances scientifiques appartenant à l'entreprise. Enogia respecte également les droits de propriété intellectuelle des tiers en nous abstenant de tous agissements ou pratiques susceptibles de porter préjudice aux droits immatériels de nos concurrents ou partenaires.

4. COMMUNICATION & INFORMATION

Enogia s'attache à l'exactitude des informations figurant dans les documents qu'elle émet. Chaque collaborateur doit donc veiller à la qualité et à la précision des informations qu'il transmet à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise. Il doit également ne pas communiquer à l'extérieur de l'entreprise les informations confidentielles qu'il pourrait détenir, quelles que soient ses fonctions. Ces informations confidentielles concernent tant Enogia que ses partenaires commerciaux, et cette obligation subsiste après le départ du collaborateur ou le terme de la relation contractuelle.

5. QUALITÉ & MAÎTRISE DES RISQUES

La démarche qualité engagée par Enogia a pour objectif de satisfaire les attentes des parties prenantes internes et externes tout en respectant les exigences légales et réglementaires applicables. Chaque collaborateur participe à l'amélioration continue des dispositifs et processus mis en place par Enogia pour piloter et développer une entreprise durable et responsable.

6. ENVIRONNEMENT

Enogia s'engage à respecter les contraintes législatives et réglementaires nationales ou internationales en matière du droit de l'environnement.

Enogia se fixe comme objectif de détecter, identifier et évaluer les risques environnementaux potentiels et prendre toutes les mesures appropriées pour les atténuer ou les éliminer.

Chaque collaborateur est appelé à minimiser l'impact sur l'environnement des processus et des produits, notamment pour lutter contre le réchauffement climatique et préserver les ressources (énergie, eau, matières premières).

7. AFFAIRES

Enogia considère que la négociation et l'exécution des contrats qu'elle conclut avec ses clients, partenaires, sous-traitants ou fournisseurs doivent être conclus avec intégrité et la plus haute exigence éthique. Enogia proscrit tout acte direct ou indirect de corruption ou de fraude et ne tolère aucun manquement en la matière. Enogia invite donc ses parties prenantes à adopter la même démarche et attend de ses agents, prestataires, sous-traitants, et fournisseurs de se conformer aux engagements de sa Charte Éthique. Enogia met en place des dispositifs pour s'assurer du respect de ces engagements lors de la sélection de ces partenaires et durant la réalisation des contrats. Enogia considère en outre que les démarches commerciales doivent être menées en respectant le principe d'une concurrence loyale et en s'interdisant les ententes ou comportements pouvant être qualifiés de pratiques anticoncurrentielles. Les cadeaux et autres marques d'hospitalité sont encadrés par une politique dédiée diffusée auprès des collaborateurs.

8. CORRUPTION

Enogia proscrit toute forme de corruption dans ses transactions commerciales et s'engage à respecter les dispositions de la Convention OCDE sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales du 21 novembre 1997 et les Convention des Nations Unies contre la corruption du 31 octobre 2003. Enogia interdit ainsi aux sociétés et collaborateurs de l'entreprise de promettre, d'offrir, ou de fournir à une société, une personne, ou à un groupe de personnes, un avantage quelconque, pécuniaire ou autre, dans le seul but d'obtenir ou de maintenir une transaction commerciale ou de recevoir une quelconque facilité ou faveur impliquant la transgression d'une réglementation. Aucune transaction commerciale ne doit donner lieu à des comportements pouvant être qualifiés de corruption active ou passive, de complicité de trafic d'influence ou de favoritisme.

9. CONFLITS D'INTÉRÊTS

Un conflit d'intérêts correspond à une situation d'interférence entre l'intérêt d'un collaborateur et celui de l'entreprise, ou à une situation où l'intérêt de l'entreprise interfère avec celui des parties prenantes d'un projet, de nature à influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif des missions confiées ou des fonctions d'un collaborateur. Enogia demande à chaque collaborateur de veiller à ne pas exercer directement ou indirectement d'activité ou de mission, à ne pas détenir un intérêt ou à investir dans une entreprise, qui le placerait dans une situation de conflit d'intérêts avec l'entreprise ou placerait l'entreprise en situation de conflit d'intérêts avec des parties prenantes d'un projet. En cas de doute ou de survenance d'une telle situation, le collaborateur doit immédiatement en informer sa hiérarchie.

10. FINANCEMENT OU CONTRIBUTION À DES ACTIVITÉS POLITIQUES

Pour éviter toute interprétation ou difficulté, Enogia s'interdit toute contribution, financière ou en nature, à des organisations ou partis politiques, ou à des personnalités politiques, même dans les pays ou la réglementation pourrait l'autoriser.

11. COMITÉ D'ÉTHIQUE

Enogia a mis en place un Comité d'Éthique composé de trois salariés. Le Comité d'Éthique est une instance indépendante de réflexion, de conseil, d'analyse, de proposition et de supervision sur l'éthique professionnelle à l'intérieur de l'entreprise. Le Comité d'Éthique intervient soit de sa propre initiative, soit sur la base d'une saisine du Conseil d'administration, de la Direction Générale, d'un responsable d'entité ou de tout collaborateur confronté à une question d'éthique. Lorsqu'un salarié se voit dans l'obligation de saisir le comité éthique, il devra passer par le dispositif d'alerte (cf : 12 DEVOIR D'ALERTE ET ACTIONS CORRECTIVES). Il est important de savoir que les lanceurs d'alerte ne peuvent faire l'objet de représailles selon l'article 1132-3-3 du Code du travail. Un salarié qui se verrait licencié à la suite d'un signalement d'alerte, pourra saisir le conseil des prud'hommes en référé.

L'article 13 de la loi Sapin II prévoit une peine d'un an de prison et de 15 000€ d'amende pour toute personne faisant obstacle « de quelque façon que ce soit » à la transmission d'un signalement en interne à l'entreprise (voie hiérarchique, référent éthique ou ligne d'alerte) ou à une autorité (autorité judiciaire, autorité administrative ou ordre professionnel).

12. DEVOIR D'ALERTE ET ACTIONS CORRECTIVES

Avant tout déclenchement d'alerte, il est important de savoir que le dispositif d'alerte constitue un recours à activer dès lors que les canaux existants d'expression tels que la hiérarchie, les ressources humaines et dans certains pays les représentants du personnel ont été mobilisés ou si la situation l'impose.

1- Le déclenchement de l'alerte

Lorsqu'un collaborateur est confronté à un problème d'éthique, c'est-à-dire, qu'il est victime ou spectateur d'une violation de la loi nationale et des conventions internationales ratifiées par la France ou de menaces ou de préjudices graves pour l'intérêt général, mais aussi en cas de conduites ou de situations contraires au code de conduite de la société ou à un manquement aux règles de la présente Charte, il doit enclencher le dispositif d'alerte. Pour cela, le salarié devra remplir le formulaire disponible sur l'intranet dans l'onglet sécurité. Une fois le formulaire Click Up rempli, le comité éthique recevra un mail qui lui permettra de traiter la demande.

La procédure d'alerte par palier consiste à dans un premier temps, effectuer le signalement en interne, cela par le biais du formulaire Click Up mis à disposition. Le comité d'éthique s'engage à accuser réception des éléments transmis dans un délai de 72 heures et informe l'auteur du signalement qu'il procédera à l'examen de la recevabilité du signalement dans un délai de 15 jours calendaires. A la suite de cet examen, l'auteur du signalement recevra un mail qui l'informerá des suites données à celui-ci. Cependant, si l'entreprise ne respecte pas des délais raisonnables pour examiner le signalement, le déclencheur de l'alerte pourra s'adresser à l'autorité judiciaire, à l'autorité administrative ou aux ordres professionnels. Dans le cas où, ni l'entreprise, ni les autorités ne traiteraient l'alerte dans un délai de trois mois, le signalement pourra être rendu public.

Attention : En cas de danger grave et imminent ou en présence d'un risque de dommages irréversibles, le signalement peut être porté directement à la connaissance des autorités judiciaires, administratives ou professionnelles et peut être rendu public.

2- Le rôle d'ENOGIA dans le dispositif d'alerte

Enogia veillera à ce que toute préoccupation d'ordre éthique exprimée de bonne foi, concernant d'éventuels comportements inappropriés d'une entité, d'un collaborateur ou d'un partenaire commercial soit examinée et que des mesures appropriées soient décidées et mises en œuvre. En cas d'enquête, Enogia et le Comité d'Éthique veilleront à ce qu'elle se déroule dans le respect des principes du contradictoire, de la présomption d'innocence et de la confidentialité que peut requérir la protection des personnes et de l'entreprise. Toute information donnée au cours d'une enquête sera uniquement communiquée aux personnes ayant besoin de la connaître et aucune mesure de sanction ne pourra être prise par Enogia à l'encontre d'un collaborateur ayant signalé de bonne foi une préoccupation ou un manquement d'ordre éthique.

3- Recueil des données à caractère personnel

Certaines catégories de données à caractère personnel sont susceptibles d'être collectées et conservées lors du déclenchement d'une alerte. Voici la liste de ces données :

- L'identité, les fonctions et les coordonnées du lanceur d'alerte
- L'identité, les fonctions et les coordonnées des personnes pour lesquelles l'alerte a été déclenché
- L'identité, les fonctions et les coordonnées des personnes intervenant dans le recueil ou dans le traitement de l'alerte
- Les faits évoqués
- Les éléments répertoriés dans le but de vérifier les faits
- Le compte-rendu des opérations de vérification
- Les suites données à l'alerte

4- Durée de conservation des données à caractère personnel

Les données recueillies lors du traitement du dispositif d'alerte sont analysées, si elles n'entrent pas dans le champ du dispositif d'alerte, elles seront immédiatement détruites ou archivées après l'anonymisation.

Lorsque l'alerte ne donne pas suite à une procédure disciplinaire ou judiciaire, les données concernant l'alerte sont détruites ou archivées et anonymiser dans un délai de deux mois à partir de la clôture des opérations d'instruction.

Lorsqu'une procédure disciplinaire ou des poursuites judiciaires sont engagées à l'encontre de la personne mise en cause ou de l'auteur de l'alerte abusive, les données en lien avec l'alerte seront alors conservées jusqu'à la fin de la procédure.

Les données archivées sont conservées dans le cadre d'un système d'information distinct à accès restreint, pour une durée n'excédant pas les délais de procédures contentieuses.

13. NOS VALEURS

Forts de nos compétences et nos innovations technologiques, nous travaillons en étroite collaboration avec nos partenaires. Enogia valorise l'innovation et la créativité, et protège son savoir-faire.

Par leur professionnalisme et par leur engagement, les Femmes et les Hommes d'Enogia forment le socle sur lequel repose la réussite de l'entreprise. Notre approche repose sur les valeurs suivantes :

- Ensemble
- Responsable
- Créativité
- Energique

Enogia met un point d'honneur à se recentrer sur ce qui la caractérise et ce qui la constitue : l'humain. A travers un environnement dynamique et professionnel, nous souhaitons développer chez l'ensemble de nos collaborateurs une ambition commune qui n'est autre que : Relever les défis de demain.

Afin de permettre un réel épanouissement de nos employés, nous mettons en avant la responsabilité de chacun tant sur un plan organisationnel que sociétale et en favorisant l'autonomie et la créativité.

Chez Enogia, la créativité n'est pas réservée uniquement aux métiers de la Recherche et du Développement. Mettre en avant l'intelligence créative de chacun permet de donner un sens et un intérêt à son travail.

Notre objectif est de s'engager ensemble sur le chemin de l'innovation et du changement.