Nom : CHARTE ETHIQUE incluant indicateurs de reporting	**Responsabilité :** Direction Générale
Type : Code de Conduite	**Fréquence de révision :** Mise à jour annuelle
Date de création : 09/12/2019	**Périmètre d'application** : Collaborateurs (signataires de la charte éthique) Clients Fournisseurs Partenaires
Date de dernière révision : 02/06/2026	
Historique de révision : Version 2 : 02/06/22 Notre code de conduite des affaires a été élargi pour devenir notre charte éthique Version 3 : 02/06/2024 Mise à jour Version 4 : 02/06/2026	

CHARTE ETHIQUE DE CAMELEON GROUP

Chères collaboratrices, chers collaborateurs, fournisseurs, clients et partenaires,

En tant que fondatrice et dirigeante de Cameleon Group, les valeurs éthiques comme l'intégrité et l'honnêteté me tiennent profondément à cœur. Celles-ci sont les fondements de notre stratégie globale et contribuent logiquement au succès durable de l'entreprise.

Dans un contexte global de plus en plus complexe, il nous parait donc essentiel de nous doter d'une charte Éthique adaptée à notre écosystème. Véritable cadre de référence, il définit les règles de conduite, individuelles et collectives, qui doivent guider nos actes et inspirer nos choix pour faire vivre nos valeurs et engagements au quotidien.

Cette charte est également porteuse d'une ambition d'amélioration continue pour aller toujours plus loin dans le respect de nos 11 engagements éthiques partout dans le monde.

Quelle que soit notre position, nous sommes tous des ambassadeurs de Cameleon Group. Il revient donc à chacun d'entre nous, le devoir de respecter les règles de cette Charte Éthique et la responsabilité de conforter l'intégrité et la bonne réputation de notre entreprise.

Je sais que je peux compter sur vous pour agir en ce sens.



Virginie BERLUTEAU – Directrice Générale

POURQUOI UNE CHARTE ETHIQUE ?

Cameleon Group repose en grande partie sur la confiance que lui témoignent ses parties prenantes internes et externes. Cette confiance est intimement liée à la façon dont nous nous comportons avec nos différents partenaires. La Charte Éthique de Cameleon Group formalise les principales règles de conduite qui garantissent le respect de ses principes éthiques en ligne avec ses valeurs.

COMMENT UTILISER CETTE CHARTE ?

Au-delà du respect des lois nationales et internationales, nous pouvons être confrontés dans certaines situations à des questions ou dilemmes. La Charte Éthique de Cameleon Group a été conçue afin de nous aider à les résoudre. Pour chaque thème-clé, il précise la ou les règles fondamentales que nous devons suivre et indique les documents de référence internes ou externes auxquels nous pouvons nous reporter pour des indications plus précises.

EN CAS DE DOUTE….

La Charte Éthique de Cameleon Group a pour vocation de donner des repères clairs mais elle ne peut aborder tous les cas de figure ou questionnements potentiels.

Tout collaborateur qui, de bonne foi, demande conseil, soulève une question ou fait état d'une conduite qui lui paraît contraire à l'éthique agit en conformité avec l'esprit de cette Charte. Il peut le faire en toute confiance, Cameleon Group ne tolèrera aucun acte de représailles à son encontre.

Face à une problématique éthique, nous devons nous poser les questions suivantes :

La loi est-elle respectée ?
La situation est-elle conforme aux valeurs et à la Charte Éthique de Cameleon Group ?
Suis-je à l'aise pour en parler à mes amis, à ma famille ?

Si nous répondons par la négative à l'une de ces questions ou si nous avons le moindre doute sur l'attitude à adopter, nous devons en parler avec l'un de nos trois Référents Éthique, à savoir :

Notre supérieur hiérarchique (contact à privilégier autant que possible)
Le responsable des Ressources Humaines
Le référent harcèlement si la situation concerne un harcèlement

EN PRATIQUE…

L'ensemble des documents sources cités et les éléments relatifs à la mise en œuvre de cette Charte Éthique sont accessibles sur l'intranet de Cameleon Group, appelé My Cameleon.

NOTRE SUIVI…

A cet effet, nous avons définis des objectifs que nous suivons chaque année.

- Part des collaborateurs signataires de la charte éthique
- Part des fournisseurs signataires de la charte éthique
- Nombre d'incidents relevés via la procédure de signalement interne
- Nombre d'incidents liés à la sécurité de l'information
- Date de la dernière sensibilisation à la discrimination
- Nombre de plaintes pour harcèlement moral ou sexuel enregistrés

Ces chiffres sont consultables en page 19

ENGAGEMENTS DES COLLABORATEURS

Le Groupe s'engage à respecter les lois et réglementations dans chaque pays où il exerce son activité.

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

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

Il est à noter que Cameleon group est sous la convention collective de la publicité.

ENTREE EN VIGUEUR ET MODIFICATION DE LA CHARTE ETHIQUE

La présente Charte éthique constitue une adjonction au règlement intérieur et est donc opposable aux Collaborateurs du Groupe. Elle est susceptible d'être modifiée afin de s'adapter aux évolutions notamment réglementaires.

Elle entre en vigueur le 1er Juin 2026.

.

LA CROISSANCE ET LE SUCCÈS DE CAMELEON GROUP S'APPUIENT SUR DES VALEURS FORTES, PROFONDEMENT ANCRÉES DANS NOTRE HISTOIRE ET PARTAGÉES PAR CHACUN DE NOS COLLABORATEURS.

LES 5 VALEURS DE CAMELEON GROUP

1/ L'ENTREPRENARIAT

- Moteur du changement
- Détermination
- Prise d'initiatives

2/ L'INNOVATION

- Passion du métier
- Curiosité
- Agilité

3/ LE PROFESSIONNALISME

- Pragmatisme
- Savoir-Faire
- Exigence

4/ L'ESPRIT D'EQUIPE

- Ambition partagée
- Confiance
- Transparence

5/ LA BIENVEILLANCE

- Respect de la personne
- Loyauté
- Responsabilité sociale

Voici les 11 engagements éthiques

sur lesquels nous devons, tous, nous montrer exemplaires :

1 | Promouvoir **l'équité** et favoriser **la diversité**

*Définition : **La diversité** au travail désigne la variété de profils humains qui peuvent exister au sein d'une entreprise : jeunes employés, seniors, travailleurs handicapés…. Ces différentes personnes doivent apprendre à travailler et évoluer ensemble au sein de l'entreprise. **L'équité** consiste à comparer la situation de chaque salarié (salaire, avantages, charge de travail…) avec celle des autres salariés au sein de l'entreprise ou en dehors de celle-ci. Cette comparaison peut conduire à un constat de non-équité qui va pousser le salarié et l'entreprise à agir pour rétablir l'équilibre.*

Comment les encourager ?

- En considérant la diversité comme une richesse pour l'entreprise.
- En favorisant les initiatives qui permettent de développer la diversité des équipes dans toutes les composantes : égalité hommes/femmes, mixité des origines ethniques et sociales, place accordée aux jeunes et aux seniors, intégration des personnes handicapées.

CHARTE DE LA DIVERSITÉ SIGNATAIRE

Cameleon Group est signataire de la charte de la diversité depuis Mars 2020 et lutte contre toute forme de discrimination

PARITÉ HOMMES / FEMMES

Après plusieurs années d'engagements et d'initiatives en matière d'égalité professionnelle, Cameleon group obtient au 31/12/2021 la note de 97/100 sur l'index « parité Hommes / Femmes », index créé par le ministère du travail pour les entreprises de +50 salariés.
En 2024, nous étions à un index de 96/100

Ce score se base sur quatre critères d'évaluation :
* L'écart de rémunération : 34/40
* Les écarts d'augmentations individuelles : 35/35
* Le % de salariés augmentés au retour d'un congé maternité : 15/15
* Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations : 10/10

2 | Lutter contre **la discrimination et le harcèlement**

*Définition : La **discrimination** dans le cadre du travail consiste à défavoriser un salarié, un stagiaire ou un candidat à l'embauche, en raison de certains critères non objectifs. Bien évidemment, cette pratique est interdite.*
*Le **harcèlement** (moral ou sexuel) se définit comme une violence répétée qui peut être verbale, physique ou psychologique. Cette violence peut aussi se retrouver au sein de l'entreprise.*

Comment lutter ?

- En assurant à tous nos collaborateurs une égalité de traitement et de chances.
- En garantissant aucune distinction entre les personnes en fonction de leur(s) : origine sociale ou ethnique, sexe, âge, situation de famille, orientation sexuelle, caractéristiques génétiques, nationalité, patronyme, opinions politiques, activités syndicales, convictions religieuses, apparence physique, santé, handicap ou état de grossesse.
- En mettant en œuvre une politique de rémunération équitable et transparente, grâce au plan de développement des compétences rédigé par les managers et le responsable des ressources humaines.
- En favorisant l'évolution professionnelle de nos collaborateurs à partir d'entretiens individuels et annuels qui s'appuient, pour les managers, sur un guide harmonisé pour tous les services de l'entreprise.
- En veillant à ce que les offres d'emploi soient diffusées en interne afin de faciliter l'évolution professionnelle et les carrières passerelle (mobilité entre 2 services de l'entreprise)

Quel comportement adopter ?

Si un collaborateur Cameleon Group est témoin d'actes qui lui semblent entrer en violation avec la présente Charte Ethique, il est tenu de mettre en application la procédure de signalement interne en annexe de cette charte éthique et accessible sur le portail intranet My Cameleon (https://portal.cameleongroup.com), dans la rubrique RH.

Ce signalement permettra au collaborateur de dénoncer sans crainte sa situation personnelle ou professionnelle. Cameleon Group s'engage à conserver la confidentialité de chaque signalement.

Les membres du Comité Ethique de Cameleon Group (la Direction Générale, le responsable des ressources humaines et le responsable administratif et financier) seront automatiquement informés et pourront prendre les mesures nécessaires. En cas de non-réponse sous 48H, il est possible de solliciter les membres du Comité Ethique en direct, par mail ou téléphone.

3 | Éviter les conflits d'intérêts

Définition : *Une situation de conflits d'intérêts intervient quand on doit faire face à plusieurs liens d'intérêts qui s'opposent et dont au moins l'un d'eux pourrait nuire à ceux de l'entreprise.*
Chaque salarié de Cameleon Group est donc tenu de signaler tout conflit d'intérêt et ainsi permettre à la direction de prendre les bonnes décisions.

Comment les éviter ?

- En refusant toute prise d'intérêt chez un concurrent, un client ou un fournisseur
- En n'exerçant aucune activité professionnelle en dehors de Cameleon Group sans autorisation préalable de la direction (notamment en cas de travail à pleintemps)

Nous devons nous assurer que nos activités et intérêts personnels, directs ou indirects, n'entrent pas en conflit avec ceux de Cameleon Group. Nous devons pouvoir prendre chaque décision de façon objective, dans le meilleur intérêt de l'entreprise.

Tout conflit d'intérêts potentiel doit être impérativement signalé.

Quelques exemples de situations de conflits d'intérêts potentiels :

- un travail ou un emploi à l'extérieur de Cameleon Group pouvant affecter nos performances ou notre jugement dans l'exercice de nos fonctions au sein du Groupe.
- une relation d'affaires nouée à titre personnel avec un fournisseur, un client ou un concurrent de Cameleon Group.
- le fait d'avoir à gérer, au nom de Cameleon Group, des relations commerciales avec des personnes proches (parents, amis...) ou avec une société contrôlée par des proches.

En conclusion…

Nous devons donc faire preuve de discernement afin d'éviter toute situation pouvant présenter un conflit d'intérêts ou être perçue comme telle.

En cas de doute sur une possible situation de conflit d'intérêts, nous devons en faire part à notre supérieur hiérarchique et/ou responsable des Ressources Humaines, qui sont nos référents Ethique, pour connaitre l'attitude à adopter.

4 | Lutter contre **la corruption**

Définition *: La corruption consiste à proposer, sans droit, à tout moment, directement ou indirectement (par l'intermédiaire d'un agent, d'un consultant, d'un sous-traitant ou tout autre personne agissant en son nom), à une personne du secteur public ou privé, des offres, des promesses, des dons, des présents ou même des avantages quelconques, pour elle-même ou pour autrui, afin qu'elle accomplisse ou s'abstienne d'accomplir un acte de sa fonction.*

Comment lutter ?

Cameleon Group vise à réguler les émissions et réceptions de cadeaux, invitations, avantages qui seraient proposés aux collaborateurs, clients, partenaires.

Cadeau : objet matériel offert par une personne à une autre.
Invitation : déplacement, repas, billet ou entrée pour un événement.
Avantage : action fournie par une personne et qui bénéficie à une autre.

Procédure d'approbation

Trois niveaux d'approbation sont créés pour aider les collaborateurs à adopter un comportement juste par rapport aux cadeaux, invitations et avantages.

La transaction peut être validée individuellement :

L'avantage est d'une valeur inférieure à 50€ ET ne se produit pas plus d'une fois par an ET correspond à une pratique tolérée dans le milieu des affaires.
L'avantage est un article promotionnel d'une valeur inférieure à 50€.
L'avantage est une invitation à un repas ou un autre événement occasionnel dont la valeur par personne ne dépasse pas 50€.

La transaction doit passer par un processus d'approbation par la création d'un ticket sur le portail Intranet My Cameleon (motif « alerte corruption ») :

L'avantage est d'une valeur comprise entre 50€ et 150€ ET ne se produit pas plus d'une fois par an ET correspond à une pratique répandue dans le milieu.
L'avantage est un article promotionnel d'une valeur entre 50€ et 150€.
L'avantage est une invitation à un repas ou un autre événement occasionnel dont la valeur par personne est comprise entre 50€ et 150€.

La transaction ne doit en aucun cas être mise en œuvre :

L'avantage dépasse les montants fixés ou est récurrent.
L'avantage est liquide ou facilement rendu liquide (espèces, numéraire, cryptomonnaies, titres restaurant ou autre avantage facilement liquide).
L'avantage porte sur un bien ou un service illicite ou illégal.
L'avantage crée pour l'une des parties au moins présente un conflit d'intérêt ou une situation propice à la suspicion de corruption.

4 | Lutter contre **la corruption** (suite)

Définition : *La corruption consiste à proposer, sans droit, à tout moment, directement ou indirectement (par l'intermédiaire d'un agent, d'un consultant, d'un sous-traitant ou tout autre personne agissant en son nom), à une personne du secteur public ou privé, des offres, des promesses, des dons, des présents ou même des avantages quelconques, pour elle-même ou pour autrui, afin qu'elle accomplisse ou s'abstienne d'accomplir un acte de sa fonction.*

Quel comportement adopter ?

Si un collaborateur Cameleon Group est témoin d'actes qui lui semblent entrer en violation avec la présente Charte Ethique, il est tenu de mettre en application la **procédure de signalement interne en annexe de cette charte éthique** et accessible sur le portail intranet My Cameleon dans la rubrique RH.

Ce signalement permettra au collaborateur de dénoncer sans crainte sa situation personnelle ou professionnelle. Cameleon Group s'engage à conserver la confidentialité de chaque signalement.

Les membres du Comité Ethique de Cameleon Group (la Direction Générale, le responsable des ressources humaines et le responsable administratif et financier) seront automatiquement informés et pourront prendre les mesures nécessaires. En cas de non-réponse sous 48H, il est possible de solliciter les membres du Comité Ethique en direct, par mail ou téléphone.

NOUS SOUTENONS LE PACTE MONDIAL

UN GLOBAL COMPACT

Depuis 2019, Cameleon Group est engagé auprès de l'initiative de responsabilité sociétale du Global Compact, pacte mondial des Nations Unies et de ses 10 principes autour des droits de l'Homme, des normes du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

5 | Lutter contre les pratiques **anti-concurrentielles**

Définition *: Une pratique anti-concurrentielle est un comportement émanant d'une entreprise, d'un groupe d'entreprises ou d'un commerçant, et qui fausse, entrave ou annihile la concurrence entre entreprises ou entre commerçants*

Comment lutter ?

- En interdisant les ententes expresses ou tacites, les conventions, les actions concertées et les coalitions, notamment quand elles tendent à :

  - Limiter l'accès au marché ou le libre exercice de la concurrence par d'autres entreprises
  - Faire obstacle à la fixation des prix par le libre jeu du marché, en favorisant artificiellement leur hausse ou leur baisse
  - Limiter ou contrôler la production, les investissements ou le progrès technique
  - Répartir les marchés ou les sources d'approvisionnement

6 | Lutter contre **la fraude, le blanchiment d'argent**

Définition *: La fraude est un acte de tromperie délibérée dans le but d'obtenir un bénéfice illégitime ou pour se soustraire à une obligation légale. Le blanchiment d'argent est un délit qui consiste à dissimuler ou à convertir les fonds provenant d'activités légales.*

Comment lutter ?

- En interdisant et en sanctionnant toute tentative de fraude au sein de CameleonGroup selon les règles internes de Cameleon Group et selon la loi du pays.
- En redoublant de vigilance et en adoptant toutes les mesures nécessaires lors de transactions commerciales pour éviter les éventuelles pratiques de blanchimentou de financement du terrorisme
- En s'acquittant de l'ensemble des impôts, taxes et charges dues dans notre pays. Nous refusons toute opération suspectée de relever du blanchiment d'argent et nous nous engageons à alerter les autorités compétentes si le cas se présente.
- En veillant à ce que les déclarations comptables et fiscales que nous transmettons aux autorités soient exhaustives et reflètent la réalité de notre société. Notre dispositif de contrôle interne veille à la qualité et la fiabilité des informations communiquées.
- En participant activement à la lutte contre le blanchiment d'argent qui consiste à recycler des fonds provenant d'activités illégales par le biais de transactions commerciales. Nous refusons en particulier tout paiement ou encaissement en espèces.

7 | Respecter les droits de **propriété intellectuelle**

Définition *: La propriété intellectuelle est le domaine comportant l'ensemble des droits exclusifs accordés sur des créations intellectuelles, artistiques et industrielles.*

Quels engagements ?

Cameleon Group s'engage en toutes circonstances :

- À respecter le droit de la propriété intellectuelle et industrielle de tous ses collaborateurs.
- À respecter plus spécifiquement cet engagement avec un client dans le cadre de ses négociations.

Chaque salarié doit s'engager en toutes circonstances et ce même après undépart éventuel de Cameleon Group :

- À respecter le droit de la propriété intellectuelle et industrielle de l'entreprise.
- À ne communiquer aucune information confidentielle par voie orale, écrite ou électronique.

RESPECT DES NORMES RGPD

Cameleon Group a nommé un DPO (Délégué à la Protection des Données) auprès de la CNIL (Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés) pour suivre et mettre à jour l'ensemble des recommandations/impératifs législatifs vis à vis du règlement général sur la protection des données.

8 | Respecter la confidentialité des données

Définition : La confidentialité a été définie par l'Organisation internationale de normalisation comme « le fait de s'assurer que l'information n'est accessible qu'à ceux dont l'accès est autorisé », et est une des pierres angulaires de la sécurité de l'information.

Quels engagements ?

Cameleon Group s'engage en toutes circonstances :

- À respecter les lois et réglementations nationales qui régissent la collecte et l'utilisation de données personnelles afin de garantir le respect de la vie privée.
- À informer les personnes concernées de la finalité de cette collecte et de la possibilité qu'elles ont d'accéder aux informations recueillies et de les modifier.

Chaque salarié doit s'engager en toutes circonstances et ce même après undépart éventuel de Cameleon Group :

- À garantir la confidentialité des données non publiques de Cameleon Group.
  Sont considérées comme « non publiques » les informations confidentielles ou sensibles concernant des renseignements techniques sur nos produits ou services, des développements informatiques, des listes de fournisseurs ou de clients, des prix d'achat ou de vente, la politique marketing, des données financières, des projets stratégiques, autres…

- À ne pas divulguer des informations personnelles ou sensibles, même dans le cadre de ses fonctions. Le collaborateur doit faire signer un accord de confidentialité à toute personne étrangère à Cameleon Group, et avec qui il est amené à échanger des informations non publiques, notamment les consultants ou free-lance.

RESPECT DES NORMES RGPD

Cameleon Group a nommé un DPO (Délégué à la Protection des Données) auprès de la CNIL (Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés) pour suivre et mettre à jour l'ensemble des recommandations/impératifs législatifs vis à vis du règlement général sur la protection des données.

9 | Garantir **la sécurité** des systèmes d'information

*Définition : **La sécurité des systèmes d'information (SSI)** ou plus simplement sécurité informatique, est l'ensemble des moyens techniques, organisationnels, juridiques et humains nécessaires à la mise en place de moyens visant à empêcher l'utilisation non autorisée, le mauvais usage, la modification ou le détournement du système d'information.*

Quels engagements ?

Cameleon Group s'engage en toutes circonstances :

- À mettre en œuvre une gestion responsable de l'information
- À protéger les données de l'entreprise, patrimoine de l'entreprise

Chaque salarié doit s'engager en toutes circonstances et ce même après un départ éventuel de Cameleon Group :

- À respecter la sécurité de l'information, décrite dans le PSSI (Politique de Sécurité des Systèmes d'Information).
- A suivre les pratiques de Cameleon Group, décrites dans la Charte Informatique

Quel comportement adopter ?

Si un collaborateur Cameleon Group est témoin d'actes qui lui semblent entrer en violation avec la présente Charte Ethique, il est tenu de mettre en application la **procédure de signalement interne en annexe de cette charte éthique** et accessible sur le portail intranet My Cameleon dans la rubrique RH.

Ce signalement permettra au collaborateur de dénoncer sans crainte sa situation personnelle ou professionnelle. Cameleon Group s'engage à conserver la confidentialité de chaque signalement.

Les membres du Comité Ethique de Cameleon Group (la Direction Générale, le responsable des ressources humaines et le responsable administratif et financier) seront automatiquement informés et pourront prendre les mesures nécessaires. En cas de non-réponse sous 48H, il est possible de solliciter les membres du Comité Ethique en direct, par mail ou téléphone.

10 Lutter contre le **travail des enfants**

*Définition : Le terme «**travail des enfants**» est souvent défini comme un travail qui prive les enfants de leur enfance, de leur potentiel et de leur dignité, et qui nuit à leur développement physique et mental.*

Quels engagements ?

Cameleon Group refuse les formes de travail et conditions d'emploi illégales.
Cela se traduit notamment par le respect des trois principes fondamentaux suivants :

- Prohiber tout travail forcé ou obligatoire ainsi que tout travail dissimulé (non déclaré).
- Interdire le travail des enfants. Quel que soit le pays, et même si la limite légale est fixée à un âge inférieur, nous n'embauchons pas de collaborateur de moins de 16 ans.
- Respecter la règlementation locale et ne pas confier à des jeunes de moins de 18 ans des travaux susceptibles de compromettre leur santé ou leur sécurité.

Cameleon Group vise à garantir à chaque collaborateur un environnement de travail sûre et sain. Chacun de nous doit intégrer cette dimension « santé et sécurité » dans son comportement en respectant les consignes et en alertant sur tout risque éventuel qu'il aurait repéré :

- S'engager à maintenir un milieu de travail dans lequel la sécurité et la dignité des personnes sont respectées.
- Privilégier une approche préventive des accidents et des risques pour la santé, avec une implication forte des managers à chaque niveau hiérarchique.

11 Responsabilité étendue aux **fournisseurs**

Définition : Les relations humaines sont le cœur de l'entreprise, de l'innovation, de la performance collective, de l'engagement, de la cohésion, de la diversité et de l'inclusion, de la RSE, de la Qualité de Vie au Travail et de la marque employeur.

Quels engagements ?

Cameleon Group s'engage en toutes circonstances :

- À travailler avec des fournisseurs qui respectent nos engagements éthiques. Ces engagements sont détaillés dans la politique des achats responsables de Cameleon Group qui s'applique à tous les fournisseurs, sans exception.
- À vérifier, auprès de nos fournisseurs, le respect de nos engagements éthiques. Si nous détectons une non-conformité, nous réagissons immédiatement pour corriger la situation.

Chaque fournisseur doit s'engager en toutes circonstances :

- À respecter les principes du Pacte Mondial de l'ONU et de la déclaration universelle des Droits de l'Homme.
- À accepter et se soumettre aux contrôles réalisés par Cameleon Group, pour assurer le respect des règles de notre politique des achats responsables. Ces contrôles peuvent prendre la forme de requêtes documentaires, mais aussi d'évaluations et d'audits sur site réalisés par Cameleon Group ou par un cabinet spécialisé mandaté.
- À mettre en œuvre un plan d'actions correctives, en cas de non-conformité. Le suivi du plan d'actions sera assuré par Cameleon Group.

NOUS SOUTENONS LE PACTE MONDIAL

UN GLOBAL COMPACT

Depuis 2019, Cameleon Group est engagé auprès de l'initiative de responsabilité sociétale du Global Compact, pacte mondial des Nations Unies et de ses 10 principes autour des droits de l'Homme, des normes du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

PROCEDURE DE SIGNALEMENT ET DE PRISE EN CHARGE INTERNE CONCERNANT LA CORRUPTION, LE HARCELEMENT ET LA SECURITE INFORMATIQUE

Nous devons tous être garants du respect de ces dispositions et plus particulièrement des dispositions relatives à l'obligation d'intégrité, au respect des valeurs et des principes éthiques défendus par Cameleon Group.

S'il nous faut avant tout respecter cette charte éthique, il nous revient aussi d'en être les gardiens. Cameleon Group attend ainsi de chacun d'entre nous, l'engagement :

- De ne pas rester impassible devant une situation contraire à cette obligation.

- De signaler tous les faits dont ils auraient pu être témoin.

Pour autant il ne pourrait être reproché à chacun de nos collaborateurs de ne pas avoir mis en œuvre la présente procédure de signalement. Bien que la voie normale pour évoquer de telles préoccupations soit la hiérarchie ou la Direction des Ressources Humaines, Cameleon Group met à disposition un dispositif permettant de contacter un « comité Ethique » soit:

- Par courrier électronique à l'adresse suivante : compliance@cameleongroup.com
- Par courrier : Cameleon Group (Direction Ethique) 38 Boulevard François Mitterrand 44800 SAINT HERBLAIN.

Ce dispositif est également mis à disposition de tous ceux ayant besoin d'aide ou de conseil sur le contenu de la Charte éthique et ses modalités de mise en œuvre, et qui n'auraient pas obtenu les réponses voulues auprès de leur hiérarchie ou du service Ressources Humaines.

Procédure de réponse au signalement

À réception d'un signalement, le « comité ETHIQUE » sera chargé de traiter l'alerte dans les meilleurs délais (délai maximum de 48 heures pour la prise en charge et d'un mois pour le traitement) et dans le respect des principes de confidentialité, d'impartialité et de présomption d'innocence.

Toute enquête se déroulera par ailleurs dans le respect de la législation locale applicable, notamment s'agissant du respect du contradictoire.

Le « comité Ethique » est composé du :

- Directeur Général
- Responsable des Ressources Humaines
- Responsable Administratif et Financier

Une fois le signalement réceptionné, le comité « Ethique » se charge de qualifier ce dernier :

- En s'assurant que les faits signalés relèvent bien de l'application de la présente charte Ethique de Cameleon Group.
- En confiant les investigations à réaliser à la direction la plus apte à identifier, caractériser et traiter les faits signalés.

La phase d'investigation :

Phase au cours de laquelle chacun est tenu d'apporter sa pleine et entière collaboration et de fournir, à première demande, toutes informations et documents utiles.

- La personne mise en cause sera informée de la nature des allégations portées à son égard.
- L'information pourra ne pas être immédiate s'il s'avère nécessaire, par exemple, de vérifier des faits, de préserver des preuves ou de saisir les autorités compétentes.
- Les informations ne seront partagées qu'avec les seules personnes qui en auront un besoin légitime dans le cadre des investigations et pour garantir le traitement du signalement et/ou la prise de mesures appropriées.

Délibération et prise de décision

La Direction chargée des investigations communique un compte rendu au comité «Éthique », lequel est chargé de statuer sur la ou les décisions à prendre pour faire cesser le trouble, sanctionner les faits et prévenir le risque.

Dans la mesure du possible, la personne ayant mis en œuvre la présente procédure d'alerte, est informée des résultats de l'enquête.

Il est à noter que toute personne de « bonne foi » ne sera ou ne pourra par ailleurs être sanctionnée ou faire l'objet de représailles pour avoir signalé des faits avérés ou potentiels de corruption, de trafic d'influence, d'iniquité, de conflit d'intérêt ou encore de discrimination, dans le respect de la présente procédure de signalement.

De « bonne foi » signifie ici qu'au moment de mettre en œuvre la présente procédure, des informations complètes et honnêtes sont communiquées, même si elles s'avèrent ultérieurement erronées.

Quiconque considérant faire l'objet de représailles doit le signaler immédiatement et par les mêmes voies que celles décrites ci-dessus.

En revanche, tout signalement mensonger et diffamatoire poursuivant un objectif contraire à nos enjeux de neutralité, d'équité et de respect, pourra être, quant à lui, tout autant sanctionné.

Signataire de la Charte Ethique de Cameleon Group

Prénom : ……..

Nom : ……..

Date : ……

Signature : ……

SUIVI DES INDICATEURS VS RESPECT DE LA CHARTE ETHIQUE

Suivi indicateurs vs respect de la charte ethique		
Criteres KPI	**Objectifs**	**Realisé 2025**
Part des collaborateurs signataires de la charte éthique	80%	95%
Part des fournisseurs signataires de la charte éthique	80%	80%
Nombre d'incidents relevés via la procédure de signalement interne	moins de 2	0
Nombre d'incidents liés à la sécurité de l'information	moins de 2	0
Date de la dernière sensibilisation à la discrimination	au moins un rappel annuel	sept-25
Nombre de plaintes pour harcèlement moral ou sexuel enregistrés	0	0