



CHARTRE

éthique

Edito



La Coopérative s'est depuis plusieurs années dotée d'un Code spécial de conduite des affaires (aussi connu sous le nom de Code anti-corruption) ayant pour objet de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs (y compris ceux des filiales) aux principes fondamentaux de la lutte contre la corruption et le trafic d'influence. Notre Groupement a en effet adopté une politique volontariste de prévention de la corruption et réaffirme ainsi par la présente Charte sa volonté d'agir en conformité avec les législations et réglementations en vigueur.

Cette Charte et les guides pratiques qui l'accompagnent définissent les principes, règles et recommandations générales permettant de guider les collaborateurs du groupement dans différents cas où le respect des règles de droit afférentes à la corruption soulève des interrogations

ou des difficultés. Elle est édictée afin que chacun, membre du Conseil d'administration, du Comité de direction, de l'encadrement, collaboratrice et collaborateur, se rappelle les valeurs et principes fondamentaux qui doivent guider toutes nos activités.

Vous trouverez donc dans ces pages plusieurs scénarios illustratifs afin de nous aider à appréhender toute une série de situations parfois complexes, même si bien sûr, il n'y a pas d'exhaustivité en la matière ; la Corruption pouvant prendre de multiples formes.

En tant qu'acteur clé de la vie économique et sociale, nous avons besoin que nos clients nous accordent pleinement et durablement leur confiance. Notre comportement se doit donc d'être irréprochable. Il est par conséquent essentiel que nous gardions toutes et tous à l'esprit les règles énoncées dans la Charte éthique, afin de contribuer au succès de notre groupe, tout en répondant pleinement aux attentes de nos clients.

À chacune et chacun d'entre vous revient la responsabilité de connaître cette Charte, de la mettre en pratique au quotidien et d'en être l'ambassadeur auprès de tous ceux qui travaillent avec et pour nous. En cas de doute sur la légalité ou même l'éthique de ses propres pratiques ou de celles constatées, vous pouvez vous rapprocher de votre supérieur ou du Pôle Conformité. Par ailleurs, si un collaborateur estime qu'une situation est contraire aux dispositions de ce guide, il peut en toute bonne foi le signaler dans le cadre de la procédure d'alerte interne du Groupement, comme mentionné dans la Charte.

L'éthique ne se décrète pas, elle se travaille et s'incarne au quotidien. Aussi, nous comptons sur votre exemplarité et votre investissement. Notre succès est aussi dû à notre engagement et notre rigueur.

Dominique SCHELCHER

Associé,

Président Directeur Général de Coopérative U

Sommaire Sommaire Interactif

I. Introduction	5
1. Les objectifs de la Charte éthique	5
2. Le champ d'application et les sanctions	5
3. Les engagements éthiques du Groupement	6
II. Lutte contre la corruption et le trafic d'influence	8
III. Devoir de vigilance	15
IV. Droit de la concurrence	17
V. L'employeur et les conditions de travail	18
VI. Les données personnelles	20
VII. La confidentialité des informations	21
CONTACT	21

I. Introduction

1. Les objectifs de la Charte éthique

Le respect des valeurs éthiques et des lois et règlements est au cœur de la politique du Groupement Coopératif U.

Cette politique exigeante est renforcée par l'assujettissement du Groupement aux dispositions de l'article 17 de 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 loi Sapin 2, ainsi qu'à celles de la [loi n°2017-399 du 27 mars 2017](#) sur le devoir de vigilance. Le Groupement doit également veiller au respect des règles de concurrence, des conditions de travail de ses collaborateurs, de la protection de leurs données personnelles, et plus généralement, au respect de toutes les règles et principes de droit et d'éthique des affaires.

La présente Charte éthique a pour objectifs de :

- sensibiliser les collaborateurs du Groupement, les membres du Conseil d'administration et du Comité de Direction, et tous nos fournisseurs et prestataires, aux valeurs éthiques du Groupement, à la lutte contre la corruption et le trafic d'influence, au respect des droits humains et de l'environnement, à la promotion d'une concurrence libre, loyale et équitable et plus généralement, aux règles de droit et d'éthique des affaires que le Groupement se doit de respecter ;
- définir clairement et illustrer les comportements à proscrire afin de permettre à tous les collaborateurs, membres du Conseil d'administration et du Comité de Direction, fournisseurs et prestataires du Groupement d'appliquer la Charte éthique au quotidien ;
- constituer un document de référence, qui intègre à la fois le Code de conduite du Groupement en matière de lutte contre la corruption, conformément à la loi Sapin II, et les engagements du Groupement en matière de devoir de vigilance, de droit de la concurrence, de droit du travail, de données personnelles et, plus généralement, de droit et d'éthique des affaires ;
- communiquer publiquement sur nos engagements en matière éthique, en rendant notre Charte éthique accessible sur notre site Internet.

2. Le champ d'application et les sanctions

La Charte éthique doit être respectée non seulement par les collaborateurs de Coopérative U et de ses filiales¹, par les membres du Conseil d'administration et du Comité de Direction, mais aussi par tous les fournisseurs et prestataires avec lesquels le Groupement est en relation.

Elle ne se substitue pas aux lois et règlements en vigueur, qui doivent continuer à recevoir pleine application. En cas de conflit entre la Charte éthique et une règle de droit applicable, la règle la plus stricte doit être appliquée.

La Charte éthique ne prétend pas être exhaustive, ni traiter toutes les situations qui peuvent se présenter. En cas de doute, les collaborateurs du Groupement doivent solliciter l'assistance de leur supérieur hiérarchique ou de la Direction juridique et risques.

¹ Les guides pratiques de cette charte éthique sont propres à Coopérative U. Les filiales sont libres de les adapter.

Collaborateurs

Tous les collaborateurs du Groupement U (salariés de Coopérative U, U TECH, U Logistique, U Etablissement de paiement, U Centrale Export et Info U) sont tenus de respecter la Charte éthique.

La Charte éthique a été incorporée dans le règlement intérieur (RI), devenant ainsi une partie intégrante de celui-ci par le biais d'une annexe.

En cas de non-respect de la Charte éthique, les salariés s'exposent à des sanctions disciplinaires.

En outre, chaque Filiale du Groupement veille, à son niveau et concernant ses propres collaborateurs, à la bonne application de la Charte éthique et de l'ensemble des procédures applicables au sein du Groupement, le cas échéant, en prenant toutes mesures complémentaires adaptées.

Fournisseurs et prestataires

Tous les fournisseurs et prestataires du Groupement sont tenus de respecter la Charte éthique, ainsi que la [Charte fournisseurs et prestataires](#) qui leur est systématiquement communiquée.

Tous les contrats conclus avec les fournisseurs et prestataires du Groupement à partir de la publication de cette Charte éthique contiennent une clause qui impose l'application et le respect de la Charte éthique et de la Charte fournisseurs, sous peine de sanctions contractuelles.

3. Les engagements éthiques du Groupement

Lutte contre la corruption et le trafic d'influence

La loi Sapin II nous oblige à adopter un dispositif efficace de prévention et de détection de la corruption et notamment un Code de conduite définissant et illustrant les différents types de comportements à proscrire comme étant susceptibles de caractériser des faits de corruption ou de trafic d'influence. [La présente Charte éthique constitue le Code de conduite du Groupement en matière de prévention et de détection de la corruption.](#)

Au-delà des obligations légales issues de la loi Sapin II, la lutte contre la corruption est une priorité pour le Groupement et une exigence absolue au cœur des engagements éthiques du Groupement.

Notre Groupement est convaincu que le rejet de toute forme de corruption est un vecteur de croissance et de performance.

Le devoir de vigilance

La loi relative au devoir de vigilance nous impose d'établir et de mettre en œuvre de manière effective un plan de vigilance décrivant les mesures prises par le Groupement pour identifier, prévenir et remédier aux risques que ses activités, y compris celles liées à ses sous-traitants ou fournisseurs, pourraient faire peser sur les droits humains et les libertés fondamentales des populations locales, leur santé, leur sécurité ou la qualité de leur environnement.

[Le Groupement a établi un plan de vigilance qui s'inscrit dans la continuité de ses engagements historiques en matière de respect des droits humains et de l'environnement et qui lui permet de mettre en œuvre une démarche d'amélioration continue de sa stratégie RSE. Ce plan de vigilance est révisé chaque année.](#)

Cette démarche de vigilance contribue au développement de filières d'approvisionnement durables, en favorisant le dialogue avec nos fournisseurs et en sensibilisant nos équipes sur l'importance de notre responsabilité sociétale et environnementale.

Le droit de la concurrence

Le respect du droit de la concurrence est également un engagement prioritaire du Groupement, convaincu qu'une concurrence saine et loyale favorise l'innovation, la diversité de l'offre et l'attractivité des prix pour les consommateurs, stimulant ainsi bénéfiquement la croissance.

Le respect des lois et règlements et des valeurs éthiques du Groupement (droit des affaires, droit du travail, données personnelles, etc.)

La politique de Coopérative U et de ses Filiales consiste à se conformer pleinement aux lois et à la réglementation en vigueur et à adopter en toutes circonstances un comportement éthique.

Cela implique notamment pour le Groupement et chacun de ses collaborateurs de :

- Promouvoir des valeurs de probité et d'intégrité ;
- Respecter les lois et règlements applicables ;
- Toujours faire prévaloir l'intérêt du Groupement sur un intérêt personnel ;
- Protéger les données personnelles des collaborateurs et partenaires ;
- Garantir des conditions de travail saines pour les salariés, dans le respect du droit du travail ;
- Ne jamais divulguer une information confidentielle dont il a eu connaissance dans le cadre de ses fonctions ;
- En cas de doute, solliciter l'assistance de la Direction juridique et risques.

II. Lutte contre la corruption et le trafic d'influence

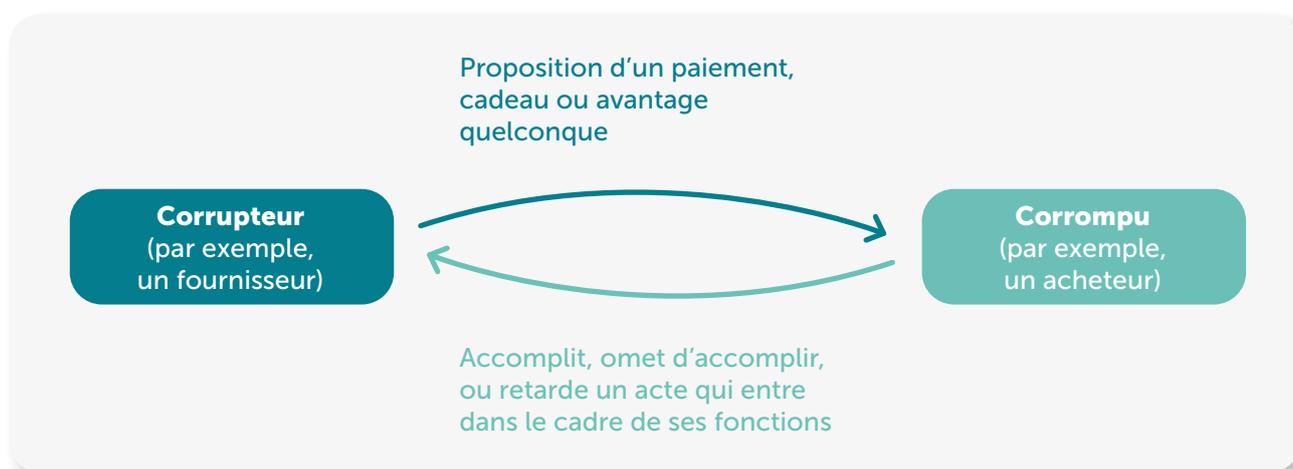
Tous les collaborateurs du Groupement doivent être pleinement conscients qu'en exerçant quotidiennement leurs fonctions, ils peuvent être exposés à des situations présentant des risques de corruption ou de trafic d'influence.

Qu'est-ce que la corruption et le trafic d'influence ?

La corruption et le trafic d'influence sont des infractions pénales qui exposent le Groupement, ses dirigeants et ses collaborateurs à des sanctions pénales sévères, qui peuvent aller jusqu'à 10 ans d'emprisonnement et une amende pouvant atteindre 5 millions d'euros ou le double du produit de l'infraction.

Corruption² : une personne, le corrompu, sollicite, agréé ou accepte de la part d'une autre personne, le corrupteur, un paiement, une promesse, un cadeau, ou un avantage quelconque. En échange, le corrompu accomplit, omet d'accomplir ou retarde un acte qui entre dans le cadre de sa fonction.

Exemple : un fournisseur propose une somme d'argent à un acheteur. En échange, l'acheteur référence le fournisseur.

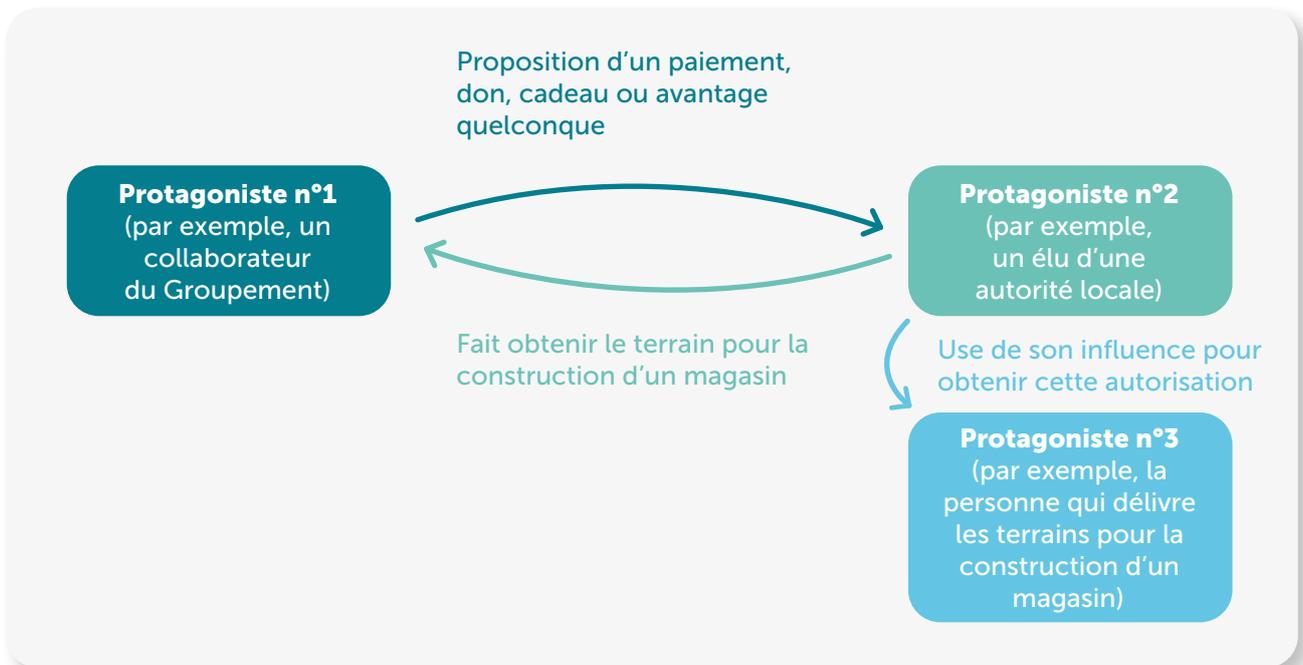


Trafic d'influence³ : une personne sollicite ou accepte de la part d'une autre personne un paiement, une promesse, un cadeau, ou un avantage quelconque, pour lui-même ou pour quelqu'un d'autre. En échange, la personne va abuser de son influence en vue de faire obtenir d'une autorité ou d'une administration publique une décision.

Exemple : un collaborateur de la Direction Développement a besoin d'une autorisation de la préfecture dans le cadre de l'ouverture d'un nouveau magasin. Il donne une somme d'argent à un fonctionnaire. En contrepartie, le fonctionnaire use de son influence pour obtenir cette autorisation de la préfecture.

² Article 445-1 du Code pénal ; Article 445-2 du Code pénal ; Article 433-1 Code pénal

³ Article 433-1 du Code pénal ; Article 433-2 du Code pénal



Dans quelles situations le Groupement peut-il être exposé à un risque de corruption ou de trafic d'influence ?

En réalisant la cartographie de ses risques de corruption, le Groupement a identifié des risques propres à ses activités dans plusieurs situations :

Dans ses relations d'affaires avec ses fournisseurs et prestataires de services

Si un collaborateur du Groupement accepte un paiement ou un avantage indu d'un fournisseur ou prestataire de services en contrepartie d'un traitement de faveur dans le cadre de sa relation d'affaires avec le Groupement, il s'agit d'un pacte de corruption.

Ces situations peuvent intervenir :

- lors des processus de sélection, de référencement ou de fixation de la rémunération d'un fournisseur ou prestataire.** La corruption est caractérisée dans tous les cas où un collaborateur du Groupement décide d'accepter un paiement ou un avantage indu d'un fournisseur ou prestataire de services en contrepartie de son référencement, d'un nouveau contrat ou de son renouvellement, d'une information stratégique ou de toute action de nature à le favoriser dans le cadre du processus de sélection et de référencement des fournisseurs ou prestataires de services ou de la passation des commandes (volume de commandes supérieur, augmentation des prix ou octroi de nouveaux marchés).
 - Exemples :* Un fournisseur offre une caisse de vin à un acheteur de Coopérative U en période de négociation commerciale afin de garantir le renouvellement de son contrat.
Un prestataire invite le responsable informatique d'U TECH dans un restaurant gastronomique afin d'obtenir la signature d'un contrat de maintenance informatique.
- lors des processus de contrôle de qualité et de conformité des produits ou services qu'un fournisseur ou un prestataire fournit.** La corruption est caractérisée dans tous les cas où un collaborateur du Groupement accepte un paiement ou un avantage indu d'un fournisseur ou prestataire de services en contrepartie de l'acceptation de biens ou de services non conformes.
 - Exemples :* Un acheteur de Coopérative U continue de commander des produits non-conformes à la réglementation européenne en matière de sécurité des produits en raison d'un pacte de corruption passé avec le fournisseur.

- **lors du contrôle des factures et du paiement des fournisseurs et prestataires.** La corruption est caractérisée dans tous les cas où un collaborateur du Groupement décide d'accepter un paiement ou un avantage indu d'un fournisseur ou prestataire de services en contrepartie de la validation de factures non-conformes ou de paiements injustifiés.
 - *Exemple : Un collaborateur en charge du contrôle des factures valide le paiement de factures non justifiées en contrepartie d'une rétrocommission sur le versement de ces factures.*

Dans ses relations avec les personnes publiques

Dans l'exercice de leurs fonctions, certains collaborateurs du Groupement peuvent être en relation avec des personnes publiques, et s'exposent à un risque de corruption.

Ainsi, lorsqu'un collaborateur du Groupement offre ou accepte d'octroyer directement ou indirectement un avantage indu à une personne dépositaire de l'autorité publique, chargée d'une mission de service public ou investie d'un mandat électif public, en contrepartie d'un acte de sa fonction ou de son influence, il s'agit d'un pacte de corruption ou de trafic d'influence.

Cette situation peut se présenter :

- **lors du processus d'obtention d'une décision administrative favorable au groupement.** Dans ce cas, le fait pour un collaborateur du Groupement d'offrir ou d'accepter d'octroyer un paiement ou avantage indu à une personne publique, dans le but d'obtenir une décision de l'administration publique favorable au Groupement est constitutif de corruption ou de trafic d'influence.
 - *Exemple : Dans le cadre de l'implantation d'un nouvel entrepôt, un membre de la commission d'urbanisme de la commune sollicite le recrutement au sein d'U LOG d'un membre de sa famille en contrepartie de son appui pour l'obtention d'une autorisation d'urbanisme.*
- **Dans le cadre de l'activité de représentation d'intérêts (lobbying).** Ainsi, est constitutif d'un acte de corruption ou de trafic d'influence, le fait pour un collaborateur du Groupement d'offrir ou d'accepter d'offrir un avantage indu à une personne publique, dans le but de favoriser l'adoption d'une loi ou d'une réglementation.
 - *Exemple : Un chargé de Développement paye une bouteille de champagne à un député en échange d'un amendement à une loi débattue à l'Assemblée.*
- **Dans les relations avec des autorités locales étrangères sollicitant un paiement de facilitation.** Le paiement de facilitation désigne le fait pour collaborateur du Groupement d'accepter de procéder directement ou indirectement, à un paiement à une personne dépositaire de l'autorité publique pour s'assurer qu'un acte, dont le Groupement est déjà en droit de bénéficier (conformément à la loi ou à tout autre titre), sera effectivement ou plus rapidement accompli.
 - *Exemple : Des acheteurs de Coopérative U organisent un voyage à l'étranger pour aller rencontrer plusieurs de leurs fournisseurs. Lors du contrôle des passeports à leur arrivée dans le pays, le douanier leur demande un paiement pour les laisser passer alors que leurs visas sont parfaitement en règle.*

Lors du recours à des intermédiaires, prestataires agissant pour le compte du Groupement

Le Groupement sera également exposé au risque de corruption même par le biais des agissements de ses intermédiaires. C'est notamment le cas lorsqu'un prestataire agissant pour le compte du Groupement U offre ou accepte d'octroyer à un tiers un paiement ou avantage indu en contrepartie d'un traitement de faveur pour le Groupement.

- *Exemple : Une agence de publicité cherche à corrompre des médias pour obtenir davantage de créneaux publicitaires, objectif fixé par son contrat de prestation avec le Groupement.*

Dans des situations de conflits d'intérêts

Un conflit d'intérêts se produit lorsque l'un des membres du Groupement se trouve dans une situation susceptible de compromettre sa capacité à exercer sa fonction de manière indépendante, impartiale et objective. Ces conflits d'intérêts peuvent surgir tant dans les relations avec des fournisseurs ou prestataires que dans les interactions entre les membres du Groupement eux-mêmes.

- **Exemples : Entre un collaborateur et un fournisseur :**

Un collaborateur passe des commandes manifestement disproportionnées à un fournisseur dont le directeur général est un membre de sa famille proche.

Un collaborateur du Groupement favorise un proche lors de son référencement en tant que fournisseur.

- **Entre collaborateurs :**

Un associé appuie la promotion d'un des collaborateurs qui n'est autre que son neveu.

Dans nos interactions avec les magasins Associés

Les interactions entre les collaborateurs et les Associés peuvent également conduire à un risque d'exposition à la corruption.

La corruption est caractérisée lorsqu'un collaborateur du Groupement accepte un paiement ou un avantage indu d'un Associé ou candidat Associé en contrepartie d'un traitement de faveur dans le cadre de sa relation avec le Groupement.

La corruption peut intervenir dans le cadre du recrutement des Associés, notamment lorsqu'un collaborateur du Groupement accepte un paiement ou un avantage indu (rétro-commission, pot-de-vin, cadeau, invitation ou autre avantage en nature, par exemple, une offre d'emploi pour un membre de la famille) d'un postulant (candidat Associé) en contrepartie de son référencement, d'une information stratégique, de tout action de nature à le favoriser dans le cadre du processus de recrutement des associés (postulation).

La corruption peut également être caractérisée dans le cadre de l'accomplissement de prestations pour les associés, lorsqu'un collaborateur du Groupement accepte notamment un paiement ou un avantage indu (rétro-commission, pot-de-vin, cadeau, invitation ou autre avantage en nature, par exemple, une offre d'emploi pour un membre de la famille) d'un associé en contrepartie d'une faveur dans le cadre des relations d'affaires du Groupement avec l'Associé (monitorat).

- **Exemple :** *Un associé propose de payer les frais (restaurant) d'un moniteur en échange d'une prestation gratuite.*

Dans le cadre des interactions entre collaborateurs du Groupement

Le risque de corruption existe également dans le cadre des relations entre collaborateurs du Groupement.

C'est notamment le fait pour un collaborateur du Groupement d'accepter un paiement ou un avantage indu d'un manager ou d'un autre collaborateur du Groupement U en contrepartie d'un acte de sa fonction de nature à permettre ou à faciliter la réalisation ou la dissimulation d'un acte frauduleux et réciproquement le fait d'offrir un tel avantage indu dans un tel but.

En présence de certains cadeaux ou invitations

Une situation de corruption peut se manifester lorsqu'un collaborateur du Groupement décide d'accepter ou d'offrir un cadeau ou une invitation en contrariété avec la politique cadeaux et hospitalités du Groupement et/ou dispendieux et/ou de nature à influencer les décisions du récipiendaire.

- **Exemples :** *Un prestataire de service de transport invite un collaborateur d'U LOG à un voyage en Italie en période de négociation commerciale afin d'obtenir des informations sur les prix pratiqués par ses concurrents.*
Un fournisseur de produits de la mer invite régulièrement un acheteur de Coopérative U à déjeuner dans un restaurant étoilé de la région.

Dans les relations entre le Groupement et les bénéficiaires de dons et sponsoring

Dans le cadre de ses activités de dons et sponsoring, le Groupement peut également être exposé à des situations de risque de corruption.

Cela se manifeste notamment lorsqu'un collaborateur du Groupement décide d'accepter un paiement ou un avantage indu d'un bénéficiaire de dons ou de sponsoring du Groupement en contrepartie d'un traitement de faveur dans le cadre de sa relation avec le Groupement.

- **Exemple :** *Une banque alimentaire offre propose un poste de trésorière à la femme d'un collaborateur du Groupement en échange de son influence dans le processus de sélection des bénéficiaires de dons.*

Quel comportement adopter face à ces risques de corruption ?

- En toutes circonstances, il est strictement interdit pour les collaborateurs du Groupement de donner, de promettre ou de recevoir des pots-de-vin, des cadeaux ou des avantages quelconques en contrepartie d'une décision relevant de leur fonction ou de tout comportement qu'il sait illégal ou non conforme aux principes éthiques du Groupement ;
- Les collaborateurs du Groupement doivent également s'abstenir de tout comportement susceptible d'entraîner des soupçons de corruption à leur égard ;
- Les collaborateurs du Groupement doivent connaître et respecter strictement l'ensemble des procédures internes applicables, avec diligence, réactivité et proactivité ;
- Ils doivent notamment mettre strictement en œuvre la procédure d'évaluation des tiers avec lesquels le Groupement est en relation, notamment les fournisseurs et prestataires, magasins associés, bénéficiaires de dons ou de sponsoring ;
- Confrontés à une situation complexe ou inhabituelle, les collaborateurs du Groupement doivent veiller à consulter leurs supérieurs hiérarchiques pour ne pas prendre seul et dans la précipitation une décision qui pourrait être préjudiciable aux intérêts du Groupement ;
- Les collaborateurs et l'ensemble des partenaires ne doivent pas se trouver en situation de conflits entre leur intérêt personnel et les intérêts du Groupement ;
- Les managers doivent être exemplaires dans le respect de leurs obligations, à l'écoute de leurs collaborateurs et toujours promouvoir la démarche éthique du Groupement auprès de leurs équipes ;
- Tout collaborateur qui est témoin d'une situation ou de faits susceptibles de violer ces règles doit en informer le Groupement via la procédure d'alerte ;
- En cas de doute face à une situation, contactez immédiatement la Direction Juridique et Risques.

Quelles sont les procédures internes qui doivent être respectées ?

.....

Politique cadeaux, hospitalités et divertissements

Il est possible que certains cadeaux ou invitations puissent influencer les décisions de leur destinataire et comportent ainsi un risque de corruption, notamment lorsqu'ils sont offerts en guise de récompense ou d'incitation.

Ces cadeaux et invitations peuvent prendre une multitude de formes.

Ainsi, concernant les cadeaux, il peut s'agir d'avantages divers, qu'il s'agisse de biens matériels, d'argent, de promotions, ou d'autres types d'offres, offerts par une personne en signe de reconnaissance ou d'amitié.

Quant aux invitations, elles peuvent consister en des hospitalités, allant des occasions simples comme des repas, jusqu'à des expériences plus élaborées, telles que des voyages ou des hébergements, ou en des divertissements tels que des spectacles, concerts, ou événements sportifs.

Pour qu'un cadeau ou qu'une invitation soit éthique, aucune sollicitation ne doit intervenir de la part de chacune des parties. La personne qui se fait offrir le cadeau ne doit pas l'avoir réclamé, et celle qui offre le cadeau ne doit pas attendre quelque chose en retour.

En outre, tous les collaborateurs du Groupement U doivent respecter la politique cadeaux et hospitalités. Lorsqu'un collaborateur reçoit un cadeau ou une invitation, il doit le déclarer par le biais d'un formulaire Google Form et toujours veiller à respecter la politique décrite dans le Guide pratique cadeaux et hospitalités.

Exemple : *Un fournisseur de produits marchands offre une caisse de vin à un acheteur de Coopérative U en période de négociation commerciale afin de garantir le renouvellement de son contrat. => Ce cadeau doit être refusé car il est fait pendant une période de négociation commerciale et le fournisseur pourrait attendre quelque chose en retour.*

Un prestataire de services offre une boîte de chocolats d'une valeur de 30 euros à un collaborateur de Coopérative U => Ce cadeau peut être accepté, il respecte notre politique cadeaux.

Procédure d'alerte interne

Le Groupement U a mis en place une procédure d'alerte interne qui permet aux collaborateurs, à la fois membres du personnel, anciens collaborateurs, mais aussi à toute partie prenante externe à l'entreprise, de signaler de manière confidentielle et protégée toute situation ou comportement répréhensible ou contraires aux lois et règlements en vigueur, toute information portant sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général ainsi que toute violation de la présente Charte éthique.

Cela concerne notamment la corruption ou le trafic d'influence, conformément à la loi Sapin II, les violations des droits humains, conformément à la loi sur le devoir de vigilance ou les violations du droit de la concurrence. Ce signalement peut être fait dans l'anonymat.

Par ailleurs, la confidentialité la plus stricte de l'identité des collaborateurs auteurs d'alerte est garantie en tout état de cause.

Enfin, le lanceur d'alerte bénéficie d'une protection particulière et notamment, s'il agit de bonne foi, de façon équitable, honnête et dans le respect d'autrui, il ne s'expose à aucune sanction disciplinaire à raison d'un signalement.

Exemple : un acheteur de Coopérative U se rend compte que l'un de ses collègues commande de façon répétée des produits non conformes à la réglementation européenne en matière de sécurité des produits à un fournisseur. Son supérieur n'a pas encore remarqué. Vous vous inquiétez du comportement de votre collègue et vous vous demandez si le fournisseur donne de l'argent à l'acheteur en échange des commandes de produits. Dans cette situation, il est possible de déposer une alerte sur le système d'alerte interne afin qu'une enquête interne soit menée.

Procédure de déclaration des actions de représentation d'intérêts / lobbying

Coopérative U, en tant qu'acteur majeur de la grande distribution, est amenée à être en relation avec des personnes publiques par le biais de ses représentants légaux et de ses collaborateurs, notamment dans le cadre de discussions autour de projets de loi ou de décisions au niveau communal ou départemental, par exemple.

La représentation d'intérêts est le fait, pour un représentant d'intérêts, d'entrer en communication avec un responsable public pour évoquer une décision publique.

Un représentant d'intérêts est une personne qui exerce principalement ou régulièrement l'activité de représentation d'intérêts en entrant en communication avec un responsable public.

Plusieurs critères doivent être remplis pour qualifier une action de représentation d'intérêts.

En cas de non-déclaration ou de déclaration incomplète, l'article 18-9 de la [loi n°2013-907 du 11 octobre 2013](#) dispose que le fait, pour un représentant d'intérêts, de ne pas communiquer, de sa propre initiative ou à la demande de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique, les informations qu'il est tenu de communiquer à cette dernière en application de l'article 18-3 de la même loi, est **puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende.**

Pour ce qui est du respect des obligations déontologiques, l'article 18-10 de la [loi du 11 octobre 2013](#) prévoit que dans le cas où la Haute Autorité a adressé à un représentant d'intérêts une mise en demeure de respecter les obligations déontologiques, le fait de méconnaître à nouveau la même obligation dans les trois années suivantes est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende.

Procédure d'évaluation des tiers

La loi Sapin II impose l'obligation d'évaluer les partenaires d'affaires avec lesquels nous sommes en relation. Cela concerne notamment les fournisseurs, les prestataires, les Associés et les bénéficiaires de dons, sponsoring et mécénat. Ces évaluations sont essentielles et ont pour but de décider si nous devons ou non entamer une relation avec un tiers, si nous devons continuer une relation existante, ou si nous devons y mettre fin.

Procédure de gestion des conflits d'intérêts

Constitue un conflit d'intérêt toute situation d'interférence entre la fonction exercée par le collaborateur au sein du Groupement et un intérêt personnel, de sorte que cette interférence influe ou paraisse influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif de la fonction pour le compte de cette organisation.

Dans de telles situations, le collaborateur risque de perdre son impartialité, ce qui peut avoir une influence sur l'exercice objectif de ses fonctions et responsabilités professionnelles.

L'Agence française anticorruption recommande de prévenir ce risque dès lors que le conflit d'intérêts peut constituer les prémices d'une infraction de corruption.

Pour ces raisons, le Groupement s'est doté d'une procédure particulière que tous les collaborateurs sont invités à suivre s'ils se trouvent confrontés à une situation de conflit d'intérêts.

- *Exemple : un acheteur a une conjointe travaillant pour l'un des fournisseurs de Coopérative U.
=> Cette situation est un conflit d'intérêts et doit être déclaré à son supérieur hiérarchique.*

Charte fournisseurs et prestataires

Le Groupement s'est doté d'une charte fournisseurs et prestataires, disponible [à ce lien](#).

Tous les fournisseurs et prestataires du Groupement sont tenus de se conformer à nos engagements en matière de lutte anticorruption et de devoir de vigilance. Par conséquent, tous les contrats doivent obligatoirement inclure notre clause anticorruption ainsi que notre clause sur le devoir de vigilance.

III. Devoir de vigilance

Qu'est-ce que le devoir de vigilance ?

Au regard de ses activités, Coopérative U se trouve soumise aux dispositions légales et réglementaires relatives au devoir de vigilance, en raison des incidences potentielles de ses opérations sur les droits humains et sur l'environnement.

Conformément à la [loi n° 2017-399 du 27 mars 2017](#) relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, Coopérative U élabore, tous les ans, un plan de vigilance visant à évaluer et à prendre en compte les risques inhérents à ses activités, en particulier l'activité de Coopérative U. En tant que donneur d'ordres, Coopérative U est attentive à son obligation de vigilance concernant les risques en matière de droits humains et d'environnement qui pourraient être liés à ses propres activités mais aussi à celles de ses filiales, sous-traitants et fournisseurs, tant en France qu'à l'étranger.

Notre plan de vigilance

Coopérative U établit un plan de vigilance annuel. Des collaborateurs référents sont en charge du déploiement et du suivi de la mise en œuvre de ce plan au sein de nos différentes activités commerciales. Nous sensibilisons et formons plus largement nos collaborateurs en charge des achats à la mise en œuvre de notre processus de vigilance dans leurs opérations. Celui-ci prend en compte les risques communs relatifs aux conditions de travail, travail des enfants, travail des femmes et santé/sécurité des travailleurs de notre chaîne d'approvisionnement ainsi que les risques spécifiques aux catégories de matières premières/produits que nous utilisons.

Pour améliorer constamment son processus de vigilance, Coopérative U cherche à promouvoir un climat de confiance et à renforcer ses relations avec ses différentes parties prenantes. Pour nous, le dialogue avec les parties prenantes est un processus d'échange qui vise à promouvoir des relations équilibrées et transparentes avec l'ensemble de notre écosystème. L'objectif n'est ni de bénéficier de l'expertise des parties prenantes sans contrepartie, ni de se limiter à de l'information descendante de ces dernières. Pour s'adapter à la spécificité de chaque typologie de parties prenantes, nous nous engageons au travers de divers mécanismes et initiatives de dialogue tels que la mise en place de groupes de travail avec nos fournisseurs, la participation à des initiatives sectorielles multipartites, les partenariats avec des acteurs terrains engagés, les échanges continus avec des organisations de la société civile etc.

Conformément à la réglementation, Coopérative U a mis en place un mécanisme de signalement de faits mettant en cause notre devoir de vigilance. Toute partie-prenante, tant interne qu'externe, qui serait témoin d'une atteinte à l'un de ces droits peut émettre un signalement à travers une plateforme web dédiée accessible en français et en anglais sur notre site [magasins-u.com](#), à la [rubrique Coopérative U](#). Ce signalement peut être effectué de manière anonyme, au choix du lanceur d'alerte. Une cellule interne dédiée est en charge de traiter le signalement et si besoin d'ouvrir une enquête. L'auteur de l'alerte est dûment informé de l'état de sa requête via la plateforme web. En cas de risque avéré, la cellule dédiée mettra en place des actions de remédiation du risque et contrôlera la mise en œuvre effective desdites actions.

Notre plan de vigilance est consultable sur notre site [magasins-u.com](#) [en cliquant ici](#).

Nos actions avec nos parties prenantes

Nos fournisseurs et sous-traitants étant pleinement concernés, nous privilégions avec eux une approche collaborative pour leur permettre de renforcer et maîtriser leurs propres opérations ainsi que celles de leurs chaînes d'approvisionnement relatives aux activités qui concernent Coopérative U. Pour nos produits de la marque U, outre les exigences formalisées au travers des spécifications « Qualité et Emballage », nous établissons conjointement avec nos fournisseurs et contractualisons des plans de progrès inscrits dans la durée. Des plans de contrôle sont déployés pour assurer le suivi de ces plans de progrès et l'amélioration continue des pratiques.

Aussi, une clause relative au devoir de vigilance est intégrée à nos accords commerciaux et contrats de fournitures ainsi qu'aux exigences générales de Coopérative U concernant les produits alimentaires de la marque U. Par ailleurs des spécifications complémentaires, propres à certaines opérations ou catégories de matières premières/produits, sont intégrées aux cahiers des charges des produits de la marque U.

Sur le plan social

Nous sommes une coopérative humainement engagée et nous accordons la plus grande importance au respect des droits humains et des droits sociaux dans notre chaîne de valeur.

Coopérative U est adhérente de l'initiative multisectorielle ICS (Initiative for Compliance and Sustainability) qui regroupe près de 70 enseignes du commerce de détail agissant ensemble pour l'amélioration des conditions de travail dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. La démarche ICS est multisectorielle et concerne toutes les catégories de produits (textile, chaussure, produits électroniques, alimentaire et ameublement). En adhérant à ICS, nous nous donnons pour objectif d'accompagner nos fournisseurs, via des démarches de progrès, dans le respect des droits de l'Homme et des réglementations du travail internationales et locales.

Nos fournisseurs s'engagent contractuellement au respect du code de conduite ICS et acceptent de faire auditer leurs sites de production et d'appliquer les plans d'actions préconisés face aux non-conformités constatées.

Sur le plan environnemental

Coopérative U prend en compte les incidences environnementales liées à son activité et, afin d'accélérer la transition écologique, elle souhaite collaborer avec des fournisseurs et sous-traitants qui partagent nos engagements environnementaux.

Cela implique de prendre en considération les implications climatiques sur toute la chaîne de valeur, conformément aux accords de Paris sur le Climat. De plus, nous encourageons les pratiques visant à réduire le gaspillage et à promouvoir une économie circulaire. La Coopérative s'engage également à apporter de la transparence aux consommateurs en ce qui concerne la traçabilité et la composition de ses produits, contribuant ainsi à la transition alimentaire et environnementale. Enfin, elle veille à ce que ses principales sources d'approvisionnement en matières premières, telles que l'huile de palme, le soja, le cacao, le café et le bois, n'entraînent pas de déforestation ni de conversion des forêts et des végétations primaires, dans le but de protéger ces écosystèmes sensibles.

Sur le plan sociétal

Nourrir plus de 20 millions de clients est une immense responsabilité pour nous, et notre engagement est d'offrir des Produits U de confiance à des prix abordables. Nous garantissons des produits de qualité pour une alimentation équilibrée tout en favorisant la production locale et les relations avec les TPE-PME.

En tant que facilitateurs d'une consommation plus responsable, avec 12% de parts de marché, nous rendons la consommation plus simple et éco-responsable, en offrant à nos clients une transparence et un accompagnement pour réduire l'impact de leur alimentation sur l'environnement et leur santé.

Notre mission est d'accompagner nos clients vers une alimentation meilleure et de les encourager à adopter des comportements citoyens.

IV. Respect du droit de la concurrence

L'objectif du droit de la concurrence est de maintenir, dans l'intérêt des consommateurs, la libre concurrence entre les entreprises sur le marché. **En effet, les bénéfices de la concurrence sont notamment :**

- Permettre d'obtenir des prix compétitifs ;
- Élargir la taille du marché ;
- Augmenter la variété des produits ;
- Inciter les entreprises à être plus efficaces et plus innovantes.

Sont donc interdits en matière de droit de la concurrence :

- les accords ou pratiques entre entreprises indépendantes ayant pour objet ou pour effet de restreindre ou de fausser la concurrence sur un marché déterminé. Ces accords illicites peuvent être entre concurrents (entente horizontale) ou entre fournisseur et distributeur (entente verticale)
- tout comportement abusif de la part d'une entreprise en position dominante sur un marché (abus de position dominante) ou dans une relation (abus de dépendance économique) dans le but de réduire la concurrence.

Les sanctions en cas de non-respect du droit de la concurrence sont notamment :

- Une amende pouvant aller jusqu'à 10% du chiffre d'affaires annuel hors taxes mondial du Groupe auquel la société appartient⁴.
- Les actions de groupe : versement de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi par les consommateurs...
- Les actions en réparation du préjudice anticoncurrentiel/actions en follow on : versements de dommages et intérêts aux fournisseurs et/ou concurrents.
- Publication de la décision de condamnation, cela a un impact sur l'image de marque et la réputation du groupement vis-à-vis des clients, des fournisseurs, des consommateurs...
- Des sanctions pénales à l'encontre des dirigeants et des salariés impliqués (allant jusqu'à 4 ans d'emprisonnement et 75 000 € d'amende⁵).

Ainsi toute tentative de nos collaborateurs visant à restreindre la liberté de concurrence est rigoureusement proscrite.

Voici quelques exemples concrets (non exhaustifs) pour illustrer cette interdiction :

- Il est interdit de s'entendre avec une enseigne concurrente du même secteur pour fixer les mêmes tarifs.
- Il est interdit de divulguer à un concurrent la stratégie du Groupement ou l'identité de nos fournisseurs ou prestataires.

Il est impératif que les collaborateurs limitent au maximum leurs interactions avec les concurrents et qu'ils signalent immédiatement à leur hiérarchie toute tentative de communication de ce type par un concurrent. Ce signalement peut se faire par le biais d'une alerte, en suivant la procédure détaillée ci-dessus, en II.

⁴ Article L464-2 Code de commerce

⁵ Article L420-6 Code de commerce

V. L'employeur & les conditions de travail

Coopérative U s'engage à garantir de bonnes conditions de travail pour ses collaborateurs. Cet engagement se matérialise autour de cinq grands principes.

Le respect de la diversité et la lutte contre toute forme de discrimination

Pour concrétiser son engagement à respecter la diversité et lutter contre toute forme de discrimination, Coopérative U a mis en place une Charte du recrutement diffusée auprès de l'ensemble des acteurs du recrutement (internes et externes) depuis novembre 2022. Celle-ci définit les principes déontologiques et méthodologiques que s'engagent à respecter les équipes de recrutement en interne et tout intervenant extérieur afin de garantir le principe d'inclusion.

Par ailleurs, Coopérative U s'engage à ce que ses offres d'emploi et les définitions de fonction correspondantes soient toujours rédigées de manière neutre, égalitaire et non discriminante. Tous nos postes sont ouverts aux personnes en situation de handicap, ce qui est mentionné dans chaque offre d'emploi.

En ce qui concerne les parents et futurs parents, différents dispositifs ont été mis en oeuvre et notamment le maintien de salaire à 100% durant le congé maternité, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant et le congé d'adoption.

Des formations sont également mises en place en interne afin de garantir le respect de la diversité et lutter contre toute forme de discrimination. A titre d'exemple, les collaborateurs de la Direction des Ressources Humaines bénéficient d'une formation "recruter sans discriminer" ou encore sur le handicap. Des modules e-learning, accessibles sur la plateforme U-learning, sont mis à disposition de tous les collaborateurs sur la non-discrimination. Enfin, les managers de salariés disposant d'un mandat électif ou désignatif font l'objet d'une sensibilisation sur le sujet.

La lutte contre toute forme de harcèlement

Pour lutter contre le harcèlement, différentes actions ont été mises en place.

D'une part, les référents, représentants du personnel, en matière de harcèlement sexuel et agissements sexistes ont vu leurs missions élargies et sont également des référents en matière de risques psycho-sociaux (RPS). Ces référents élus ont été désignés par les CSE d'établissement début 2023.

D'autre part, un service de médiation interne existe au sein de Coopérative U. A ce titre, un médiateur, membre de la Direction RH, a été formé.

Enfin, des procédures internes ont été rédigées en concertation avec les représentants du personnel en ce qui concerne le signalement d'un harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes supposés et le traitement de risques psycho-sociaux supposés.

La garantie de bonnes conditions de travail et d'une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Coopérative U a pour priorité de garantir de bonnes conditions de travail à ses collaborateurs, ce qui passe notamment par une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

A ce titre, un accord d'entreprise prévoit deux jours de télétravail par semaine, sous conditions.

Coopérative U a également mis en place un dispositif d'accompagnement à la parentalité, à travers, notamment, un Guide de la parentalité, des conférences et des ateliers animés par une coach.

Pour les collaborateurs en fin de carrière, des mesures sont mises en place, notamment le départ anticipé à la retraite. Ainsi, nous permettons aux collaborateurs dont le départ à la retraite approche, la possibilité d'utiliser leur Compte Épargne Temps afin de financer un passage à temps partiel ou sous forme de congé de fin de carrière.

Un accord agréé handicap prévoit également un certain nombre de dispositions pour les salariés en situation de handicap et les aidants familiaux, et notamment, des absences rémunérées afin de se rendre à un rendez-vous médical ou administratif dans le cadre d'une démarche RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) (ou pour accompagner le proche en situation de handicap).

Enfin, il est important de toujours continuer à se former. C'est la raison pour laquelle Coopérative U, au-delà des plans de formation, met à la disposition de ses collaborateurs, depuis 2022, plus de 2300 modules de formation à travers la plateforme U Learning.

La formation des managers est également un élément primordial. Ces derniers participent donc tous à un parcours de formation les sensibilisant sur le respect des conditions de travail de leurs équipes.

La préservation de l'environnement

Coopérative U a mis en place plusieurs actions pour lutter contre le réchauffement climatique.

Tout d'abord, l'usage du vélo est fortement incité chez Coopérative U. En effet, chaque collaborateur peut, sous conditions, bénéficier d'une aide financière pour l'achat d'un vélo électrique ou d'un vélo classique. Par ailleurs, des locaux à vélos sont mis à disposition des collaborateurs sur leur lieu de travail.

En ce qui concerne les véhicules de fonction, ceux-ci sont électriques ou hybrides et des bornes de recharge sont également mises à la disposition des collaborateurs sur leur lieu de travail.

Enfin, plusieurs actions sont mises en place en faveur du recyclage de produits et de déchets, notamment la collecte de vêtements, un "clean day" au sein des établissements, des poubelles pour recycler les déchets, etc...

La garantie de préserver la santé et la sécurité de nos collaborateurs

Coopérative U veille à protéger la santé physique et mentale de ses collaborateurs, mais également à assurer leur sécurité.

Cela passe notamment via la dispense de formations sur la santé et la sécurité. A titre d'exemple, une formation est dispensée aux collaborateurs RH sur la santé mentale, sur les incidents graves (violences intrafamiliales et violences conjugales) et sur le handicap. La formation sur le handicap est également dispensée aux managers.

Par ailleurs, comme cela est évoqué ci-dessus dans "La lutte contre toute forme de harcèlement", il existe des procédures internes relatives au signalement de cas de harcèlements sexuels ou d'agissements sexistes ou de risques psycho-sociaux supposés et des référents sont désignés à ce titre.

Un Guide pour faciliter la déconnexion des collaborateurs et leur communiquer les bonnes pratiques des outils numériques a été mis en place et est accessible par l'ensemble des collaborateurs sur UniSvers.

Un Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) harmonisé entre les différents sites, a été rédigé en concertation avec les représentants du personnel.

Enfin, l'ensemble du personnel itinérant reçoit une formation obligatoire sur la sécurité routière. Les personnes ayant un véhicule de fonction peuvent également bénéficier de cette formation sur la base du volontariat.

Tous nos collaborateurs peuvent également signaler tout comportement contraire aux principes énoncés dans notre Charte Éthique en utilisant la plateforme disponible [via ce lien](#).

VI. Les données personnelles

Nous veillons particulièrement à la protection des données personnelles de nos salariés et de nos clients. Convaincus que l'exploitation des données personnelles ne peut se faire au détriment des libertés individuelles des clients et salariés, Coopérative U s'engage à prendre ses responsabilités quant à l'utilisation des données personnelles qu'elle collecte et qu'elle traite.

Déjà conscients depuis de nombreuses années de l'importance de la protection des données personnelles, nous avons entrepris, depuis 2016, des actions qui ont permis de se conformer au Règlement général sur la protection des données.

Tous les salariés doivent suivre obligatoirement une formation leur expliquant les règles à suivre en matière de protection des données personnelles.

D'autre part, nous veillons à ce que les contrats avec les fournisseurs et prestataires comportent une clause « Données personnelles », dans laquelle il doit être précisé le type d'informations collectées, la manière dont elles seront utilisées, la durée de conservation de ces données et les droits des personnes concernées par le traitement de données. Tous les sous-traitants doivent également compléter un Accord sur la protection des données.

Par ailleurs, le Groupement U tient un registre des traitements des données personnelles, régulièrement mis à jour, conformément à la réglementation en vigueur.

Enfin, nous veillons à ce que les données soient conservées pendant la durée indiquée à nos salariés et nos clients.

Notre politique de protection des données personnelles est disponible [en cliquant ici](#).

Pour toute demande liée à vos données personnelles, vous pouvez contacter le Délégué à la protection des données de Coopérative U : dpo_uenseigne@cooperative-u.fr

VII. La confidentialité des informations

Tous les salariés de Coopérative U doivent veiller à ne pas divulguer d'informations confidentielles de l'entreprise et de ses partenaires commerciaux. En effet, leur divulgation peut avoir de graves conséquences sur l'entreprise.

Une clause de confidentialité fait partie intégrante de tous les contrats de travail des salariés de Coopérative U. Cette clause de confidentialité prévoit que tous les salariés s'engagent à respecter la confidentialité des informations concernant notamment les fournisseurs, les technologies, les concepts commerciaux, les méthodes de travail, les clients, la politique commerciale et tarifaire de la société et/ou de Coopérative U en général. Toutes les informations à caractère concurrentiel sont concernées.

Si vous avez le moindre doute concernant une situation ou si vous avez connaissance de faits qui pourraient enfreindre les dispositions de la présente Charte, ou encore si vous avez des questions relatives à la lutte anticorruption et aux engagements éthiques du Groupement, **n'hésitez pas à contacter la Direction Juridique et Risques.**

CONTACT

Publié par : Direction Juridique et Risques

Siège : 20 Rue d'Arcueil-Bât. Montréal Parc Tertiaire Icade 94150 Rungis

Mail : uenseigne_conformite@cooperative-u.fr



Commerçants
autrement

Suivez-nous sur @ULesCommercants

