

PRINTEMPS

CHARTRE ÉTHIQUE & D'ENGAGEMENTS



CHARTRE ÉTHIQUE & D'ENGAGEMENTS



CES VALEURS
NOUS RENDENT
DIGNES DE LA
CONFIANCE
QUE NOUS
ACCORDE NOTRE
CLIENTÈLE, EN LUI
PERMETTANT DE
S'OFFRIR NOS
PRODUITS LES
YEUX FERMÉS.

« E PROBITATE DECUS », MON HONNEUR EST MA PROBITÉ.

En gravant cette devise au fronton de notre vaisseau amiral, les hommes qui ont bâti la maison Printemps ont fait de l'intégrité, de l'éthique, de la confiance, nos gènes et le moteur de nos actes quotidiens.

Ces gènes sont présents dans nos cinq valeurs : l'élégance envers nos clients et nos collaborateurs, l'innovation et l'audace que nous mobilisons pour concrétiser nos idées, l'histoire et le patrimoine pour faire vivre nos savoir-faire et les communiquer, le plaisir et le partage pour offrir une expérience shopping unique, l'excellence du service et de la retail culture pour placer le client au cœur de nos actions. C'est cet ensemble qui nous permet d'être et de durer.

En effet, ces valeurs sont autant de caps à suivre parce qu'elles font de nous, depuis plus de 150 ans, l'un des acteurs incontournables de la mode, du luxe et de la beauté. elles nous rendent dignes de la confiance que nous accorde notre clientèle, en lui permettant de s'offrir nos produits les yeux fermés.

Aujourd'hui, il est essentiel de réaffirmer notre éthique fondée sur nos principes et valeurs, de prendre des engagements volontaristes envers nos collaborateurs, notre clientèle et nos actionnaires, mais aussi toutes les parties prenantes qui constituent ou constitueront demain notre écosystème. Notre Charte éthique et d'engagements fera vivre notre démarche de Responsabilité Sociale et Environnementale car c'est par elle que nous créons de la valeur partagée.

Elle est l'occasion de définir un cadre de référence commun et de rappeler nos valeurs intrinsèques. Elle s'adresse à chacun d'entre nous qui sommes les ambassadeurs de nos valeurs et du respect de nos engagements à conjuguer ambition et croissance durable. La Charte éthique et d'engagements doit être une boussole qui guide nos comportements et éclaire nos choix, un espace de dialogue pour entretenir la confiance avec l'ensemble de nos parties prenantes.

Je souhaite que chacun d'entre nous s'approprie cette Charte éthique et d'engagements, c'est par notre implication que nous ferons vivre notre engagement collectif et notre exigence individuelle à être créateur d'expériences uniques, positives et durables.

Jean-Marc BELLAICHE,
Président du groupe Printemps

LA CHARTRE
ÉTHIQUE
ET
D'ENGAGEMENTS
DOIT ÊTRE UNE
BOUSSOLE QUI
GUIDE NOS
COMPORTEMENTS.





TEXTES INTERNATIONAUX FONDAMENTAUX

Le groupe Printemps (ci-après «le Groupe») promeut dans ses activités et sa sphère d'influence les six grands textes internationaux de références qui guident nos comportements au quotidien :

- La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme
- La Convention Européenne des Droits de l'Homme
- Les Conventions majeures de l'Organisation Internationale du Travail, en particulier les Conventions 29, 105, 138 et 182 (travail des enfants et travail forcé), 155 (sécurité et santé des travailleurs), 111 (discrimination), 100 (rémunérations), 87 et 98 (liberté syndicale, droit d'organisation et de négociation collective)
- Les « Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales »
- La Convention des Nations Unies sur les Droits de l'Enfant
- Le Pacte Mondial des Nations Unies



INCARNER LES VALEURS DE LA MAISON PRINTEMPS



ÉLÉGANCE

Attitude vers collaborateurs

Communiquer et agir avec élégance : respecter l'ensemble des équipes, être empathique, exemplaire et savoir remercier.

Attitude envers la clientèle

Être élégant dans la tenue, les paroles, les actes et dans l'ensemble de ses échanges avec les clients et ses collègues.

INNOVATION ET AUDACE

Attitude vers collaborateurs

Laisser aux équipes un espace d'autonomie et valoriser la prise d'initiatives.

Attitude envers la clientèle

Prendre des initiatives, proposer des idées nouvelles pour se différencier et surprendre.

HISTOIRE ET PATRIMOINE

Attitude vers collaborateurs

Partager avec ses équipes l'histoire, les codes et les valeurs de la Maison Printemps.

Attitude envers la clientèle

Connaître l'histoire de la Maison Printemps et la partager avec les clients.

PLAISIR ET PARTAGE

Attitude vers collaborateurs

Transmettre aux équipes le plaisir du métier. Partager enthousiasme et optimisme. Former et développer ses équipes.

Attitude envers la clientèle

Développer la personnalisation de la relation client pour proposer une expérience shopping unique.

SERVICE ET RETAIL CULTURE

Attitude vers collaborateurs

Partager avec ses équipes l'Excellence de la Relation Client et des Services. Animer les indicateurs.

Attitude envers la clientèle

Avoir le sens du client, être à son service, le mettre au cœur de ses préoccupations et actions.



I. NOS CINQ PRINCIPES FONDAMENTAUX

Respecter les lois et les réglementations	10
S'engager pour le respect des personnes et les droits de chacun	12
Agir avec intégrité et indépendance pour prévenir les conflits d'intérêts et lutter contre la corruption	14
Protéger les biens matériels et immatériels du groupe Printemps	16
Veiller à la confidentialité des informations sur nos clients et sur les affaires du Groupe	18

II. LES ENGAGEMENTS DU GROUPE

Employeur	22
Entreprise	26
Acteur économique engagé dans la société	30

III. LA CHARTE AU QUOTIDIEN

Ce que recouvre la charte et à qui elle s'adresse	36
Comment appliquer cette charte au quotidien ?	38



NOS CINQ PRINCIPES FONDAMENTAUX

PROBITÉ

RESPECTER LES LOIS ET LES RÉGLEMENTATIONS

Le groupe Printemps conduit ses affaires quotidiennes dans le respect du cadre légal, avec une capacité à se situer dans les plus hauts standards et à agir avec bon sens.



Fondement de notre responsabilité, le respect des lois et des réglementations en vigueur est la base de toutes nos décisions et actions au quotidien, quelles que soient les situations que nous pouvons rencontrer. Ce principe s'applique aussi au sein des pays dans lesquels nous achetons nos matières premières et nos produits finis, dans le cadre des relations contractuelles avec nos fournisseurs partenaires, et dans nos relations quotidiennes en entreprise.

NOS ENGAGEMENTS

Le groupe Printemps communique de manière régulière et claire les évolutions législatives et réglementaires qui ont un impact sur la vie de l'entreprise ou le quotidien des collaborateurs. En cas de doute, de difficulté de compréhension ou d'application des lois, nous invitons chacun à se rapprocher de sa hiérarchie, de la Direction Juridique ou de la Direction des Ressources Humaines.



EXEMPLE DE SITUATION

Une de mes collaboratrices conseillère de vente souhaite savoir si elle peut accepter une crème de jour d'une grande marque de cosmétique sur laquelle elle vient d'être formée.



QUE DOIS-JE FAIRE ?

Il est important de rappeler deux principes. Le premier, est celui de refuser tout cadeau ou avantage qui puisse créer un lien de dépendance avec un fournisseur ou une marque distribuée par le groupe Printemps. Le second principe est celui de maintenir une équité entre les collaborateurs même si certaines marques peuvent proposer à leurs employés des avantages en nature plus importants.

Pour évaluer la situation au regard de ces principes, il est également important de s'attacher à voir le lien du cadeau avec l'activité professionnelle, son montant et les us et coutumes de la profession en la matière.

Dans le cas présent, ce cadeau se justifie par rapport à la formation car la collaboratrice pourra d'autant mieux vendre le produit qu'elle l'aura elle-même utilisé. A noter également que son montant n'est pas excessif et que ce type de cadeau post-formation est très courant dans la profession. Vous pouvez donc l'autoriser à garder le produit.

ÉGALITÉ

S'ENGAGER POUR LE RESPECT DES PERSONNES ET LES DROITS DE CHACUN, EN INTERNE COMME À L'EXTERNE

Promouvoir un cadre serein et respectueux de nos différences dans le cadre professionnel fait partie des ambitions majeures de la démarche RSE et de la Direction des Ressources Humaines du Groupe.



Le groupe Printemps est particulièrement attaché à proscrire tout propos ou comportement déplacé ou inapproprié (insulte, menace, moquerie, remarques dévalorisantes et répétées...), qui pourrait mettre en cause le respect et la dignité notamment de ses collaborateurs, de ses clients ou de ses fournisseurs partenaires. Ces comportements déplacés sont à titre d'exemples ceux à caractère sexiste, ethnique, liés à l'âge, à une situation de handicap ou à l'orientation sexuelle. De la même façon, le Printemps entend agir durablement pour empêcher toute forme de harcèlement sexuel ou moral sur le lieu de travail. L'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est poursuivi au quotidien.

NOS ENGAGEMENTS

Le groupe Printemps promeut la diversité des talents et condamne toutes formes de discrimination. Toute situation anormale doit être signalée à la Direction des Ressources Humaines et/ou à son manager.



EXEMPLE DE SITUATION

A l'occasion d'une pause café, vous annoncez à votre équipe votre nouvelle promotion. Un de vos collègues masculins vous lance ironiquement en fixant votre décolleté : « Cela ne métonne pas, tu as deux beaux atouts pour réussir ! ».



QUE DOIS-JE FAIRE ?

Cette remarque caractérise une situation de sexisme ordinaire au travail. Il est important de rappeler que l'entreprise prend ses décisions avec équité et dans le respect de l'égalité des chances au regard des compétences et qualifications de chacun.

Vous prenez la réflexion de votre collègue avec recul mais attirez son attention sur son caractère sexiste. En effet, vous pouvez, par exemple lui faire remarquer que vous ne vous seriez jamais permis de dire que sa propre promotion était due à sa beauté physique ou à son charme.

Si vous vivez avec récurrence cette situation, il est important de la signaler à votre hiérarchie ou à la Direction des Ressources Humaines.

INTÉGRITÉ

AGIR AVEC INTÉGRITÉ ET INDÉPENDANCE POUR PRÉVENIR LES CONFLITS D'INTÉRÊT ET LUTTER CONTRE LA CORRUPTION

Il est essentiel que chaque collaborateur du Groupe agisse avec intégrité dans tous ses actes professionnels et prenne des décisions le plus objectivement possible.



Le collaborateur doit éviter de se retrouver dans une situation de conflit d'intérêts caractérisé par une interférence entre ses missions professionnelles et son intérêt privé, qu'il soit lié à un avantage direct (pour lui-même) ou indirect (pour sa famille, ses amis ou toute personne avec qui il entretient une relation d'affaire), en nature (ex. un cadeau important d'un fournisseur) ou lié à des participations financières (ex. un salarié actionnaire significatif d'une entreprise travaillant pour le Groupe).

De la même manière, nous refusons toute gratification ou invitation qui ne s'inscrirait pas dans le cadre de la politique de l'entreprise. Nous ne finançons aucun parti politique, syndicat ou religion. Nos expressions publiques reflètent les intérêts du Groupe et sont faites en toute indépendance. Chaque collaborateur est tenu par le devoir de réserve dans l'exercice de ses fonctions. Ces principes sont également étayés dans la Charte des achats et fournisseurs responsables.

NOS ENGAGEMENTS

En cas de doute sur l'existence ou la naissance d'un conflit d'intérêts, d'une tentative de corruption ou de trafic d'influence, le principe de précaution prévaut. Le groupe Printemps offre le cadre d'un dialogue sincère et transparent pour que le collaborateur puisse exprimer ses questionnements à sa hiérarchie et prenne des mesures en cas de nécessité.



EXEMPLE DE SITUATION

Un fournisseur que vous connaissez bien vous invite au restaurant pour fêter la fin d'année, sachant que vous devez lui commander dans un mois les produits de sa nouvelle collection.



QUE DOIS-JE FAIRE ?

Je m'interroge pour savoir si cette invitation (même si elle intervient dans une période de fêtes) peut m'engager d'une quelconque façon par rapport aux relations commerciales que j'ai avec lui. Si la réponse est positive, j'applique le principe de la Charte éthique et d'engagements qui est de refuser toute invitation dès lors que celle-ci implique un engagement réciproque implicite. Si ce n'est pas le cas, je m'interroge néanmoins sur le fait qu'il n'y aura aucune ambiguïté sur le fait d'accepter cette invitation.

LOYAUTÉ

PROTÉGER LES BIENS MATÉRIELS ET IMMATÉRIELS DU GROUPE PRINTEMPS

Le groupe Printemps met à la disposition de ses collaborateurs, dans le cadre de leur fonction et missions, des biens et des matériels qui doivent être utilisés dans un cadre strictement professionnel et avec la même attention que s'ils étaient leurs biens propres.



Chaque collaborateur est par ailleurs le premier ambassadeur du groupe Printemps. Il porte nos valeurs et représente notre image en interne comme à l'externe. Il est donc indispensable d'être très vigilant chaque fois qu'il est en situation d'avoir un impact sur l'image du groupe Printemps par son information ou sa communication. Aussi, il va dans l'intérêt de chacun, que toute expression publique et notamment sur les réseaux sociaux ne divulguent pas d'informations sensibles et/ou nuisibles pour l'image du Groupe.

Par biens immatériels, nous entendons la protection de l'image et la réputation du Groupe, la propriété industrielle ou intellectuelle de fabrication, de vente, de gestion, de création et des droits d'auteurs.

Par biens matériels, nous entendons les outils et supports informatiques, les fournitures, les vêtements et accessoires qui peuvent être mis à disposition d'un collaborateur et doivent être réservés à un usage strictement professionnel, dans le cadre de ses missions.

NOS ENGAGEMENTS

Nous prenons toutes les mesures pour respecter la vie privée de nos collaborateurs. Toutes les catégories de fichiers que l'entreprise doit établir dans le cadre de son activité font l'objet d'une déclaration à la CNIL. Nous sensibilisons l'ensemble de nos collaborateurs sur le fait d'avoir une expression publique qui ne nuise pas aux intérêts du groupe Printemps. En matière de propriété intellectuelle et industrielle, nous préservons nos propres droits et ceux de nos partenaires. Nous souhaitons également rappeler qu'aller à l'encontre de ces droits de propriété peut être lourdement sanctionné par la justice.



EXEMPLE DE SITUATION

Ma petite sœur prépare le concours d'admission de l'École Nationale Supérieure des Arts Décoratifs de Paris et doit présenter une gamme de sacs à main pour femme. En tant que collaborateur de la Direction des Achats du Printemps, j'ai accès aux dessins de nos prochaines collections « Au Printemps Paris ». Elle me demande de lui transmettre des dessins afin de s'en inspirer.



QUE DOIS-JE FAIRE ?

Je lui rappelle que ces dessins, même s'ils ne sont pas intégrés à la collection ou en production, demeurent de façon exclusive la propriété intellectuelle et industrielle du Printemps. Aussi, il m'est formellement interdit d'informer ou même de présenter à notre cercle le plus proche les projets de création et les articles avant leur mise sur le marché.

CONFIDENTIALITÉ

VEILLER À LA CONFIDENTIALITÉ DES INFORMATIONS SUR NOS CLIENTS ET SUR LES AFFAIRES DU GROUPE

Le respect de la vie privée et la confidentialité des informations que nous détenons sur nos client(e)s font partie du cadre de confiance originel du groupe Printemps. Il est donc primordial que chaque collaborateur veille à son respect dans toutes ses dimensions physiques et numériques.



Cette vigilance et cet engagement pour la protection des données s'appliquent également pour toutes les informations sensibles que les collaborateurs peuvent être amenés à connaître, détenir ou exploiter, qu'elles soient financières (par exemple des données de chiffre d'affaires, de ventes, de prévisions...) ou extra-financières (par exemple le lancement de nouveaux produits, des présentations sur la stratégie, des fichiers de clientèle, des informations de la communication interne, Printemps Info ou Leadership Team...). Nous attirons vivement l'attention de chacun sur son obligation de discrétion ; à ce titre, les informations et documents concernés ne doivent être partagés sous aucun prétexte avec des personnes extérieures à l'entreprise.

Le personnel de démonstration et l'ensemble des prestataires du Groupe sont également concernés par ce même principe de discrétion et s'engagent à ne communiquer sous aucun prétexte les informations et documents auxquels ils auraient eu accès durant leur activité au sein de l'une de nos sociétés et pendant un an après la cessation de contrat.

NOS ENGAGEMENTS

En matière de données, notre Correspondant Informatique et Libertés (CIL) veille à la sécurité juridique et informatique des données personnelles que nous collectons. La Direction Juridique et la hiérarchie sont à la disposition de chaque collaborateur pour l'accompagner au quotidien dans la gestion de ces informations. Nous attachons beaucoup d'importance à la loyauté envers notre entreprise et sensibilisons quotidiennement chacun de nos collaborateurs sur l'obligation de discrétion envers les biens immatériels du Groupe.



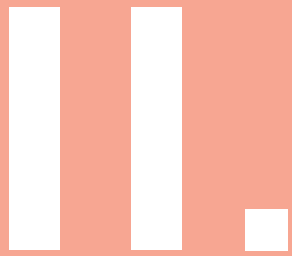
EXEMPLE DE SITUATION

Les services de police m'appellent au sujet d'une de nos clientes : il semblerait qu'elle soit impliquée dans une affaire de recel et on me demande de confirmer qu'elle a bien acheté toute une liste de vêtements dans notre magasin au cours des 6 derniers mois.



QUE DOIS-JE FAIRE ?

L'ensemble des données sur la clientèle est confidentiel. Dans des cas exceptionnels, comme lorsqu'elles sont mandatées par un juge d'instruction, les forces de police peuvent m'obliger à donner des informations sur mes clients. Néanmoins, il est très important de m'assurer que je suis bien dans cette situation. Pour ce faire, je vérifie que le numéro d'appel est bien celui du commissariat et je lui demande de m'envoyer un mail pour disposer d'une demande écrite. Puis, je m'adresse à ma hiérarchie pour qu'elle prenne la situation en main.



LES ENGAGEMENTS DU GROUPE

EN TANT QU'EMPLOYEUR

Nous sommes un Groupe qui offre à chacun le même cadre d'évolution et considère que les diversités sont une richesse en les reconnaissant et les valorisant. Dans notre métier, la qualité de la relation client, l'excellence du service client pour une expérience shopping unique sont les premiers facteurs de la performance et donc de la pérennité de l'entreprise. Cette qualité relationnelle est le résultat de la motivation de nos collaborateurs.

NOS ENGAGEMENTS POUR :

• **Assurer la sécurité, la santé et la qualité de vie au travail :**

Elles sont considérées comme notre première responsabilité sociale, nous nous engageons à assurer la sécurité physique de tous nos collaborateurs et à œuvrer pour améliorer sans cesse notre politique de prévention sur leur santé, qu'elle soit physique ou psychologique. Cette politique passe aussi bien par des formations santé/sécurité, l'aménagement d'espaces individuels et collectifs qui participent à l'amélioration des conditions de travail que par un suivi individuel lors des entretiens d'évaluation encadrés par la Direction des Ressources Humaines.

• **Promouvoir la non-discrimination, la diversité et bannir le harcèlement :**

Le groupe Printemps est ouvert sur la société, dans toute sa diversité, qu'elle soit notamment liée à l'origine, le genre, l'âge, la religion, une situation de handicap ou des opinions. Nous luttons contre toute forme de harcèlement qui se traduit par des agissements répétés envers un salarié ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Nous prenons chacune de nos décisions avec équité et dans le respect de l'égalité des chances. Chaque collaborateur est considéré au strict regard de ses compétences et qualifications pour toutes les décisions qui interviennent notamment sur l'embauche, la promotion, la rémunération, les primes et avantages ou la formation. Par ailleurs, des accords pour garantir une égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dès l'embauche et à tous les stades de la vie professionnelle ont été signés au cours de ces dernières années dans le Groupe.

• **Accompagner les talents pour favoriser l'épanouissement personnel**

La qualité et la diversité des compétences de nos collaborateurs constituent l'un de nos axes majeurs pour que nous puissions innover avec audace et créativité. Nous souhaitons donner à nos collaborateurs des parcours de formation adaptés pour leur permettre de maîtriser les compétences nécessaires à leur fonction, de s'inscrire sur le long terme et d'évoluer dans leur parcours professionnel au sein du groupe Printemps.

• **Garantir le respect de la vie privée et veiller à l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle**

C'est une exigence de plus en plus importante dans un monde toujours plus connecté. Le groupe est très attaché à promouvoir l'ensemble des moyens et dispositifs permettant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et veille à ne pas solliciter les collaborateurs qui seraient en temps de repos. Les accords sur l'égalité professionnelle conclus dans le Groupe ont également permis de prendre des mesures en faveur de cet engagement.

• **Garantir la transparence et l'intégrité**

Dans la situation où un collaborateur souhaiterait signaler de bonne foi une situation contraire à la loi ou à la Charte éthique et d'engagements, il pourra notamment s'adresser à sa hiérarchie ou à la Direction des Ressources Humaines en toute confidentialité. De plus, une procédure spécifique relative aux lanceurs d'alerte et aux référents sera mise en œuvre dans le cadre de loi relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

• **Développer l'information, le dialogue social et la représentation**

Convaincu de l'importance du dialogue dans l'entreprise et du lien entre l'expression individuelle et le développement de ses collaborateurs, le Printemps s'engage à promouvoir un dialogue régulier et ouvert avec l'ensemble de ses salariés et des représentants du personnel notamment via des dispositifs d'informations internes, des enquêtes d'opinion et toutes les instances de dialogue existantes avec les partenaires sociaux.





SÉCURITÉ



EXEMPLE DE SITUATION

Vous vous apercevez que des cartons ou objets volumineux sont régulièrement stockés faute de place dans les couloirs qui s'encombrent petit à petit. Ce stockage rend la circulation difficile et, plus grave, gêne les issues de secours.



QUE DOIS-JE FAIRE ?

Il est essentiel que chacun comprenne que, quelle que soit la situation ou son statut, les règles relatives à la sécurité des personnes ne sont pas négociables. Afin de garantir une circulation fluide et faciliter le travail des pompiers en cas d'accident ou d'évacuation d'urgence, les couloirs, paliers et allées ne doivent en aucun cas être encombrés.

Notre devoir est donc de respecter en premier lieu les règles de sécurité, puis d'alerter et de prévenir le risque. Ainsi, que j'appartienne ou non aux services concernés par ce stockage, je sensibilise mes collaborateurs ou collègues. J'agis en libérant les espaces encombrés et je préviens mon supérieur hiérarchique et/ou le Responsable Sécurité de mon action et de la situation.

EN TANT QU'ENTREPRISE

NOS PARTIES PRENANTES SONT L'ENSEMBLE DES ACTEURS CLÉS QUI NOUS PERMETTENT D'EXERCER NOTRE ACTIVITÉ. ILS SONT REPRÉSENTÉS PAR :

NOS PARTENAIRES ÉCONOMIQUES

Ils sont l'une des clés de succès de notre développement, de la pérennité de l'activité économique et de son évolution. Pour cette raison, le Groupe s'engage à mettre tout en œuvre pour partager avec eux les choix stratégiques, garantir un résultat économique permettant d'assurer un réel retour sur investissement et une totale loyauté sur l'information financière concernant les résultats du Groupe.

NOS CLIENTS

La relation de confiance est notre devise depuis 1865, gage de fiabilité auprès de tous nos publics. Toute notre attention est focalisée sur la qualité de la relation que nous entretenons avec eux. Le Groupe consacre cette devise dans l'accueil et l'accompagnement personnalisé, l'écoute empathique des souhaits et des envies, la sincérité et la précision des conseils reçus lors de la relation avec la clientèle, et ce dans le respect des informations et données confidentielles reçues.

NOS FOURNISSEURS

Ils sont les maillons essentiels de notre efficacité, de la qualité et la diversité de notre offre, en particulier sur nos marques propres. Le groupe Printemps a la volonté de s'inscrire avec ses fournisseurs dans une véritable relation partenariale durable et une démarche partagée de progrès continue sur la qualité globale de nos produits et services. Le Groupe est également très attaché à la réciprocité de ses engagements qui portent sur la qualité et la traçabilité des produits ou sur les conditions sociales et environnementales de leur fabrication et de leur transport. Cet engagement se concrétise principalement au travers de notre Charte des achats et fournisseurs responsables qui complète et précise les engagements de la Charte éthique et d'engagements sur la loyauté des comportements, la propriété intellectuelle et la lutte contre la corruption active et passive.

NOS CONCURRENTS

Notre Groupe respecte les règles de fonctionnement du marché. Pour ce faire, il se conforme aux règles de la concurrence en adoptant un comportement loyal et en s'interdisant toute entente destinée à fixer des prix ou des conditions de vente, à se partager un marché ou à boycotter un acteur du marché, notamment via des associations professionnelles. Enfin, le Groupe s'interdit notamment de diffamer ou dénigrer ses concurrents.



ÉQUITÉ

EXEMPLE DE SITUATION

Lors d'un appel d'offre, un de mes fournisseurs s'aperçoit qu'un de ses concurrents dispose d'informations complémentaires qui ne lui ont pas été communiquées. Il considère qu'il y a là une différence de traitement qui lui est clairement préjudiciable et s'en plaint auprès de vous.

QUE DOIS-JE FAIRE ?

Les principes de loyauté, d'impartialité et d'égalité de traitement dans la mise en concurrence des fournisseurs semblent ne pas être respectés. Par principe, il convient de donner les mêmes informations de base à tous.

Néanmoins, il n'est pas incohérent de donner des informations complémentaires à ceux qui prennent la peine de les demander et qui marquent ainsi plus clairement leur engagement et leur implication dans le projet qui fait l'objet de l'appel d'offre. Le contraire pourrait même être déloyal pour le fournisseur dont les questions et les réponses ainsi communiquées à tous pourraient orienter et influencer les propositions des concurrents. Je vérifie donc que mon fournisseur a bien reçu les mêmes informations de départ, indispensables au traitement de l'appel d'offre, et l'incite à me poser ses propres questions.

EN TANT QU'ACTEUR ÉCONOMIQUE ENGAGÉ DANS LA SOCIÉTÉ

VIE INSTITUTIONNELLE

Le groupe Printemps a la volonté d'être une entreprise impliquée dans la cité. C'est pourquoi, il s'engage à échanger et à travailler de concert avec les pouvoirs publics pour mettre en œuvre les décisions de ces derniers mais aussi les enrichir. Nos expressions publiques reflètent les intérêts du Groupe. Elles sont faites en toute indépendance, le groupe Printemps se refuse à tout engagement politique, syndical, religieux, qu'il soit local ou national.

ENGAGEMENT SOCIÉTAL

Le groupe Printemps est un acteur économique engagé. A l'échelle du pays dans lequel il est implanté comme à l'échelle des territoires, il est pourvoyeur d'emplois locaux. Le Printemps est également un acteur social ; il développe et met en œuvre des actions de mécénat en lien avec ses activités. Ses actions peuvent prendre plusieurs formes, à titre d'exemples : pilotage de mécénat direct via des financements, comme le prêt de lieu, le don d'objets ou via un mécénat de compétences de ses salariés.

Sur ces deux thématiques, le Groupe est attentif à soutenir certaines initiatives répondant à ses axes d'engagement sociétaux et pouvant renforcer son ancrage local ainsi que son implication sociétale et environnementale, qu'elles viennent de ses collaborateurs, fournisseurs ou autres partenaires.

LA PLANÈTE

Au-delà de nos parties prenantes, il est nécessaire de prendre en compte l'écosystème global dans lequel notre Groupe évolue, que ce soit par notre engagement sociétal et institutionnel ou dans la protection et la préservation de notre environnement naturel.

Conscient des conséquences de son activité sur l'environnement en France et dans le monde, le Groupe est déterminé à réduire et mieux gérer ses impacts, notamment ceux liés à la consommation de matières premières en lien avec des ressources naturelles, à la qualité environnementale de ses produits et services, à leur transport et à l'exploitation de ses infrastructures. C'est pourquoi nous nous engageons à préserver les ressources naturelles, en réduisant notre impact quand il est de notre responsabilité, par exemple en utilisant le gaz naturel ou le fret ferroviaire pour nos transports.

Il s'engage également à faire évoluer les comportements de ses collaborateurs mais aussi de ses clients, de ses fournisseurs et des marques qu'il distribue. Cet engagement se concrétise par :

Des actions à destination des collaborateurs

La promotion des pratiques les plus inspirantes de nos partenaires

La mise en œuvre des démarches de responsabilité sociale et environnementale

DÎNER DE CHARITÉ

DONS

NOTRE MAGASIN
S'ENGAGE !

ENGAGEMENTS
SOCIÉTAUX
PRINTEMPS

ALTÉRITÉ

EXEMPLE DE SITUATION

Je suis engagée personnellement dans une association philanthropique qui me demande si le Printemps pourrait lui faire dons de vêtements de la marque propre « Au Printemps Paris » dans le cadre de son prochain dîner de charité.

QUE DOIS-JE FAIRE ?

Le groupe Printemps a à cœur de soutenir des causes, si elles sont en accord avec le cadre d'engagement sociétal. Vous pouvez informer votre Directeur de magasin et/ou votre référent RSE de votre projet, qui étudieront la cohérence entre l'association et les engagements sociétaux du Groupe. Ils pourront le cas échéant le transmettre au responsable RSE du groupe Printemps.



**APPLICATION
PRATIQUE**

LA CHARTE ÉTHIQUE & D'ENGAGEMENTS AU QUOTIDIEN



La Charte éthique et d'engagements du groupe Printemps est la synthèse en un seul document des principes, pratiques et politiques que le Groupe mène depuis plusieurs années tant sur le plan individuel que sur le plan collectif pour la bonne conduite de ses affaires.

CE QUE RECOUVRE LA CHARTE ET À QUI ELLE S'ADRESSE

Cette Charte éthique et d'engagements définit le comportement responsable que tous les salariés des sociétés du groupe Printemps (Printemps SAS, Profi da, Printemps Immobilier, BPCP, Printemps.com, Printemps Logistique, Made in Design et Place des Tendances) doivent suivre dans leurs activités professionnelles. Elle ne peut toutefois pas aborder l'intégralité des situations rencontrées et il n'a pas pour objectif d'édicter des règles. C'est un guide qui fixe des repères et apporte des éclairages simples et pratiques pour orienter les salariés dans leurs décisions lorsqu'ils sont confrontés à une question d'éthique dans la pratique de leur métier et dans leur environnement de travail.

Elle ne se substitue pas à la responsabilité individuelle de chacun en matière de jugement et de bon sens, ni aux différentes règles qui régissent le Groupe. Elle donne un cadre d'application permettant de trouver le bon relais à l'interne en cas de doutes sur la bonne façon d'agir sur une question d'éthique.

Si elle s'adresse avant tout aux collaborateurs du groupe Printemps, elle concerne également l'ensemble de nos parties prenantes, en particulier nos fournisseurs dans le respect des principes de la Charte des achats et fournisseurs responsables qui leur est dédiée.



LA CHARTE AU QUOTIDIEN

DES QUESTIONS SIMPLES POUR PRENDRE LES BONNES DÉCISION

Est-ce que la situation qui vous préoccupe est légale ?

Est-elle conforme à la Charte éthique et d'engagements ?

Expose-t-elle le Printemps à des risques inacceptables ou nuit-elle aux intérêts du Groupe à court, moyen ou long terme ?

Comment cette situation serait-elle considérée par d'autres personnes : votre responsable, vos collègues ou votre famille ?

Puis-je parler librement de cette question ou ai-je un problème de conscience quand j'y pense ?

Qu'en serait-il si cette situation était rapportée dans les médias ou sur des réseaux sociaux ?

UN CONTACT À VOTRE ÉCOUTE

Il est également crucial de ne pas rester seul face à une situation qui peut toucher des questions d'éthique. Pour cela, différentes personnes peuvent être contactées : le manager, la Direction des Ressources Humaines, la Direction Juridique, la Direction de l'Audit interne, le responsable RSE, ainsi que les représentants du personnel.

PRINTEMPS

