

# Haier



CHARTRE ÉTHIQUE

<b>.P3</b>	<b>Préambule</b>	
<b>.P4</b>	<b>Notre philosophie, nos valeurs &amp; comportements attendus</b>	
	- Entrepreneuriat & Innovation	.P4
	- Zéro Distance	.P4
	- Réflexion IoT & Ecosystème	.P4
<b>.P5</b>	<b>Nos engagements</b>	
	- Santé / Sécurité	.P5
	- Responsabilité Sociale	.P5
	- Garantir l'égalité pour tous	.P5
	- Développer de façon durable nos collaboratrices et collaborateurs	.P6
	- Partager nos résultats de croissance	.P6
	- Être solidaires et partager avec nos communautés / S'engager dans des actions solidaires	.P6
	- Entretenir un dialogue social sain et constructif	.P6
	- Innovation	.P6
	- Environnement	.P7
	- Développer des produits éco-responsables	.P7
	- Réduire l'impact de nos activités	.P7
<b>.P8</b>	<b>Nos règles</b>	
	- Respect de la légalité	.P8
	- Respect des données personnelles	.P8
	- Prévention des conflits d'intérêts	.P9
	- Communication et information	.P9
	- Mise en œuvre	.P9
	- Dispositif d'alerte professionnelle	.P10
	- Sanctions	.P10

# PRÉAMBULE

Haier France est une filiale de Haier Europe, appartenant à Haier Smart Home, leader mondial dans l'électroménager. Notre Groupe partage des valeurs fortes, retranscrites dans notre philosophie unique d'entreprise : le RenDanYeHi.

Notre philosophie et nos valeurs sont régulièrement communiquées en interne, notamment lors de nos réunions « All Staff Meeting », évènements, workshops, etc. Elles guident nos actions et nos innovations et représentent un fil de conduite. Elles sont la base des comportements / attitudes que nous attendons de la part de nos collaboratrices et collaborateurs.

En complément du strict respect des lois et règlements en vigueur et, au-delà de l'application implicite de notre philosophie et ses valeurs, il nous paraissait important de les formaliser à travers cette charte éthique, portée à la connaissance de l'ensemble de nos collaboratrices et collaborateurs.

Les principes d'éthique professionnelle énoncés dans cette charte doivent, en toutes circonstances, inspirer nos comportements.

Nous comptons sur chacune et chacun pour se les approprier et les appliquer en interne et à l'externe.

# NOTRE PHILOSOPHIE, NOS VALEURS & COMPORTEMENTS ATTENDUS

Notre Groupe met en place les conditions pour que chaque employé se transforme en entrepreneur. Les employés sont guidés par les besoins et attentes des consommateurs, dans le but de créer de la valeur. En ce sens, notre philosophie s'articule autour de 3 piliers :



## **Entrepreneuriat & Innovation :**

- Faire preuve d'esprit d'initiative, d'ouverture d'esprit, et d'optimisme.
- Être orienté.e résultats, connecté.e avec les besoins des consommateurs, être capable de proposer des développements business/solutions constructives en réunissant les compétences internes et/ou externes et en identifiant les sources potentielles d'innovation.
- Être capable de prendre des risques mesurés et faire preuve d'audace.



## **Zéro Distance :**

- Faire preuve d'ouverture au changement et de curiosité.
- Être convaincu.e par l'importance d'améliorer constamment la satisfaction des consommateurs / utilisateurs.
- Adopter un esprit start-up avec une approche agile, en favorisant l'expérimentation « Test & Learn ».
- Simplifier et favoriser le «Zero bureaucracy» pour être davantage tourné vers l'externe (client, conso) et moins sur l'interne.



## **Réflexion IoT & Ecosystème :**

- Être acteur.trice du changement.
- Favoriser le partage d'idées avec une approche hyper-collaborative qui fait tomber les barrières en interne et en externe pour créer un écosystème ouvert (constitué d'utilisateurs, de partenaires, etc.) pour imaginer le futur.
- Favoriser la diversité (points de vue, parcours, etc.).

# NOS ENGAGEMENTS

## Santé / Sécurité



Une des premières priorités de notre Groupe est de préserver la santé, la sécurité et la sûreté de nos collaboratrices et collaborateurs, ainsi que toute personne intervenant/visitant nos sites.

Notre Groupe travaille en continu à l'amélioration des conditions de travail et de vie, s'assurant à tout moment qu'elles sont respectueuses de la santé et de la sécurité, physiques et mentales, conformément aux lois et aux règlements en vigueur.

Cela se traduit notamment par la mise en place d'une charte télétravail, et d'actions de prévention (ex. : enquêtes internes de satisfaction) et de formation (ex. : sécurité) pour assurer le bien-être de nos collaboratrices et collaborateurs.

Le management, à tous les niveaux hiérarchiques, s'implique fortement dans le pilotage, la mise en œuvre et le suivi des politiques et actions menées à ce sujet.

## Responsabilité Sociale



### *Garantir l'égalité pour tous*

Notre Groupe mène une politique de Ressources Humaines équitable, conforme aux lois et respectueuse des droits des personnes et des libertés individuelles et collectives. Il s'interdit notamment toute discrimination fondée sur un motif illicite tel que le sexe, l'âge, les mœurs, l'appartenance réelle ou supposée, à une ethnie ou à une nation déterminée, l'état de santé, le handicap, la religion, les convictions politiques ou activités syndicales. Toute pression, poursuite ou persécution à caractère moral ou sexuel ou plus généralement contraire à la loi est interdite.

La gestion des Ressources Humaines et, plus généralement, les relations entre les collaborateurs sont fondées sur les principes de respect, d'intégrité, de loyauté, d'inclusion, de diversité, d'humilité et d'écoute.

Nous poursuivons une politique de management de l'égalité des chances, en particulier en matière de mixité professionnelle, d'emploi des personnes handicapées, des personnes issues de l'immigration et des seniors. Notre ligne managériale ainsi que l'ensemble de nos collaboratrices et collaborateurs sont garants de la mise en œuvre de cette politique.

Dans le cadre de nos recrutements, et des promotions / mobilités internes, nos décisions sont fondées sur la stricte compétence et l'expérience de la candidate / du candidat. Nous nous tenons au courant des pratiques recrutement et salaires pratiqués sur le marché afin de faire des offres justes et équitables, au regard également des salaires déjà en place au sein des équipes.

L'équité et l'égalité, notamment l'égalité entre les hommes et les femmes, sont deux piliers forts de notre politique Ressources Humaines. Nous publions d'ailleurs à cet égard nos chiffres tous les ans sur nos espaces Carrières.

Un plan d'action est défini chaque année en ce sens avec les partenaires sociaux.

#### *Développer de façon durable nos collaboratrices et collaborateurs*

Nous croyons en nos talents et déployons progressivement des dispositifs permettant de les accompagner, de façon collective et/ou individuelle, dans le développement durable de leurs compétences.

En s'appuyant sur les principes de notre philosophie d'entreprise RenDanYeHi, nous avons notamment mis en place des outils de :

- Contribution à la stratégie et aux objectifs de l'entreprise
- Evaluation et développement des talents
- Management de la Performance et Plans de Succession
- Développement des compétences
- Mobilité interne

#### *Partager nos résultats de croissance*

Notre Groupe encourage l'entrepreneuriat et la contribution des collaboratrices / collaborateurs aux résultats de l'entreprise, en fonction de leur niveau de performance individuelle.

Nous disposons à ce titre d'un accord de participation, et déployons progressivement des micro-entreprises à travers notre Groupe au sein desquelles les participants sont intéressés aux bénéfices.

#### *Être solidaires et partager avec nos communautés / S'engager dans des actions solidaires*

Dès que nous le pouvons, notre Groupe s'engage dans des actions de soutien aux communautés les plus démunies (ex : dons de repas auprès d'associations contre la faim, distribution de masques, dons de produits lors de catastrophes naturelles, etc.).

#### *Entretenir un dialogue social sain et constructif*

La démarche d'employeur responsable de notre Groupe s'exprime aussi dans la mise en place et l'entretien d'un dialogue social sain et constructif avec les instances représentatives du personnel, dans le respect de l'indépendance et du pluralisme syndical.

## **Innovation**



Pour répondre à nos ambitions fortes de croissance, créer et offrir une expérience IoT hors du commun et devenir ainsi le 1er choix consommateur pour la maison connectée, l'innovation est au cœur de notre stratégie.

Nous sommes convaincus que le succès de l'entreprise repose sur la somme des performances et des initiatives individuelles. Nous croyons en la force de la responsabilisation et de la relation de confiance, et créons au quotidien un environnement de travail où chacun puisse exprimer ses idées librement, collaborer avec ses pairs, faire bouger les lignes et, in fine, contribuer à la satisfaction de nos clients et donc à la réussite de notre Groupe.

Nos équipes fonctionnent en micro-entreprise et nous encourageons chacun à exprimer son plein potentiel.

## Environnement



### *Développer des produits éco-responsables*

Notre Groupe est pleinement conscient des mutations que la lutte contre le changement climatique implique. Notre département Recherche & Développement n'a de cesse d'améliorer et d'optimiser les technologies de nos produits afin de minimiser notre empreinte environnementale.

Dernièrement, cela s'est traduit par une analyse et adaptation complète de nos gammes afin de répondre à la mise en place de l'indice de réparabilité.

Nous œuvrons également à l'amélioration continue de nos services SAV.

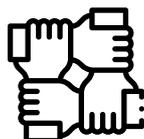
### *Réduire l'impact de nos activités*

Notre Groupe s'engage dans une démarche d'amélioration continue dans ce domaine.

# NOS RÈGLES

**En complément, notre Groupe dispose d'un Code de conduite venant encadrer, notamment, les relations commerciales avec nos partenaires et concurrents et la gestion des informations et les sanctions encourues en cas de non-respect de nos règles.**

## Respect de la légalité



Nos collaboratrices et collaborateurs doivent respecter les lois et règlements applicables dans tous les pays où ils exercent leurs activités. Chaque collaborateur doit s'abstenir de tout comportement pouvant l'entraîner lui-même ou entraîner d'autres collaborateurs, ou le Groupe, dans une pratique illicite ou déloyale.

## Respect des données personnelles



Notre Groupe respecte la vie privée de ses collaboratrices / collaborateurs et des tiers. Nous appliquons les principes de transparence, de licéité, de proportionnalité et de pertinence relatifs à la collecte, aux traitements et à la conservation des données personnelles et veillons à ce que nos collaborateurs et partenaires aient connaissance de ces règles et les appliquent.

Les personnes concernées sont informées des finalités des traitements, des modalités d'accès aux données, de leur droit de rectification, d'effacement, de limitation ou d'opposition aux traitements. La collecte des données est strictement limitée à celles nécessaires aux finalités des traitements. Leur durée de conservation est adaptée aux finalités de chaque traitement et aux obligations réglementaires.

Toutes les mesures nécessaires sont prises pour garantir le meilleur niveau de sécurité et de confidentialité des données personnelles collectées, afin d'éviter leur divulgation.

## Prévention des conflits d'intérêts



Chaque collaborateur veille à ne pas exercer directement ou indirectement d'activité ou à ne pas tenir de propos qui le placeraient dans une situation de conflit d'intérêts avec le Groupe. Un collaborateur devra en particulier s'abstenir de détenir un intérêt dans une entreprise, qu'elle soit cliente, fournisseur ou concurrente du Groupe, si cet investissement est de nature à influencer sur son comportement dans l'exercice de ses fonctions au sein du Groupe. Tout collaborateur doit s'assurer par écrit de l'autorisation de sa hiérarchie avant d'entreprendre au nom du Groupe une transaction avec une société dont lui-même ou un membre de sa famille est un investisseur ou un dirigeant important. Aucun collaborateur ne doit accepter une mission ou un travail proposé par un fournisseur, un client ou un concurrent, qui soit de nature à altérer ses performances ou son jugement dans l'exercice de ses fonctions dans le Groupe. Lorsqu'ils sont, néanmoins, confrontés à un risque de conflits d'intérêts, les collaborateurs doivent, dans un esprit de transparence, en informer aussitôt leur hiérarchie et s'abstenir de toute immixtion dans les relations que le Groupe entretient avec le tiers concerné, tant qu'une solution n'aura pas été trouvée.

## Communication et information



Le Groupe attache une haute importance à la qualité de l'information et veille à pratiquer, notamment à l'égard de ses parties prenantes, une communication transparente et fiable. La bonne gestion du Groupe requiert que chacun, quel que soit son niveau d'intervention, veille avec la plus grande rigueur à la qualité et à la précision des informations qu'il transmet à l'intérieur du Groupe. Un collaborateur ne doit pas divulguer à l'extérieur du Groupe les informations confidentielles qu'il détient en raison de ses fonctions ou incidemment du fait de son appartenance au Groupe. Il ne peut pas non plus communiquer d'informations confidentielles à des collaborateurs du Groupe qui ne sont pas habilités à en prendre connaissance. Les informations relatives aux résultats, aux prévisions et autres données financières, aux acquisitions et cessions, aux offres commerciales, aux nouveaux produits, services ou savoir-faire ainsi qu'aux ressources humaines doivent être considérées comme strictement confidentielles.

## Mise en œuvre



Le respect et l'application de ces règles s'imposent à tous les collaborateurs, selon leurs fonctions et responsabilités. Chacun doit être vigilant à la bonne application de la charte éthique en ce qui le concerne, ou à l'égard des personnes placées sous sa responsabilité.

## Dispositif d'alerte professionnelle



En cas d'observation d'un comportement / attitude allant à l'encontre de nos valeurs et nos règles, chaque collaboratrice / collaborateur est invité.e à en faire part à son manager et/ou la Direction des Ressources Humaines. Les échanges auront un caractère confidentiel.

## Sanctions



Les sanctions et poursuites appropriées seront celles prévues par le droit applicable au collaborateur concerné, et seront prises dans le respect des procédures légales applicables. De telles sanctions pourraient notamment, dans le respect du droit applicable, inclure le licenciement pour faute et des demandes de dommages et intérêts.