

Charte de Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) du Groupe EO

Le Groupe EO s'engage à intégrer les principes de responsabilité sociale des entreprises (RSE) dans toutes ses activités. Nous reconnaissons que notre responsabilité ne se limite pas seulement à nos résultats financiers, mais aussi à l'impact que nous avons sur notre personnel, nos clients, nos fournisseurs, notre communauté et notre environnement. Afin de guider notre engagement envers la RSE, nous adoptons la charte RSE suivante:

1. Respect des droits des employés :

Nous nous engageons à respecter les droits de nos employés, y compris l'égalité des chances en matière d'emploi, la rémunération équitable, un environnement de travail sûr et sain ainsi que le respect de la diversité et de l'inclusion. Nous nous efforçons également de favoriser leur développement professionnel et personnel.

2. Santé et sécurité alimentaire :

Nous nous engageons à respecter les normes les plus élevées en matière de santé et de sécurité alimentaire, en veillant à ce que les aliments que nous servons soient sûrs, frais et de qualité. Nous nous conformons aux réglementations locales et nationales en matière d'hygiène alimentaire et nous nous efforçons de minimiser notre impact sur l'environnement en adoptant des pratiques de gestion durable des déchets.

3. Engagement envers les produits locaux et durables :

Nous nous efforçons de privilégier les produits locaux et durables dans nos achats, lorsque cela est possible. Nous cherchons à soutenir les producteurs locaux, à réduire notre empreinte carbone et à promouvoir la biodiversité en choisissant des produits issus de pratiques agricoles et de pêche durables.

**EO
FAMILY**



Droits du salarié en cas de sanction disciplinaire :

Aucune sanction ne peut être infligée au salarié sans que celui-ci soit informé dans le même temps et par écrit des griefs retenus contre lui.

Pour toute sanction autre que l'avertissement écrit, la/le salarié(e) sera invité au préalable à assister à un entretien au cours duquel il peut se faire accompagner d'une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Toute sanction disciplinaire allant jusqu'au licenciement ne peut intervenir moins de deux jours ouvrables, ni plus d'un mois après l'entretien. Elle doit être motivée et notifiée à l'intéressé. Une sanction prévue au règlement intérieur pourra être prise à l'encontre d'un salarié sans que les sanctions inférieures aient été appliquées.

Le présent règlement doit être lu, approuvé et signé au moment de son embauche.

Signature et cachet de l'employeur

À Gruissan

Le

Signature du salarié (précédé de la mention « lu et approuvé »)