

Code Ethique et de Bonne Conduite - Repartim

VERSION 1.2 du 01/07/2023



Code rédigé sous l'égide du comité décisionnel RSE de Repartim :

- *Martial Heland : Président*
- *Le Comité de Direction Repartim*
- *Alex Pierson : Responsable RSE*

Rédaction par :

- *Le service RSE*

 **Repartim**
DÉPANNAGE & TRAVAUX DEPUIS 1967

Table des matières

Le périmètre du code d'éthique et de bonne conduite	3
Nos Principes Directeurs	3
Nos collaborateurs	4
Nos partenaires	5
Notre entreprise	5
Les questions à se poser avant chaque décision	6
S'exprimer	7
Notre façon de travailler	8
Travailler ensemble	8
Santé et sécurité au travail.....	8
Drogues et alcool.....	9
Diversité.....	9
Harcèlement et violence	10
Travailler avec les autres	10
Relations avec nos fournisseurs	11
Conflit d'intérêt	12
Respect de la vie privée et des données personnelles.....	12
Cadeaux et Invitations.....	13
Corruption et intimidation	14
Publicité et Marketing.....	14
Usage des médias sociaux	15
Concurrence saine et loyale	15
Utilisation des biens de l'entreprise.....	16
Traitement de données financières et professionnelles.....	16
Informations confidentielles et délit d'initié.....	17
Blanchiment d'argent et escroquerie.....	18
Droits de l'homme.....	18
Respect de l'environnement	19
Approvisionnements durables	19
Le rôle des managers, porter les valeurs de l'entreprise	20
Un mot du Président	20

Le périmètre du code d'éthique et de bonne conduite

Ce guide a pour objectif de présenter notre manière de travailler au sein de Repartim, une approche sincère guidée par nos valeurs : **Transmission, Equipe, Client, Humain.**

Ces valeurs sont les fondamentaux qui définissent ce que nous sommes et comment nous fonctionnons. Elles alimentent la construction de nos objectifs, renforcent notre identité et nous guident dans l'exercice de nos initiatives. Notre mission et notre conduite professionnelle reposent sur les principes directeurs décrits dans ce guide et servent de références pour nos prises de décisions comme garantie que nous agissions toujours de la bonne façon.

La promotion et le déploiement de ces principes directeurs contribuent à établir une relation de confiance avec nos collaborateurs et des relations solides avec nos partenaires créant ainsi un environnement où chacun peut s'épanouir.

Ce guide ne peut pas, bien sûr, prévoir toutes les situations, mais il a vocation à vous guider et à assister tous nos collaborateurs pour leur permettre de faire preuve de discernement et, surtout, se faire aider en cas de doute.

Construit autour de nos valeurs il nourrit notre culture et notre façon d'agir :

- **En étant collaboratif entre nous** pour enrichir nos relations professionnelles et aborder nos enjeux quels qu'ils soient ;
- **En ayant une attention sincère les uns envers les autres**, à l'égard de nos clients, de nos fournisseurs et prestataires, de notre environnement et des communautés au sein desquelles nous évoluons ;
- **Avec ambition et donner le meilleur de nous-même** pour atteindre l'excellence sans jamais transiger avec nos valeurs.

Notre volonté est d'assurer la réussite et la pérennité de Repartim et d'être fiers d'appartenir à un groupe cité en exemple par l'ensemble de nos parties prenantes.

Nos Principes Directeurs

Ils guident les décisions et les comportements de l'ensemble des collaborateurs de Repartim en s'inspirant de nos valeurs :

RESPECT



Nous prêtons une attention sincère et bienveillante aux uns et aux autres ainsi qu'à l'environnement dans lequel nous évoluons.

INTÉGRITÉ



Nous établissons et entretenons une relation de confiance avec nos parties prenantes en faisant preuve de cohérence dans nos paroles et nos actes.

CONFIANCE



En agissant avec intégrité et en faisant preuve de respect dans nos relations aux autres nous instaurons et maintenons une confiance pérenne dans ce que nous sommes et faisons.

Nos collaborateurs

Agir avec intégrité, avec respect et établir des relations de confiance, guide notre façon de travailler ensemble, de nous comporter les uns envers les autres et de nous soucier de l'environnement et des communautés au sein desquelles nous évoluons. Pour cela :

Nous respectons les droits humains de toutes les personnes travaillant chez Repartim, y compris nos partenaires, nos fournisseurs et prestataires.

- Nous ne tolérons aucune forme de travail forcé ou contraint dans le cadre de nos activités ou à quelque niveau de notre chaîne d'approvisionnement.
- Nous veillons à ce que nos collaborateurs ne subissent aucune forme de discrimination ou d'harcèlement, en favorisant un environnement ouvert et respectueux où tout le monde peut s'épanouir.
- Nous respectons le droit de l'ensemble de nos collaborateurs d'adhérer à un syndicat et nous encourageons les communications franches et sincères.

Nous démontrons notre engagement pour la diversité et l'intégration en promouvant et maintenant une culture du respect et de l'égalité des chances, dans laquelle la réussite individuelle dépend uniquement des capacités et des contributions personnelles.

- Nous favorisons un processus de recrutement transparent et équitable.
- Nous embauchons nos collaborateurs et leur accordons des promotions, en nous fondant sur leurs compétences pour le poste, leur respect, leur adhésion et leur attachement à notre culture.

En matière de santé et de sécurité, nous veillons à ce que toutes nos activités soient menées conformément à la réglementation applicable, ainsi qu'aux normes et meilleures pratiques de l'entreprise.

- Nous encourageons une culture favorisant une démarche préventive en matière de santé et de sécurité, en fournissant à tous nos collaborateurs les outils et la formation nécessaires pour être en sécurité.

Nous respectons le droit à la vie privée en protégeant nos données, conscients que la divulgation d'informations personnelles en notre possession concernant nos collaborateurs, nos clients ou nos partenaires, pourrait trahir leur confiance et leur être, ainsi qu'à nous, préjudiciable.

- Nous préservons la confidentialité de toutes les informations qui ne sont pas dans le domaine public et avons conscience que son non-respect pourrait altérer la confiance qui nous est accordée.

Nous rassemblons nos collaborateurs dans une démarche socialement responsable pour favoriser l'innovation et s'inspirer les uns les autres pour faire la différence auprès de nos clients et des communautés au sein desquelles nous évoluons.

- Nous cherchons les possibilités de soutenir des associations caritatives et des organisations faisant la différence vis-à-vis des communautés au sein desquelles nous évoluons et où nous pouvons avoir un impact positif, grâce à un engagement actif de nos collaborateurs ou à des donations financières.

Nos partenaires

Les relations que nous entretenons avec nos partenaires, qu'il s'agisse de clients, de fournisseurs ou de prestataires, participent à notre réussite. Cela repose sur la confiance que ceux-ci nous accordent, sur notre intégrité et sur le respect réciproque que nous nous témoignons. Nous préservons cette réputation :

- **En nous engageant** à choisir nos partenaires selon des processus transparents et équitables, de manière impartiale et sans favoritisme, à ne retenir que ceux dont la conduite des affaires est compatible avec nos Principes Directeurs.
- **En faisant preuve de respect, de sincérité et d'intégrité** dans nos relations avec nos partenaires et ce, quelle que soit l'importance des transactions ou la durée de la relation, en les payant conformément à nos obligations légales et contractuelles.
- **En maintenant des standards élevés d'intégrité et d'objectivité** dans nos relations, tout en limitant les cadeaux et les marques d'hospitalité à des proportions raisonnables ;
- **En indiquant clairement que nous pouvons mettre fin à nos relations avec des partenaires** qui ne satisferaient pas de manière continue à nos exigences en matière d'éthique, de qualité et de pratiques commerciales ;
- **En déclarant tout conflit d'intérêts** susceptible d'affecter notre jugement professionnel ou notre capacité à prendre une décision objective et impartiale ;
- **En ne tolérant aucune forme, ni tentative, de corruption** de la part, ou à l'égard, de nos collaborateurs ou partenaires, et ce, quels que soient les pratiques professionnelles et les usages locaux ;
- **En valorisant la confiance que nos collaborateurs et partenaires nous accordent**, en considérant que nul ne doit tenter d'obtenir, ni de retenir, un marché ou une affaire par la contrainte.

Notre entreprise

Nous sommes toutes et tous responsables pour avoir et maintenir des standards élevés dans le respect de nos Principes Directeurs et garantir la pérennité de notre entreprise. Nous poursuivons cet objectif :

- **En étant engagé à assurer une bonne gouvernance d'entreprise** et à atteindre nos objectifs professionnels de manière sincère, transparente, responsable ; en mettant en place des procédures de gestion des risques et de conformité robustes, fiables et adaptées à notre activité et aux marchés sur lesquels nous opérons.
- **En préservant notre réputation et l'intégrité de notre marque**, en ne donnant aucune information trompeuse ou inexacte dans nos communications marketing, publicitaires et commerciales, y compris sur la qualité et la disponibilité de nos produits et services, ainsi que ceux de nos concurrents.
- **En faisant preuve de prudence et de discernement** face à toute transaction suspecte ou pratique irrégulière.
- **En respectant le droit à la vie privée et en protégeant nos données à caractère personnel**, étant entendu que la divulgation de toute information personnelle concernant nos collaborateurs et nos clients ou nos partenaires, peuvent potentiellement trahir leur confiance et nuire à notre entreprise.
- **En nous acquittant de nos obligations fiscales et sociales** de manière à nous conformer pleinement à toutes les exigences légales et en nous assurant que nos déclarations fiscales et sociales sont toujours établies dans le cadre des normes comptables applicables.

Les questions à se poser avant chaque décision

Ces Principes Directeurs peuvent être utilisés pour faciliter la prise de décision au quotidien. Nous faisons confiance à nos collaborateurs pour prendre les bonnes décisions face à une situation difficile, tout en reconnaissant que dans certaines circonstances, la réponse peut ne pas être toujours claire.

Cet outil de cadre décisionnel peut constituer une aide :

1. Ce que je fais est-il légal ?



2. Est-ce conforme à l'esprit de nos valeurs de respect, d'intégrité et de confiance ?



3. Puis-je expliquer mes actions sans difficulté à un ami, à un membre de ma famille ou à toute personne qui m'en fait la demande ?



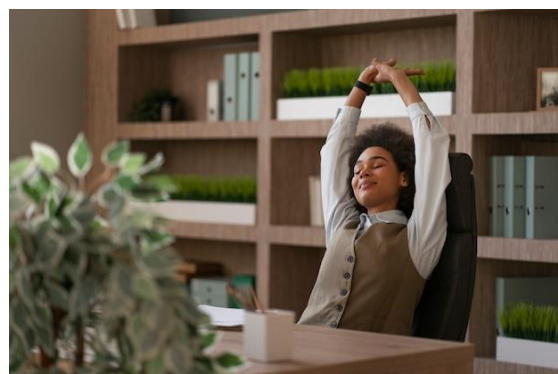
4. Mon activité peut-elle compromettre la réputation de notre entreprise, de nos collaborateurs, ou encore celle de nos clients ?



5. Qui est concerné par ma décision et pourrait la considérer comme contraire à l'éthique ?



6. Comment me sentirais-je si mes actions étaient diffusées dans la presse ou via les médias sociaux ?



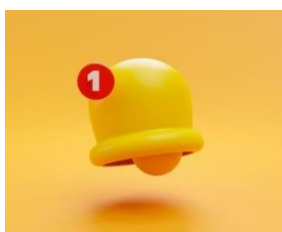
S'exprimer

Si nous hésitons sur la ligne de conduite à adopter, nous pouvons en parler. Nous avons la responsabilité de parler et d'exprimer notre désaccord, s'il nous est demandé de faire une chose que nous estimons inadéquate ou si nous sommes témoins d'un fait ou d'un événement qui ne correspond pas à nos Principes Directeurs.

Il nous incombe à tous d'être solidaires les uns avec les autres et d'écouter, sans porter de jugement, en veillant à ce que ceux qui expriment des doutes ou des préoccupations, ne soient soumis ni à des représailles, ni à des mesures de rétorsion.

Vous pouvez obtenir de l'aide auprès de :

- **Votre manager**
- **Le Responsable RSE**
- **Ou encore des institutions et organismes existants, tels que par exemple : les institutions représentatives du personnel, les délégués syndicaux...**



Repartim a également mis à la disposition de tous ses collaborateurs un service de recueil des signalements des pratiques.

<https://repartim.integrityline.com/>

Comme la loi l'exige, ce service est géré de manière indépendante et dans le respect de la plus grande confidentialité.

Il permet à chacun de parler en toute confidentialité, si nous avons connaissance, ou si nous sommes concernés, par des faits de malversation, de corruption, de subornation, de fraude, de vol ou de toute autre inconduite, notamment une injustice, un harcèlement, une intimidation ou tout autre comportement inapproprié.

Comment mon signalement sera traité ?

Toute instance saisie d'une remontée d'informations examinera les informations recueillies et en assurera le suivi. Au besoin, elle fera appel à d'autres interlocuteurs compétents, en fonction de la nature de la problématique qui lui a été soumise. Une enquête interne pourra, le cas échéant, être réalisée afin d'obtenir des informations complémentaires nécessaires à l'appréciation de la situation et à son traitement.

En cas d'enquête, nous veillerons à ce qu'elle se déroule dans le respect, notamment, des principes du contradictoire et de la présomption d'innocence.

Toute personne ou institution recueillant ces informations est tenue d'agir en toute indépendance et avec la plus grande confidentialité possible.

L'utilisation de bonne foi du dispositif, même si les faits s'avèrent par la suite inexacts ou ne donnent lieu à aucune suite, n'exposera son auteur à aucune sanction disciplinaire.

Notre façon de travailler

Travailler ensemble

Nous passons beaucoup de temps sur notre lieu de travail, il est donc primordial que nos relations et notre environnement professionnels soient les meilleurs possibles.

En veillant à créer un environnement de travail agréable et responsable, met tout en œuvre pour être un employeur de choix. Nos principes directeurs de respect, d'intégrité et de confiance doivent guider notre comportement au travail.

Cette section établit les règles à respecter pour une meilleure collaboration au sein de Repartim.



Santé et sécurité au travail

La santé et la sécurité au travail, la maîtrise des nuisances portant atteinte à l'environnement et à la qualité de vie, sont au premier rang des préoccupations de Repartim. Il est inacceptable que nos actes puissent être à l'origine d'une atteinte à l'intégrité physique, à la santé ou la qualité de vie de collègues, de clients, de partenaires, de fournisseurs ou de tout tiers.

La sécurité au travail dépend de tous comme de chacun d'entre nous.

NOUS DEVONS :

- **Prendre toutes les précautions** afin de maintenir un environnement de travail sûr et sain.
- **Respecter nos méthodes de travail**, les consignes et les règles de sécurité ; Il n'existe aucune circonstance qui mérite que nous mettions une personne en situation dangereuse.
- **Contribuer à l'amélioration permanente de la sécurité** par notre comportement et notre exemplarité, notamment lorsqu'il s'agit de l'utilisation des équipements de protection individuelle.
- **Faire preuve d'une vigilance active**, en signalant immédiatement les incidents, anomalies, dysfonctionnements ou comportements potentiellement dangereux dont nous sommes témoins.
- **Eviter d'exposer quiconque** à une situation pouvant compromettre sa sécurité.
- **Veiller à prendre toutes les précautions nécessaires** lors de la manipulation ou du transport de matériaux lourds, de substances ou de pièces dangereuses, ou de déchets, notamment lors des opérations de chargement, déchargement ou stockage (cela inclut les batteries, les aérosols, certains solvants, adhésifs ou traitements de surface...) Si vous ne connaissez pas bien ces règles, demandez des instructions à votre manager.



Drogues et alcool

Le fait de travailler sous l'emprise de drogues ou d'alcool peut affecter la qualité de notre travail et de notre relation avec les autres, voire même nous mettre et mettre autrui en danger. Or, il nous incombe de veiller à notre propre sécurité et à la sécurité des autres y compris dans le cadre de notre activité professionnelle.

Nous considérons qu'il est important d'avoir une attitude et un comportement appropriés en toutes circonstances.

NOUS DEVONS :

- Savoir que la conduite d'un véhicule, l'utilisation d'un outil, d'une machine ou de tout équipement sous l'emprise de **l'alcool ou de drogues, peut mettre en danger notre vie et celle des autres.**
- **Aviser nos collègues** que la consommation d'alcool ou de drogues, même en dehors des heures de travail, peut aussi altérer leur capacité de vigilance et de discernement, sans qu'ils en aient conscience. Cela peut impacter les relations avec leurs interlocuteurs internes et externes, et créer un risque pour leur sécurité et celle des autres, pendant leurs heures de travail.
- **Signaler à notre manager** ou à notre Responsable des Ressources Humaines s'il s'avère qu'un collaborateur puisse être sous l'influence de drogues ou sous l'emprise de l'alcool.
- Plus généralement, **signaler à notre hiérarchie** tout comportement susceptible de compromettre la sécurité de notre environnement de travail ou mettre quiconque en danger.



Diversité

Le respect de chacun est une valeur fondamentale de Repartim. Nous devons tous veiller à développer des relations respectueuses, professionnelles et libres de préjugés.

NOUS DEVONS :

- **Bannir toute distinction entre individus** en raison de leur origine, leur sexe, leurs mœurs, leur orientation sexuelle, leur identité de genre, leur âge, leur situation de famille ou de grossesse, leurs caractéristiques génétiques, la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, leur appartenance ou leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, leurs opinions politiques, leurs activités syndicales ou mutualistes, leurs convictions religieuses, leur apparence physique, leur nom de famille, leur lieu de résidence ou leur domiciliation bancaire, leur état de santé, leur perte d'autonomie ou leur handicap, leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, l'exercice normal du droit de grève, l'exercice des fonctions de juré ou de citoyen assesseur, l'exercice du droit d'alerte, avoir témoigné des agissements discriminatoires.
- **Nous assurer que nos partenaires, nos fournisseurs et nos clients sont conscients** de l'engagement de notre entreprise pour l'égalité des chances et la diversité.



Harcèlement et violence

Le respect de chacun est une valeur fondamentale de Repartim. Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement qui ont 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.

Aucun collaborateur de l'entreprise n'est autorisé(e) à faire des avances, gestes, commentaires ou plaisanteries à caractère sexuel de nature à créer un environnement de travail malsain pour ceux qui en sont l'objet.

Refuser de se soumettre aux avances d'un manager ou d'un autre collaborateur ne peut en aucun cas avoir pour effet d'affecter le maintien dans l'emploi, la rémunération, l'évaluation des performances, l'avancement, les missions ou les autres conditions d'emploi du collaborateur au sein de Repartim.

Aucune violence, menace ou intimidation, directe ou indirecte, ne saurait être tolérée d'un collaborateur dans l'exercice de ses fonctions pour Repartim. Aucun comportement susceptible de porter atteinte à la dignité d'un collaborateur, tel que les remarques ou attitudes à caractère outrageant, sexuel, insultant ou dégradant ou de nature à dégrader l'environnement de travail ne sera toléré.

NOUS DEVONS :

- **Être respectueux des autres.**
- Traiter nos collègues, nos clients, partenaires et fournisseurs **comme nous aimerions qu'ils nous traitent.**
- **Nous abstenir de toute forme d'harcèlement** (moral, physique ou sexuel).

Travailler avec les autres

Notre objectif est de satisfaire au mieux notre clientèle.

Notre renommée et l'atteinte de nos objectifs dépendent de l'excellence de nos prestations, de la confiance que nous portent nos clients, nos partenaires, nos fournisseurs, ainsi que de notre intégrité en tant que groupe international.

L'ensemble de nos interlocuteurs attendent de nous un comportement honnête aussi bien dans notre activité que dans nos rapports professionnels. La relation de respect, d'intégrité et de confiance que nous avons instaurée avec eux est cruciale et doit être préservée.



La sécurité et la qualité de nos services et produits sont d'une importance cruciale pour nous. Elles sont le gage de notre engagement à développer les standards les plus élevés dans nos secteurs d'activité, pour conserver le respect et la confiance de nos clients, soutenir la notoriété de notre marque et en tant que leader, faire preuve d'exemplarité.

- ❖ Nous attendons de chacun de nos collaborateurs de participer à ce souci d'exigence.
- ❖ Nous nous occupons de nos clients de façon ouverte et honnête et veillons à conserver cette attitude lors de toutes nos prises de décision.
- ❖ Nous mesurons et suivons en permanence le niveau de satisfaction de nos clients afin d'améliorer nos services.

NOUS DEVONS :

- **Respecter l'ensemble des lois et des réglementations** pour garantir la conformité de nos services et produits, la sécurité de nos interventions.
- **Agir de manière professionnelle** et avec intégrité à tout moment.
- **Communiquer de façon honnête** et loyale avec chaque client.
- **Veiller à ce que nos clients soient bien informés.**
- **Traiter toutes les demandes** de renseignements des clients individuellement.
- **Veiller à suivre les procédures prévues** pour la tâche à réaliser et n'utiliser que le matériel fourni ou approuvé par l'entreprise qui figure dans la notice technique.
- **Être respectueux du client**, de son véhicule ou de ses locaux, en prenant toutes les mesures de protection requises figurant dans la fiche d'intervention technique (FIT).



Relations avec nos fournisseurs

La clé de notre succès réside dans les relations que nous entretenons, chacun à notre niveau, avec nos partenaires et fournisseurs dans le respect de nos principes éthiques. Notre objectif commun consiste à développer et maintenir des relations professionnelles de qualité. Nous nous engageons à optimiser nos méthodes de travail afin que chacun puisse en tirer profit.

Nous devons construire avec nos partenaires et fournisseurs des relations basées sur la confiance, la courtoisie et le respect. Nos partenaires et fournisseurs doivent pouvoir compter sur notre impartialité, notre équité, notre honnêteté, notre loyauté, le respect de nos engagements et de nos obligations, tels que fixés dans le cadre de la relation commerciale qui nous lie.

Repartim n'abusera pas de sa position de leader sur le marché pour obtenir un traitement privilégié.

NOUS DEVONS :

- **Respecter notre Politique Achat Responsable.**
- **Choisir nos partenaires et nos fournisseurs** en fonction de leur professionnalisme, leur éthique et leur performance, sans parti pris ni favoritisme.
- **Ne pas favoriser ou écarter un partenaire ou fournisseur sans motivation objective** et partagée.
- Choisir des partenaires et fournisseurs qui tiennent compte non seulement de nos cahiers des charges mais également **qui ont développé des politiques de responsabilité sociale et environnementale** et qui démontrent un comportement éthique exemplaire, notamment en matière de Droits de l'Homme et de lutte et de prévention contre la corruption.
- **Payer nos partenaires et fournisseurs conformément** aux conditions convenues contractuellement, sauf en cas de raison légitime de ne pas le faire.
- **Respecter la confidentialité des informations partagées** avec et par nos partenaires et fournisseurs.
- **Eviter toute dépendance économique excessive** avec nos fournisseurs.



Conflit d'intérêt

Nous devons être particulièrement attentifs aux conflits d'intérêts et nous assurer que nos intérêts personnels et les intérêts de Repartim n'entrent pas en conflit, car la simple apparence de conflit d'intérêts peut nuire à la réputation de Repartim ainsi qu'à celle de ses collaborateurs.

NOUS DEVONS :

- **Signaler à notre hiérarchie** l'ensemble des faits ou des situations en matière de conflit d'intérêts, même potentiels, pour en permettre l'analyse ;
- **Informers notre hiérarchie de tout évènement ou information qui pourrait influencer** ou faire croire qu'il ou elle influence notre jugement et nos actes (par exemple lorsqu'un membre de ma famille travaille chez un fournisseur) ;
- **Informers notre hiérarchie si nous détenons un intérêt financier** chez un concurrent, fournisseur, partenaire ou client.

NOUS NE DEVONS PAS :

- **Exploiter pour notre propre bénéfice** ou celui de notre famille, de nos amis ou de tiers quels qu'ils soient, les informations que nous recevons dans le cadre de notre travail. Il y a, par exemple, conflit d'intérêts lorsque les informations propres à l'entreprise sont utilisées dans un but personnel et il peut y en avoir lorsqu'un contrat est orienté vers un fournisseur lié d'une quelconque manière à un membre de la famille ou un ami.



Respect de la vie privée et des données personnelles

Chacun a droit au respect de sa vie privée et nous nous devons de faire respecter ce droit. Repartim ne collecte et n'utilise que les données nécessaires à l'exercice de ses activités.

Repartim s'est engagée à respecter les données personnelles de l'ensemble de ses parties prenantes et notamment ses collaborateurs, ses clients, ses partenaires et ses fournisseurs.

NOUS DEVONS :

- **Collecter les données personnelles de manière licite**, loyale et transparente et pour des finalités licites et déterminées.
- **Informers les collaborateurs** de la finalité des traitements de données personnelles mis en œuvre et des droits dont il-elle-s disposent sur ces données.
- N'utiliser que les données personnelles qui sont :
 - ✓ **Adéquates, pertinentes et non excessives** au regard des finalités de traitement
 - ✓ **Exactes, complètes et mises à jour**
- Prendre les mesures appropriées pour **garantir la sécurité, l'intégrité et la confidentialité** des données personnelles des clients, des collaborateurs, des partenaires, des fournisseurs et de Repartim ainsi que la protection du droit à chacun au respect de sa vie privée.

- **Ne les utiliser que dans un but déterminé et légitime** et éviter leur conservation ou utilisation au-delà d'un délai raisonnablement nécessaire au regard de la finalité poursuivie et des exigences légales.
- **Respecter les politiques et les procédures en vigueur** relatives à la sécurité, l'utilisation, la gestion, la rétention et enfin la destruction, l'anonymisation ou le confinement des données personnelles.
- **Veiller au respect de ces principes** par nos partenaires et fournisseurs.



Cadeaux et Invitations

Les cadeaux et les invitations peuvent soutenir des relations commerciales mais peuvent également générer des conflits entre intérêts privés et professionnels, et donner lieu à des situations embarrassantes. Ils peuvent être perçus comme une invitation inappropriée à consentir quelque chose en retour.

Notre intégrité et notre libre-arbitre doivent être conservés en toutes circonstances et nous devons en permanence garder à l'esprit qu'accepter certains types de cadeaux peuvent ébranler ces principes.

Lors que nous recevons ou offrons des cadeaux ou des invitations, nous devons maintenir une transparence totale vis-à-vis de notre hiérarchie et de notre entreprise, rester dans les limites du raisonnable et toujours nous poser la question de savoir comment ces cadeaux et invitations seraient perçus par nos proches, nos collègues, nos clients, partenaires et fournisseurs car même lorsque qu'ils ne constituent pas des actes de corruption, les cadeaux et invitations peuvent jeter le doute sur l'existence d'une collusion entre personnes d'organisations différentes aux dépens de ces dernières.

NOUS DEVONS :

- **Comprendre les règles établies par Repartim** et être clair sur ce que nous pouvons pratiquer dans le cadre de nos relations commerciales.
- Nous assurer que tous les cadeaux et toutes les invitations que nous acceptons et/ou offrons **sont appropriés et conformes aux règles édictées par nos Principes Directeurs.**
- **Toujours informer au préalable notre manager et le Responsable RSE** de tout cadeau ou invitation que nous souhaitons offrir ou qui nous est proposé et respecter la procédure en vigueur ;
- **Nous abstenir, en toutes circonstances, de solliciter une faveur** ou de proposer ou d'accepter des cadeaux en numéraire (argent, bons d'achat, chèques cadeaux, chèques voyage...).
- Nous assurer, lors de l'établissement d'une nouvelle relation commerciale, **que nos règles en matière de cadeaux et d'invitations sont connues**, que nous avons nous même pris le soin de prendre connaissance de celles de nos partenaires, clients et fournisseurs.
- **Signaler à notre hiérarchie et au Responsable RSE toute offre de cadeau** ou d'invitation qui nous semble inappropriée.

En cas de doute sur une transaction sensible. Le Responsable RSE se chargera d'établir un comité d'approbation comme stipulé dans la Procédure d'approbation des transactions sensibles.

Cf. Manuel de référence des procédures éthiques.



Corruption et intimidation

En aucune circonstance il ne sera toléré que Repartim ou ses collaborateurs se livrent à des actes de corruption ou des paiements de facilitation. La corruption est une pratique illégale dans la majeure partie des pays et est pénalement sanctionnée en droit français.

Nous n'accepterons ni n'offrirons d'argent dans le but d'obtenir des traitements préférentiels pour Repartim, que ce soit à des représentants du secteur public, à des entreprises privées ou à des personnes physiques.

Il est également strictement interdit d'obtenir ou de maintenir en vigueur des contrats, des relations d'affaires ou des informations par la menace ou l'intimidation. L'intimidation consiste à menacer un partenaire de mettre fin à un contrat ou à une relation d'affaires en dehors des cas le permettant (notamment ceux prévus contractuellement). Un tel comportement pourrait être fortement préjudiciable à l'image et à la réputation de Repartim.

En matière de corruption et d'intimidation, notre politique est celle de la « tolérance zéro ».



Publicité et Marketing

Nous agissons en toute sincérité et honnêteté lorsqu'il s'agit de promouvoir nos produits et nos services.

NOUS DEVONS :

- Nous assurer que la présentation faite de nos produits et de nos services est **loyale et que les descriptions ne sont pas intentionnellement mensongères** ou insuffisantes dans les communications marketing et publicitaires à destination du public.
- Nous assurer que l'ensemble des supports marketing et publicitaires est **conforme à la réglementation en vigueur et aux Principes Directeurs**, et veiller à éviter d'utiliser des images ou un langage qui pourraient être perçus comme trompeurs ou de nature à induire en erreur.



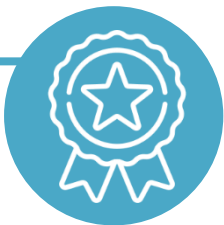
Usage des médias sociaux

Les médias sociaux tels que Facebook ou Twitter nous permettent de communiquer avec nos amis et notre famille. Mais ces outils ne sont pas sans risque : lorsque nous nous exprimons sur un réseau social, forum de discussion ou blog, notre parole est accessible, par défaut, à tout le monde.

Ainsi en nous exprimant sur les réseaux sociaux, nous engageons notre réputation et potentiellement celle de notre entreprise, lorsque l'on y indique son appartenance.

NOUS DEVONS :

- **Éviter les comportements ou les propos** que vous n'aurions habituellement pas sur notre lieu de travail.
- **Veiller à ne pas publier une information qui pourrait nuire** ou porter atteinte à l'entreprise.
- Avant de créer ou de publier un message, toujours **songer aux effets que celui-ci pourrait avoir** sur notre employeur, nos collègues, nos clients ou notre propre image ou réputation.
- **En cas de doute sur la nature appropriée ou non d'un contenu** à partager en ligne, éviter de le publier. Mieux vaut prévenir que guérir.
- **Garder à l'esprit que toutes nos publications nous impliquent** personnellement et qu'il peut être très compliqué de les effacer, voire parfois même impossible.



Concurrence saine et loyale

Notre groupe est devenu un des acteurs majeurs sur le marché du dépannage et des travaux en ayant toujours veillé au respect d'une concurrence libre et loyale. Quelle que soit notre activité, il est de notre devoir de rester compétitif en respectant et en nous conformant à l'ensemble des réglementations relatives au libre exercice de la concurrence.

Enfreindre une règle de concurrence entraîne de lourdes amendes, de la mauvaise publicité et de la perte de vitesse pour l'entreprise ou la marque concernée.

NOUS DEVONS :

- **Respecter les règles relatives à la libre concurrence**
- **Sensibiliser nos équipes** sur ces règles et principes.
- **Nous rapprocher immédiatement de la Direction Juridique en cas de doute** sur la conformité d'une situation ou de questions liées aux règles du droit de la concurrence.
- **Signaler à la Direction Juridique toute pratique ou information** portant sur des comportements susceptibles d'enfreindre les règles de concurrence, que l'auteur incriminé soit un collaborateur de Repartim, un client, un partenaire, un fournisseur ou un concurrent.



Utilisation des biens de l'entreprise

Repartim met à la disposition de ses collaborateurs des locaux, des matériels, des véhicules, des infrastructures de travail ainsi que des ressources informatiques et de communication pour leur permettre de réaliser les objectifs économiques de Repartim et les missions qui leur sont confiées.

Les principes de bonne conduite visant à préserver les locaux, les biens, la sécurité des personnes, les matériels, les systèmes d'information et les services de téléphonie et Internet sont définis dans des chartes accessibles par chaque collaborateur (liens avec les chartes informatiques et du bon conducteur).

NOUS DEVONS :

- **Veiller à utiliser les biens de l'entreprise de manière responsable** et les protéger du vol, de la négligence et du gaspillage.
- Nous rappeler que tous les biens et documents de l'entreprise appartiennent à Repartim et que **l'utilisation de ces outils et ressources doit rester strictement professionnelle.**
- **Garder à l'esprit qu'une utilisation personnelle des moyens de communication** tels que courriers électroniques, téléphone, internet, etc. est permise, à condition qu'elle :
 - ✓ Soit loyale
 - ✓ Reste occasionnelle et ne perturbe pas l'activité professionnelle du collaborateur et de ses collègues
 - ✓ Soit réalisée dans le respect des prescriptions de sécurité de l'entreprise
 - ✓ Ne mette pas en cause la responsabilité, les intérêts, la réputation ou l'image de l'entreprise
 - ✓ Ne soit pas contraire à l'ordre public français et aux bonnes mœurs ou ne porte pas atteinte à la dignité de la personne humaine, aux libertés publiques ou aux droits de tiers



Traitement de données financières et professionnelles

Des informations financières et commerciales précises et fiables sont vitales au fonctionnement des entreprises. Nous devons nous assurer, au sein de Repartim, de conserver des enregistrements sincères sur ces données.

NOUS DEVONS :

- **Créer et conserver les enregistrements des données financières et commerciales** dans le but de remplir les obligations légales et réglementaires.
- **Fournir toutes les informations nécessaires aux auditeurs** et ce, sans entrave et de manière coopérative, être vigilants et faire immédiatement état d'une déclaration inexacte, réelle ou potentielle, des enregistrements, données ou comptes de l'entreprise.
- **Garantir que les données enregistrées (financières ou autres) sont exactes et véridiques.**
- **Faire preuve d'intégrité et de transparence**, lorsqu'il s'agit :

- ✓ De soumettre nos notes de frais sur lesquelles figurent nos dépenses et nos déplacements
- ✓ D'approuver celles de mon équipe
- ✓ Nous assurer, avant tout engagement dans une relation contractuelle pour le compte de l'entreprise, vous en avez le droit, et en cas de doute, contacter la Direction Juridique ou la Direction Financière



Informations confidentielles et délit d'initié

Dans notre travail, nous avons tous accès quotidiennement à des informations confidentielles. Enfreindre les règles de la confidentialité porte atteinte à la confiance que nos clients, nos partenaires et nos fournisseurs nous accordent en tant que personne morale.

Il est de notre devoir à tous de garantir que l'ensemble des informations qui ne relèvent pas du domaine public restent confidentielles. La protection de nos informations confidentielles est primordiale afin de préserver notre réputation et protéger nos intérêts tout comme ceux de nos clients, nos partenaires et nos fournisseurs. Nous ne devons dévoiler d'informations confidentielles qu'aux personnes ou entités qui ont signé au préalable des accords de confidentialité avec Repartim et qui sont par conséquent tenues au respect de la confidentialité.

NOUS DEVONS :

- **Nous assurer de ne pas divulguer d'informations confidentielles** à des personnes non autorisées, que ce soit au sein de l'entreprise ou à l'extérieur.
- **Nous souvenir que les actionnaires du groupe, sont cotés en bourse**, et que par voie de conséquence, toute divulgation d'informations sensibles ou confidentielles, en particulier celles ayant trait aux résultats de l'entreprise, peut avoir un impact direct et immédiat sur le cours des actions ou pourrait obliger nos actionnaires, pour éviter toute distorsion d'information entre les différents investisseurs, à publier un communiqué d'information.
- **Respecter la confidentialité des informations d'autrui**, qu'elles entrent ou non dans le cadre des accords de confidentialité signés, et ne jamais divulguer d'informations confidentielles sans avoir signé un accord de confidentialité au préalable avec les destinataires desdites informations.
- **Faire attention à qui nous divulguons des informations confidentielles** en interne et ne partager ces informations qu'en cas de nécessité absolue. De cette façon, nous minimisons les risques de divulgation accidentelle hors de l'entreprise.
- **Nous assurer de disposer, en cas de divulgation, des autorisations adéquates.** Cela concerne notamment les supports marketing et promotionnels, les communiqués de presse ou les vidéos commerciales.



Blanchiment d'argent et escroquerie

Le blanchiment d'argent est une pratique répréhensible qui peut fragiliser l'entreprise et entacher sérieusement sa réputation. Si vous êtes personnellement impliqué dans ce genre d'activité, vous risquez des poursuites pénales.

L'escroquerie constitue une infraction qui rend l'entreprise vulnérable et qui porte atteinte à sa réputation. Falsifier des écritures comptables peut être considéré comme une fraude et entraîner des poursuites judiciaires, non seulement pour Repartim, mais pour toute personne physique impliquée. Nous ne tolérerons aucune transaction financière irrégulière, ni aucune escroquerie.

NOUS DEVONS :

- **Être garant de la bonne application des pratiques financières** dans chacun des aspects de notre activité.
- **Respecter les règles en place** pour empêcher toute transaction illégale.
- **Agir avec prudence et discernement**, et si nous nous trouvons confronté à une transaction suspecte, la signaler selon les modalités prévues pour les signalements.



Droits de l'homme

Les Droits de l'Homme constituent un pilier fondamental de nos Principes Directeurs. Nous nous imposons d'établir et d'adhérer à des normes éthiques transparentes pour nous-mêmes, nos clients, nos partenaires et nos fournisseurs.

Nous veillons au respect des Droits de l'Homme en nous assurant que nos activités ne contribuent, ni de manière directe ni de manière indirecte, à leur violation. Nous attendons des tierces parties qui travaillent avec nous ou pour notre compte d'en faire autant.

Notre Code de conduite s'inspire de plusieurs références internationales :

- La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme ;
- La Convention Européenne des Droits de l'Homme ;
- Différentes Conventions 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) ;
- La Convention des Nations Unies sur les Droits de l'Enfant ;

NOUS DEVONS :

- **Respecter les Droits de l'Homme** dans le cadre de notre activité professionnelle avec nos collègues, nos clients, nos partenaires et nos fournisseurs.
- **Respecter notre politique** liée aux Pratiques de travail, aux ressources humaines et aux droits de l'homme

- **Encourager nos partenaires, nos fournisseurs** et tout autre prestataire à adopter des normes de respect identiques.
- **Nous abstenir de travailler avec une organisation qui ne respecte pas les Droits de l'Homme** ou avec une organisation qui pourrait mettre Repartim dans l'embarras en raison de son appartenance à certaines organisations ou certains régimes violant de manière notoire les Droits de l'Homme.
- **Faire part à notre manager de toutes préoccupations concernant les violations** des Droits de l'Homme sans attendre.



Respect de l'environnement

Repartim s'est engagée, dans le cadre de ses politiques d'entreprise, à prendre en compte les considérations sociales, sociétales et environnementales afin de permettre un développement responsable et durable de son activité,

NOUS DEVONS :

- **Mettre en œuvre les directives environnementales retenues par Repartim** et conformes à la législation en vigueur.
- **Agir au quotidien** pour réduire nos émissions de CO2.
- **Intégrer systématiquement les paramètres environnementaux** dans nos projets et actions et évaluer leurs impacts.
- **Encourager et soutenir nos collègues et nos équipes** à travailler de façon écoresponsable.
- **Intégrer notre démarche environnementale** dans toutes nos procédures et toutes nos relations commerciales.



Approvisionnements durables

Nous nous engageons à aborder chaque domaine d'activité de manière responsable. Nos achats reflètent l'éthique de notre propre entreprise.

Nous nous efforçons de rechercher les produits de haute qualité, en passant par des sources socialement responsables et durables et ce, afin de minimiser l'impact de notre chaîne d'approvisionnement.

NOUS DEVONS :

- **Utiliser des produits sûrs, fiables et de qualité** en provenance de fournisseurs réputés.
- Nous efforcer de rechercher, dans la mesure du possible, des produits de haute qualité, en passant par des sources responsables et durables, afin de **minimiser l'impact de notre chaîne d'approvisionnement**.
- N'utiliser que des produits qui **répondent aux normes internationales en vigueur**.

Le rôle des managers, porter les valeurs de l'entreprise

Chaque collaborateur est tenu de respecter les Principes Directeurs et ce Code de Conduite et, en conséquence, d'adopter un comportement en phase avec celui-ci. Cependant, en tant que manager, nous avons un devoir supplémentaire : celui de montrer l'exemple et de soutenir notre équipe dans ses décisions éthiques et responsables.

Nous serons cependant confrontés à des décisions et des problèmes plus complexes, qui nécessiteront de notre part un jugement éclairé.

Chaque manager doit sensibiliser ses équipes à la compréhension des Principes Directeurs et de ce Code et aux comportements attendus. Il nous appartient de les appliquer dans le cadre de notre travail, au quotidien. Comme pour tous les collaborateurs, le plus important est de se rappeler de toujours s'exprimer en cas de doute. Si nous avons besoin de clarifier une situation ou si nous avons le sentiment que notre comportement n'est pas en adéquation avec ce Code, nous devons le signaler selon les modalités prévues pour les signalements.

NOUS DEVONS :

- **Nous assurer que notre équipe a bien lu et compris** les principes et règles édictées dans nos Principes Directeurs et notre Code de conduite.
- **Nous assurer que notre équipe agit conformément** à nos Principes Directeurs et Code de conduite, et ce, à tout moment.
- **Promouvoir leur mise en œuvre.**
- **Être à l'écoute des collaborateurs désireux de nous signaler** une conduite qui pourrait être en contradiction avec notre Code.
- **Être à l'écoute des collaborateurs qui recherchent une aide ou un conseil** pour faire face eux-mêmes à une situation.
- **Nous conduire de manière exemplaire** avec notre équipe.
- Nous assurer que nos collaborateurs travaillent dans des conditions qui respectent leur **santé, leur sécurité, celles de nos clients et plus généralement de toute personne.**

Un mot du Président

Notre Code Éthique ne se limite pas à de simples directives, c'est un pilier sur lequel notre entreprise est bâtie. Il incarne notre intégrité, notre respect envers nos collègues, nos clients, nos partenaires, et toute la communauté avec laquelle nous interagissons.

Chacun de vous est un ambassadeur de Repartim, portant avec lui la responsabilité de préserver notre réputation et de bâtir un avenir durable. Je vous encourage tous à intégrer ces principes dans votre quotidien, à les faire vivre dans chaque projet, chaque réunion, chaque interaction.

Martial HELAND

Président de Repartim

