

CODE D'ETHIQUE

Electropoli



L'efficacité et l'avenir du groupe Electropoli reposent sur la confiance que celui-ci inspire à ses clients, à ses collaborateurs, à ses actionnaires et à ses partenaires privés ou publics.

Cette confiance naît notamment du respect des règles de conduite contenues dans le Code d'éthique du Groupe Electropoli que j'ai le plaisir de vous présenter.

Par ce code, le groupe s'engage à respecter les normes les plus strictes dans la conduite des affaires. Ce code doit être un facteur de mobilisation de nos organisations et d'amélioration de nos comportements. Son objectif est de rassembler encore plus fortement les managers et les collaborateurs autour de valeurs communes essentielles.

Certes rien ne peut remplacer le bon sens et la recherche d'une éthique personnelle fondée sur le respect et la responsabilité. Ce sont ces valeurs qui vous guideront le plus sûrement vers la bonne attitude à adopter. Mais en exprimant l'engagement du Groupe, ce code aidera les collaborateurs à déterminer leur comportement face à des situations concrètes, par référence à des principes clairs et précis.

Le respect de ce code doit être l'affaire de tous et une voie prioritaire de progrès et d'excellence.

Nicolas Delahegue
CEO & President Electropoli Group

INTRODUCTION

Electropoli est un fournisseur professionnel de services de traitement de surface. Le Groupe développe ses activités en s'efforçant de maintenir l'équilibre entre durabilité économique, éthique et respect de l'environnement. Toutes nos actions doivent être guidées par des normes éthiques élevées, des valeurs fortes et des relations de partenariat avec les employés, les clients et les fournisseurs.

C'est dans ce cadre que le code d'éthique du Groupe appelle chaque collaborateur à respecter une éthique professionnelle énoncée sous la forme de « principes d'actions » qui doivent en toutes circonstances et dans tous les pays inspirer le comportement du collaborateur. Notamment le Groupe exige que tous les employés agissent avec le plus haut niveau d'intégrité et demande que la transparence et l'honnêteté soient des valeurs clés pour établir des relations fiables et durables avec toutes les parties prenantes.

Ces principes d'actions ne résultent pas uniquement de considérations morales ou de règles de droit. Ils cherchent à promouvoir un comportement professionnel intègre et exemplaire en toutes circonstances.

Les objectifs du code ne seront cependant atteints que grâce à la réflexion et au sens des responsabilités de chacun. Le code ne peut en effet rappeler ou compléter l'ensemble des lois et règlements, conventions ou référentiels internes qui régissent les activités des entreprises et des collaborateurs du Groupe. Il ne peut également aborder toutes les situations auxquelles les collaborateurs peuvent être confrontés dans le cadre de leurs activités.

Nombreuses sont en effet les situations qui n'ont pas été appréhendées par les lois, réglementations ou autres normes externes et internes. Dans ce cas, les principes de respect, d'équité et d'honnêteté doivent gouverner la conduite de chacun. Il incombe à chaque collaborateur d'examiner ces situations à la lumière de ces principes.

Si le présent code s'avère incomplet ou imprécis dans certaines situations, si un collaborateur ressent une incertitude sur la conduite à tenir en face de situations particulières, celui-ci est invité à consulter sa hiérarchie ou les responsables de ressources humaines ou les personnes en charge du développement durable ou HSE.

RESPECT DE LA LOI

Le Groupe et ses collaborateurs respectent les lois et règlements dans tous les pays où ils exercent leurs activités. Chaque collaborateur évite les activités et comportements pouvant entraîner lui-même, d'autres collaborateurs, son entreprise ou le Groupe dans une pratique illicite.

Notamment Electropoli Group respecte les restrictions applicables à : l'exportation ou la réexportation de biens, de logiciels, de services et de technologies, ainsi que les restrictions en vigueur sur le commerce impliquant des pays, régions, sociétés ou entités et personnes spécifiques,

S'il ne peut être demandé à chacun d'être un spécialiste de la législation s'appliquant à son activité professionnelle, chaque collaborateur acquiert une connaissance suffisante des règles de droit applicable à ses activités, qu'elles soient situées en France, en Czech Republic, en Pologne ou dans un pays étranger.

Cette connaissance minimale lui permet de déterminer le moment où il lui devient nécessaire de prendre conseil auprès de sa hiérarchie, des responsables ressources humaines ainsi qu'éventuellement auprès des conseils du Groupe.

Le strict respect des règles de droit en matière de corruption, de concurrence est absolument essentiel. Il en va de même pour celles relatives au travail, à l'emploi, à l'hygiène et à la sécurité, ainsi qu'à la protection de l'environnement qui requièrent une vigilance particulière.

Electropoli Group exige de ses fournisseurs et partenaires qu'ils adoptent les mêmes mesures.

RESPECT DES PERSONNES

DIGNITÉ

Les femmes et les hommes ont droit au respect de leur dignité dans leur environnement professionnel. Tous les collaborateurs respectent scrupuleusement ce droit à toutes les femmes et à tous les hommes avec lesquels ils interagissent directement ou indirectement.

C'est dans ce cadre que la gestion des ressources humaines, l'animation des collaborateurs du Groupe, ainsi que les relations entre les collaborateurs sont fondées sur les principes de confiance, de respect mutuel, avec le souci de traiter chacun avec dignité.

Le Groupe entend appliquer une politique de ressources humaines équitable et conforme aux lois. Il s'interdit toute discrimination fondée sur un motif illicite (Cf Annexe 1).

Electropoli Group rémunère ses employés de manière équitable. Les salaires doivent être versés régulièrement. La rémunération doit être pertinente et conforme au salaire minimum légal national. Le travail temporaire doit être conforme aux lois et aux réglementations locales applicables.

Toute pression, poursuite ou harcèlement à caractère moral ou sexuel est interdit(e).

Aucun membre du conseil d'administration, aucun directeur ou gestionnaire, ni aucun membre du personnel d'Electropoli Group ne peut outrepasser son autorité en raison de la position qu'il occupe, ni obtenir d'avantages personnels à la suite de ses décisions, actions ou omissions.

Les supérieurs sont également responsables du développement continu et de l'efficacité des équipes subordonnées.



SANTÉ, SECURITÉ

Le Groupe respecte et exécute les réglementations du droit du travail, les dispositions en matière de santé et de sécurité et veille à ce que les employés soient toujours traités conformément aux exigences en vigueur.

Le Groupe s'engage à promouvoir les conditions de travail les plus sûres possibles pour la santé et la vie de ses employés et à mettre en œuvre activement des mesures pour prévenir les menaces de sécurité dans notre travail quotidien.

En raison de ses activités chimiques, le Groupe Electropoli s'engage dans l'identification et la gestion des produits chimiques afin d'assurer leur manipulation, leur stockage, leur utilisation et leur recyclage en toute sécurité.

EMPLOYABILITE

Compte tenu de la spécificité de ses activités et de la nécessité de capitaliser sur son expertise pour assurer le contrôle de son service et de sa technologie, le groupe considère le développement interne de l'employabilité de son personnel comme une priorité.

C'est pourquoi le Groupe met en œuvre tous les moyens pour améliorer constamment les compétences et les aptitudes de ses collaborateurs afin d'atteindre le plus haut niveau de qualification et de satisfaction de la clientèle.

Les processus de recrutement, de perfectionnement et de formation répondent à ces objectifs et sont conduits avec toute l'attention nécessaire pour maintenir l'égalité, la diversité et la non-discrimination.

Le Groupe Electropoli encourage chaque collaborateur à participer activement à son développement professionnel et promeut l'égalité des chances en matière de développement professionnel et de mobilité.

LIBERTE D'EXPRESSION ET DIALOGUE SOCIAL

Le Groupe développe une relation de confiance à tous les niveaux de l'entreprise en invitant ses collaborateurs à s'exprimer librement, notamment en ce qui concerne l'amélioration de leur environnement de travail.

Reconnaissant le droit des salariés à la libre association, le Groupe Electropoli engage un dialogue et négocie avec les représentants du personnel.



Le Groupe reconnaît l'existence de syndicats et le droit des travailleurs de former l'organisation syndicale de leur choix et/ou d'organiser la représentation des travailleurs conformément aux lois et règlements en vigueur.

Il rejette toute discrimination professionnelle qui serait motivée par l'exercice des mandats des représentants du personnel.

VIE PRIVÉE

Chacun respecte les lois relatives à la vie privée des collaborateurs, notamment celles qui régissent les fichiers informatiques.

Pour Electropoli Group, le respect du droit à la vie privée signifie que " Nul ne sera l'objet d'immixtions arbitraires dans sa vie privée, sa famille, son domicile ou sa correspondance, ni d'atteintes à son honneur et à sa réputation. Toute personne a droit à la protection de la loi contre de telles immixtions ou de telles atteintes" (conformément à la Déclaration universelle des droits de l'homme).

DROITS FONDAMENTAUX

Le Groupe entend également se conformer :

- Aux principes de la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies
- Aux conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail
- Aux principes du Pacte Mondial des Nations Unies

Dans ce cadre le Groupe Electropoli respecte et applique les normes internationales en matière de droits de l'homme ainsi que celles relatives au droit du travail, les considérant comme fondamentales et universelles.

Conformément aux 8 conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail portant notamment sur la liberté d'association, l'élimination de toute forme de travail forcé, l'abolition du travail des enfants, l'interdiction de recours aux châtiments corporels, de coercition mentale ou physique et l'élimination des discriminations, le Groupe considère le lieu de travail comme exempt de telles pratiques.



LOYAUTE ET CONFLICT D'INTERET

En toutes circonstances, la conduite des collaborateurs est loyale et inspirée par l'intérêt de l'entreprise pour laquelle il travaille et par l'intérêt du Groupe. La qualité de son image et la réputation de ses prestations ou produits sont les conditions de son développement et de sa pérennité. Chacun s'abstient notamment de tout acte de dénigrement vis-à-vis de l'entreprise qui l'emploie ou du Groupe.

Les collaborateurs du Groupe veillent particulièrement à la protection et à la rentabilité des investissements du Groupe.

Les collaborateurs du Groupe veillent particulièrement à la protection et à la rentabilité des investissements du Groupe.

La satisfaction des clients est un objectif primordial du Groupe. La confiance du client s'acquiert et se maintient grâce au respect de ses droits et au souci constant de ne prendre que des engagements qui puissent être respectés.



Eu égard à son devoir de loyauté vis-à-vis du Groupe, le collaborateur veille à ne pas exercer directement ou indirectement d'activité ou à ne pas tenir des propos qui le placeraient dans une situation de conflit d'intérêts avec l'entreprise.

Notamment un collaborateur ne cherche pas à détenir un intérêt ou à investir dans une entreprise, qu'elle soit cliente, fournisseur ou concurrente du Groupe, si cet investissement est de nature à influencer dans son comportement dans l'exercice de ses fonctions au sein du groupe.

Exemples

- Vous ne devez pas faire d'affaires ou travailler pour une entreprise autre qu'Electropoli qui est en concurrence ou a l'intention de concurrencer Electropoli, et cette activité ou cet emploi ne doit pas interférer avec votre travail pour Electropoli.
- Vous devez éviter une situation dans laquelle vous, votre ami proche ou un membre de votre famille avez des liens financiers avec une entreprise qui fait affaire avec Electropoli ou qui a une influence différente sur les activités d'Electropoli.
- Travailler avec des êtres chers ou toute personne avec qui vous avez une relation personnelle peut créer un conflit d'intérêts. Vous ne devez pas permettre qu'une situation dans laquelle l'employé est le supérieur des membres de sa famille immédiate ou des membres de sa famille lui rendent compte directement - à moins que la situation n'ait été analysée et approuvée par le service des ressources humaines. Tous les autres cas doivent être évalués avec le service des ressources humaines.

Tout collaborateur s'assure par écrit de l'autorisation du dirigeant de son entreprise avant d'entreprendre une transaction avec une société dont lui ou un membre de sa famille est un investisseur ou un dirigeant important.

COMMUNICATION ET INFORMATION

La communication du Groupe recherche la transparence et la fiabilité. Elle a pour but de permettre aux partenaires et aux collaborateurs du Groupe d'être informés des activités du Groupe avec rigueur.

Le Groupe entend fournir notamment à ses actionnaires une information sincère et de qualité.

Dans ce cadre Electropoli publie des informations financières et non financières conformément aux lois applicables et aux pratiques en vigueur dans le secteur,

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 divulgue pas, 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 également communiquer de telles informations confidentielles à des collaborateurs qui ne sont pas habilités à en prendre connaissance. Une vigilance particulière est apportée aux informations relatives aux résultats, aux prévisions et autres données financières, aux acquisitions et cessions, aux nouveaux produits, savoir faire ou techniques, aux offres commerciales, ainsi qu'aux informations relatives aux ressources humaines. Ce devoir de confidentialité subsiste nonobstant le départ du collaborateur.

L'interdiction de divulgation s'étend particulièrement à certaines informations ou actions de communication : les relations avec les médias, les investisseurs, les organismes publics et sont réservées à certains dirigeants, direction financière, direction de la stratégie industrielle, direction commerciale, direction des opérations. Toutes informations, qu'elles soient ou non confidentielles, et les actions de communication ne peuvent être divulguées ou menées par un collaborateur qui n'est pas investi de cette responsabilité.

PROTECTION DES ACTIFS

Chacun doit veiller à l'intégrité des actifs du Groupe. Ceux-ci ne sont pas uniquement les meubles, les immeubles ou les biens incorporels identifiés et définis par la loi. Ils comprennent aussi les idées ou les savoir faire élaborés par les collaborateurs du Groupe. Les listes de clients et de sous-traitants ou fournisseurs, les informations sur les marchés, les pratiques techniques ou commerciales, les offres commerciales et études techniques, toutes les données ou informations auxquelles les collaborateurs ont accès dans l'exercice de leurs fonctions font également partie du patrimoine du Groupe. Ces éléments font l'objet d'une protection. Ce devoir subsiste nonobstant le départ du collaborateur.

Aucun fonds, aucun bien du Groupe, n'est utilisé à des fins illicites ou sans rapport avec les activités du Groupe. Ainsi les installations, matériels, fonds, prestations et, d'une façon générale, les actifs de la société, ne sont utilisés à des fins personnelles. Aucun collaborateur ne s'approprie pour son utilisation personnelle un actif quelconque du Groupe, ni ne le met à la disposition de tiers, pour une utilisation au bénéfice d'autres parties que le Groupe.

Notamment les systèmes de communication et les réseaux intranet sont la propriété du Groupe et sont utilisés à des fins professionnelles. Une utilisation à des fins personnelles n'est autorisée que si elle reste dans des limites raisonnables, si elle se justifie par le besoin d'un juste équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, et se révèle vraiment nécessaire. Il est interdit d'utiliser ces systèmes et réseaux à des fins illicites notamment pour transmettre des messages diffamatoires, discriminatoires, à caractère racial, sexuel ou injurieux.

Chacun s'interdit également d'effectuer des copies des logiciels utilisés par le Groupe ou de procéder à une utilisation non autorisée desdits logiciels.

Tous les documents ou informations qui relèvent de la propriété intellectuelle et industrielle, ou des savoir-faire développés directement ou indirectement par le Groupe doivent être tenus pour confidentiels par le collaborateur qui y accède et qui s'interdit de les divulguer ou d'en faire un usage autre que celui autorisé par l'entreprise.

CONTROLE INTERNE

La promotion de l'éthique dans le Groupe, la lutte contre la corruption et le respect du droit de la concurrence sont des thèmes importants du contrôle interne du Groupe. Une surveillance régulière de l'application des principes de contrôle interne liés à l'éthique est effectuée dans chaque filiale et au niveau du Groupe.

Toutes les transactions commerciales sont effectuées de manière transparente et sont consignées avec exactitude dans les rapports financiers et les documents de l'entreprise,

La direction financière vérifie par ailleurs, à l'occasion de missions régulières ou de missions spécifiques, que les opérations du Groupe sont menées conformément avec les principes du présent code d'éthique. Chacun devra collaborer avec les membres de la direction financière avec un souci de transparence et d'honnêteté afin que toute déficience ou faiblesse puisse être identifiée et corrigée.

Toute entrave à la bonne exécution de ces missions, ainsi que toute dissimulation d'information dans ce cadre ou transmission volontaire d'informations inexacts constitueraient des manquements graves au présent code d'éthique.

QUALITE

La qualité est une préoccupation stratégique du groupe.

Les entreprises du Groupe se doivent de traiter leur client avec honnêteté et équité. Elles sont convaincues que la satisfaction du client assure la pérennité de l'entreprise. Les collaborateurs et chacune des entreprises du groupe doivent privilégier un contact de qualité et veiller à l'amélioration constante de la qualité des produits et services en étant attentifs à la santé et à la sécurité dans l'usage des produits proposés.

Les technologies et les processus mis en œuvre prennent en compte les exigences portant sur la qualité, la sécurité, l'environnement, les contrats et la réglementation.

Chaque collaborateur participe à l'amélioration continue des dispositifs internes de maîtrise des risques et facilite l'identification des causes primaires des dysfonctionnements.

DEVELOPPEMENT DURABLE ET RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT

Le développement durable doit être intégré dans la stratégie des métiers du Groupe. En cohérence avec sa culture et ses valeurs, le Groupe s'engage à servir ses clients, tout en assurant sa responsabilité sociale et environnementale.

En appliquant le principe de l'amélioration continue et sur la base d'actions concrètes, les entités du Groupe doivent prendre en compte, dans leur stratégie et leurs processus, la préservation de l'environnement et des ressources naturelles, l'amélioration des conditions de vie, le partage des expériences et l'utilisation des meilleures technologies, le dialogue et la participation des parties prenantes aux décisions qui les concernent.

En matière d'environnement le Groupe a pour objectif d'atteindre les meilleurs standards de protection de l'environnement. Chaque collaborateur s'efforce de maintenir un environnement de travail sûr, protégeant la santé. Il s'efforce également de prévenir ou de minimiser les conséquences de son activité sur l'environnement. Notamment la protection de la nature, le maintien de la biodiversité et des écosystèmes, l'épuisement des ressources naturelles, la gestion des déchets et des substances toxiques sont des sujets de préoccupation communs à tous les collaborateurs du Groupe.

Dans ce cadre Electropoli Group s'engage à contribuer activement à la réduction des émissions de CO2 et à la protection de l'environnement.



ACTION COMMERCIALE

Les entreprises du Groupe traitent avec honnêteté et équité tous les clients et fournisseurs quelles que soient leur importance et conditions.

Dans un souci de sécurité de nos clients et de nos partenaires commerciaux, nous ne faisons pas de promesses qu'il nous serait impossible de tenir.

Dans ce but la sélection des fournisseurs ou prestataires de services pour Electropoli doit suivre les procédures internes du Groupe et être basée sur les besoins réels, la qualité, l'efficacité et le coût. Le recours au favoritisme fondé sur l'amitié ou les relations familiales est interdit.

Conformément à nos procédures d'achat, les contrats entre le Groupe et les prestataires de services doivent mentionner clairement : les services à effectuer, la base tarifaire ou les prix, et toutes les autres conditions générales. Tous les paiements doivent être effectués en relation avec les services effectivement fournis.

Les entreprises du Groupe ne peuvent retirer que des avantages d'une compétition loyale et ouverte.

Les collaborateurs s'interdisent de proposer ou d'octroyer à des tiers des actes de complaisance, des faveurs ou des avantages, pécuniaires ou autres. Notamment, la promesse ou la remise de cadeaux ou de services gratuits sont exclus.

Les collaborateurs n'acceptent de recevoir directement ou indirectement aucun paiement, cadeau, prêt, divertissement ou avantage de quiconque engagé dans une relation d'affaires avec le Groupe à l'exception des articles commerciaux de faible valeur (maximum 100 € par an et par partenaire). Chacun peut se demander si tel cadeau ou avantage est licite, s'il est susceptible d'affecter son action au sein du Groupe et si l'offrant va penser que le collaborateur s'est compromis. La hiérarchie est informée de toute sollicitation ou offre dont un collaborateur est l'objet.

Tout type de divertissement n'est autorisé que s'il existe une raison commerciale légitime et est conforme à la loi applicable et aux principes du présent Code d'éthique. Les frais de représentation doivent être maintenus dans des limites raisonnables et gérés conformément aux lois et règlements internes applicables.

Il est interdit d'utiliser les fonds de représentation de l'entreprise à des fins privées.

CONTRIBUTION AUX ACTIVITES CARITATIVES ET SOCIALES

Les contributions aux activités caritatives et sociales sont autorisées.

Electropoli Group est profondément impliqué dans les activités sociales depuis sa création à :

- promouvoir et soutenir le sport et les avantages sociaux, ce qui encourage nos employés et leurs familles à mener une vie active,
- soutenir la vie locale,
- participer à des activités caritatives en faveur des plus démunis.

Elles sont l'objet d'une approbation écrite préalable par le dirigeant de l'entreprise concernée et sont dûment comptabilisées.



CORRUPTION

Les actes de corruption sont contraires aux valeurs du Groupe et aux principes éthiques auxquels il adhère. La négociation et l'exécution des contrats ne doivent en aucun cas donner lieu à des comportements ou faits de corruption active ou passive envers ou de la part d'entités publiques ou privées, ou de complicité de trafic d'influence ou de favoritisme.

Afin de lutter contre la corruption le Groupe a défini une procédure spécifique décrite au chapitre 12 ALERTE. Les documents relatifs aux transactions commerciales ou financières doivent refléter fidèlement ces transactions. Aucun paiement ne peut être approuvé ou effectué dans l'intention ou la compréhension que tout ou partie de ce paiement doit être utilisé à des fins autres que celles décrites dans les documents à l'appui de ce paiement. Aucune inscription fautive ou artificielle ne peut être faite dans les livres et registres d'Electropoli ou de ses filiales pour quelque raison que ce soit.

ALERTE

Lorsqu'un collaborateur est confronté à un problème de déontologie, il en fait part à son responsable hiérarchique ou la personne dûment mandatée pour le recevoir, dans un délai permettant à ces derniers de donner un conseil pertinent ou de prendre la décision appropriée

Il est de la responsabilité d'un supérieur hiérarchique et des dirigeants d'une entreprise d'aider les collaborateurs à résoudre les difficultés auxquelles ils peuvent être confrontés. En cas de doute, le service des ressources humaines est consulté.

Aucune mesure de sanction ne pourra être prise à l'encontre d'un collaborateur ayant signalé de bonne foi un manquement aux règles du présent code.

Afin de préserver la confidentialité des personnes, pour les collaborateurs qui le souhaitent, un dispositif d'alerte professionnelle est mis à leur disposition pour recueillir les informations relatives à un manquement au Code de Déontologie.

Ce dispositif, géré par une société indépendante, la société WISTLEBLOWER, a pour objet de recueillir confidentiellement les informations des donneurs d'alerte. Le dispositif est accessible grâce au lien internet suivant :

<https://whistleblowersoftware.com/secure/Electropoli>



Le déclenchement de l'alerte professionnelle du Groupe

L'usage du dispositif d'alerte est facultatif. Il ne doit être déclenché que dans le respect des lois et règlements applicables et dans les cas exceptionnels où le canal de la hiérarchie, les dispositifs d'alerte institués par la loi, ou encore les dispositifs de contrôle au sein du Groupe ou de l'entreprise concernée, pourraient ne pas fonctionner. Le fait pour un salarié de s'abstenir d'utiliser le dispositif d'alerte ne saurait entraîner aucune conséquence à son encontre.

L'émetteur de l'alerte professionnelle s'identifie ou peut rester anonyme. Son identité est traitée de façon strictement confidentielle.

L'utilisation abusive du dispositif expose son auteur à des sanctions disciplinaires ainsi qu'à des poursuites judiciaires. Inversement, l'utilisation de bonne foi du dispositif, même si les faits s'avèrent par la suite inexacts ou ne donne lieu à aucune suite, n'exposera son auteur à aucune sanction disciplinaire.

Le contenu de l'alerte professionnelle du Groupe

Seuls sont pris en compte les faits, données et informations formulées de manière objective, en rapport direct avec les domaines qui rentrent dans le champ du dispositif.

Dans toute communication le Responsable de l'Ethique fait apparaître le caractère présumé des faits, informations ou données et de toute qualification nécessaire à la description.

Les suites données à l'alerte professionnelle du Groupe

Après examen de l'alerte, le Responsable de l'Ethique informe les hiérarchies concernées. Celles-ci procèdent aux investigations appropriées et décident des suites à donner aux éventuels manquements constatés, telles que sanctions disciplinaires ou saisine des autorités administratives ou judiciaires.

Toute donnée communiquée dans le cadre de la mise en œuvre du dispositif d'alerte mais ne rentrant pas dans les domaines définis ci-dessus, sera détruite par le Responsable de l'Ethique sauf si l'intérêt vital de l'entreprise concernée ou l'intégrité physique ou morale de ses collaborateurs est en jeu. Dans ce dernier cas, il pourra décider d'alerter la hiérarchie et/ou les autorités concernées.

Electropoli respecte la diversité de sa main-d'œuvre et veille à ce que tous les collaborateurs aient des chances égales de réussir.

Tout au long de la vie professionnelle de ses employés, Electropoli s'abstient d'appliquer les 18 critères de discrimination interdits par l'OIT et l'UE:

- Âge
- Opinions politiques
- Genre
- Les meurs
- État de santé
- Appartenance à une race
- Activités syndicales
- Le patronyme
- Orientation sexuelle
- L'origine réelle ou supposée
- Apparence physique
- Appartenance à un groupe ethnique
- Convictions religieuses
- La situation familiale
- Infirmité
- Caractéristiques génétiques
- L'état de grossesse
- Appartenance à une nation

Cette interdiction s'applique à toutes les étapes de la vie professionnelle des salariés: embauche, salaire ou évolution de carrière et est mentionnée dans le règlement intérieur.

Le Groupe attache une importance particulière à ce que les femmes soient traitées de la même manière que les hommes dans le cadre de leur travail.

Electropoli promeut un travail d'équipe exempt de tout préjugé et puise sa force dans les valeurs qui découlent de la diversité de ses employés. En contrepartie, le groupe met tout en œuvre pour assurer à ses collaborateurs une rémunération équitable et régulière, des possibilités de développement, des défis stimulants ainsi que de très bonnes conditions de travail.

Code d'éthique : ce qu'il faut retenir

Dans ce code d'éthique, Electropoli affirme les valeurs essentielles qu'il entend respecter compte tenu de ses responsabilités vis-à-vis de ses clients, collaborateurs, actionnaires, partenaires privés et publics, et plus généralement vis-à-vis de la société civile.

Electropoli attend que tous les collaborateurs du Groupe respectent dans leur vie professionnelle des valeurs essentielles:

- 1- application rigoureuse des lois, règlements et normes internes, notamment en matière de protection de la santé, de sécurité et de préservation de l'environnement;
- 2- respect des collaborateurs, notamment en se conformant à la déclaration universelle des droits de l'homme et aux conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail;
- 3- honnêteté, équité et transparence vis-à-vis des clients, des actionnaires et des partenaires;
- 4- sincérité et fiabilité du contrôle interne, des comptes et de l'information financière;
- 5- respect des règles de la libre concurrence et rejet de la corruption sous toutes ses formes, notamment celles prohibés par l'OCDE;
- 6- loyauté vis-à-vis de l'entreprise, notamment en évitant les conflits d'intérêts, les manquements à la confidentialité;
- 7- protection des actifs du Groupe, notamment en s'interdisant toute appropriation personnelle;
- 8- souci permanent de la qualité et du développement durable.



Code d'éthique - éditions :

I édition - 03/2023

II édition - 03/2024 (uniquement modifications graphiques !)