

CHARTRE ETHIQUE

(Annexée au Règlement Intérieur)

FAYAT ENERGIE SERVICES

Préambule

FAYAT ENERGIE SERVICES est une Division du Groupe FAYAT intervenant dans les métiers de l'énergie et de l'électricité pour des maîtres d'ouvrages publics et privés, en France et dans de nombreux pays étrangers.

Cette réussite, dont nous sommes fiers, témoigne de notre capacité collective à répondre aux besoins de nos clients avec professionnalisme en livrant des prestations de qualité.

Cette réussite est basée sur les valeurs qui fondent nos actions au quotidien :

- ▶ Intégrité, transparence.
- ▶ Savoir-faire et professionnalisme.
- ▶ Respect de tous et de l'environnement.

A partir de ce socle, nous nous attachons à développer en continu cinq axes d'amélioration :

- ▶ Développer notre vision stratégique.
- ▶ Préserver la santé et la sécurité de nos salariés.
- ▶ Mettre le chantier au cœur de notre système qualité.
- ▶ Maîtriser nos impacts sur l'environnement.
- ▶ Allier productivité et bien-être au travail, en développant la culture
FAYAT ENERGIE SERVICES.

Nous demandons à chaque collaborateur de FAYAT ENERGIE SERVICES, tant en France qu'à l'étranger, d'adopter un comportement conforme à ces valeurs et à ces principes afin de garantir un développement éthique et responsable de nos activités.

Le Président de *FAYAT ENERGIE SERVICES*

SOMMAIRE

1/ LES PRINCIPES QUI GUIDENT NOTRE ACTION.....	4
1.1/ Respect des lois et réglementations.....	4
1.2/ Respect des règles de concurrence	4
1.3/ Prévention de la corruption et du trafic d'influence	5
2/ RESPECT DE LA PERSONNE ET PROTECTION DES SALARIES	5
3/ RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT	6
4/ FORMALITES.....	6

1/ LES PRINCIPES QUI GUIDENT NOTRE ACTION

1.1 / Respect des lois et réglementations

La réputation d'intégrité de FAYAT ENERGIE SERVICES repose sur le respect des lois, des réglementations et autres obligations en vigueur, quel que soit le pays où notre entreprise exerce ses activités. Il est de la responsabilité personnelle des collaborateurs de FAYAT ENERGIE SERVICES de connaître les lois, réglementations et obligations liées à leurs fonctions et missions. La transgression de ces lois peut être passible de sanctions civiles et pénales. Toute activité ou comportement risquant d'entraîner le Groupe dans une pratique illicite sont rigoureusement proscrits.

FAYAT ENERGIE SERVICES est une société dont les activités peuvent s'exercer dans de nombreux pays. L'atteinte de nos objectifs éthiques impose la conformité à certaines normes plus exigeantes que celles prescrites par les lois en vigueur. Ainsi, FAYAT ENERGIE SERVICES s'attache à appliquer rigoureusement les dispositions légales et normes relatives aux droits de l'homme, au droit du travail, à la santé et la sécurité, à la protection de l'environnement, à la prévention de la corruption, aux pratiques de concurrence loyale et à la transparence de l'information financière.

FAYAT ENERGIE SERVICES adhère aux principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, à la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies, aux principes du Pacte Mondial des Nations Unies.

1.2 / Respect des règles de concurrence

Le droit de la concurrence (ou les lois « antitrust ») garantit une concurrence ouverte et loyale entre les entreprises. La concurrence ouverte et loyale est dans l'intérêt direct de FAYAT ENERGIE SERVICES, ainsi que de celui de ses clients, des consommateurs et de l'ensemble de la Société. Ces lois doivent être scrupuleusement respectées. Les entreprises et les personnes qui enfreignent ces législations encourrent des peines civiles et pénales sévères. Aucun collaborateur de FAYAT ENERGIE SERVICES ne doit s'associer directement ou indirectement à des ententes ou pratiques anticoncurrentielles ayant pour intention ou résultat de fixer des prix, de se partager un marché, de limiter la production ou de boycotter un client ou un fournisseur. Il est interdit aux collaborateurs de FAYAT ENERGIE SERVICES d'échanger, de manière directe ou indirecte, des informations sensibles avec les concurrents, car cela constitue une violation du droit de la concurrence et de son obligation de loyauté envers le Groupe.

L'ensemble de ces règles est complexe et peut différer d'un pays à l'autre. Par conséquent, il

appartient aux collaborateurs de contacter la Direction Juridique de la Division FAYAT ENERGIE SERVICES en cas de besoin.

1.3 / Prévention de la corruption et du trafic d'influence

La politique de FAYAT ENERGIE SERVICES est de refuser les paiements et pratiques illicites. La Division FAYAT ENERGIE SERVICES est notamment déterminée à lutter contre toute forme de corruption dans ses activités commerciales, conformément aux conventions internationales et aux lois en vigueur dans les pays où elle est présente.

La société FAYAT ENERGIE SERVICES et ses collaborateurs sont tenus de respecter la législation du pays dans lequel ils travaillent. Ils ne doivent ni offrir, ni fournir, directement ou indirectement, un avantage quelconque, pécuniaire ou autre, à un représentant de l'État ou d'une autorité publique, un parti politique, un employé ou agent d'un client public ou privé, un organisme de prêt ou une banque, en violation des obligations légales ou des principes éthiques du Groupe, dans le seul but d'obtenir ou de maintenir une transaction commerciale ou encore de recevoir une quelconque facilité ou faveur impliquant la transgression d'une réglementation.

La société FAYAT ENERGIE SERVICES et ses collaborateurs ne doivent pas offrir ou fournir un avantage, ni répondre à la sollicitation de toute personne qui, prétendant disposer d'une influence réelle ou supposée auprès d'un agent public ou privé, proposerait d'user de son influence en vue d'obtenir des marchés ou toute décision favorable.

2/ RESPECT DE LA PERSONNE ET PROTECTION DES SALARIES

FAYAT ENERGIE SERVICES met notamment en œuvre les Principes de Responsabilité Sociale suivants :

- ▶ Le respect des lois nationales et des conventions internationales applicables.
- ▶ Le respect des droits de l'homme et des principes universels fondamentaux qui protègent la dignité, le respect et la liberté des salariés. Ainsi, toutes les formes de discrimination et de harcèlement sont proscrites.
- ▶ Un environnement de travail sûr et sain assurant l'intégrité physique et mentale, la santé et la sécurité du personnel étant des priorités permanentes absolues.
- ▶ Le droit pour les salariés de s'associer et de prendre part à des négociations collectives.
- ▶ L'emploi d'un personnel permanent dont l'effectif est adapté au niveau pérenne de l'activité, le droit à la formation professionnelle, le respect des réglementations sur les conditions et le temps de travail, la participation des salariés à une démarche de

progrès continu.

- ▶ Le respect de la culture et des usages locaux des pays et des communautés au sein desquels FAYAT ENERGIE SERVICES exerce ses activités.

3/ RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT

Dans le cadre de son engagement en matière de développement durable, FAYAT ENERGIE SERVICES a intégré la dimension environnementale dans sa stratégie et sa culture.

Les engagements de FAYAT ENERGIE SERVICES à ce titre portent sur la lutte contre le changement climatique par la réduction des émissions de Gaz à Effet de Serre, une utilisation plus efficace des matières premières et des ressources naturelles, l'optimisation énergétique, la réduction des déchets générés et la recherche systématique de valorisation, la prévention des rejets polluants dans l'air, l'eau ou le sol, ainsi que la préservation du patrimoine, des paysages et de la diversité biologique de tout préjudice ou dégradation résultant de nos activités.

La politique Environnement de FAYAT ENERGIE SERVICES définit les différents engagements pris concernant les installations fixes et de chantier, les moyens mis en œuvre en matière de formation, de sensibilisation et de recherche, la politique d'achat, et les relations avec les parties intéressées par nos activités.

4/ FORMALITES

La présente Charte et ses annexes font partie intégrante du règlement intérieur. Elles sont soumises aux mêmes formalités de dépôt et de modification.

Le présent document et ses annexes entrent en vigueur le 1^{er} août 2023.

Fait à Viry-Châtillon, le 1^{er} octobre 2024



Le Président

Jérôme GUIRAL

FAYAT ENERGIE SERVICES

CODE DE CONDUITE ETHIQUE

(Annexe 1 à la Charte Ethique)

SOMMAIRE

- 1/ RESPECT DES LOIS
 - 1.1 / Respect des lois et réglementations
 - 1.2 / Respect des règles de concurrence
 - 1.3 / Prévention de la corruption et du trafic d'influence
 - 1.4 / Sécurité des informations financières

- 2/ RESPECT DE LA PERSONNE ET PROTECTION DES SALARIES
 - 2.1 / Les droits humains fondamentaux
 - 2.2 / Les règles de santé et de sécurité
 - 2.3 / Prohibition de la discrimination et du harcèlement et respect de la vie privée
 - 2.4 / Liberté d'association

- 3/ RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT
 - 3.1 / Intégration des questions environnementales
 - 3.2 / Amélioration de notre efficacité énergétique

- 4/ RESPECT DES PARTENAIRES
 - 4.1 / Envers l'ensemble des partenaires ou parties prenantes
 - 4.2 / Les clients
 - 4.3 / Les fournisseurs et sous-traitants
 - 4.4 / Les consultants commerciaux
 - 4.5 / Les partenaires non-commerciaux
 - 4.6 / Les partis politiques
 - 4.7 / Les organismes caritatifs ou d'intérêt général

- 5/ RESPECT DE L'ENTREPRISE
 - 5.1 / Utilisation et protection des biens de la société
 - 5.2 / Confidentialité
 - 5.3 / Représentation de la société
 - 5.4 / Utilisation des moyens de communication

- 6/ MISE EN ŒUVRE
 - 6.1 / Dispositifs de contrôles et d'évaluations internes
 - 6.2 / Application des procédures par les collaborateurs

1/ RESPECT DES LOIS

1.1 / Respect des lois et réglementations

Le respect de la loi constitue la règle de base de la politique de la Division FAYAT ENERGIE SERVICES et des sociétés qui la constituent. Chaque collaborateur de la Division doit en toutes circonstances se conformer à la loi et à la réglementation applicable.

Par sa présence dans de nombreux pays à travers le monde, les activités du Groupe sont soumises aux lois et règlements de ces pays ainsi que d'organisations supranationales telles que l'Union Européenne et l'OCDE. FAYAT ENERGIE SERVICES étant une société de droit français, les lois des organisations supranationales sont parfois susceptibles de s'appliquer à l'ensemble des entités du Groupe au-delà des lois applicables localement à telle ou telle entité.

De plus, le Groupe a pris certains engagements au niveau international comme le respect ou la promotion de la protection des droits de l'homme, de la liberté d'association, de l'élimination du travail forcé, de l'abolition du travail des enfants, de la suppression des discriminations dans le domaine de l'emploi et du développement durable.

Même s'il n'est pas demandé en pratique à chaque collaborateur d'être un spécialiste des différentes lois et règlements s'appliquant à ses activités professionnelles, celui-ci se doit néanmoins d'acquérir une connaissance minimale lui permettant de déterminer le moment où il lui devient nécessaire de prendre conseil auprès d'autres collaborateurs de la Division FAYAT ENERGIE SERVICES ou d'éventuelles personnes tierces.

Au-delà du respect des lois et règlements, chaque collaborateur doit faire preuve d'intégrité et respecter les engagements pris dans ses relations avec les clients, fournisseurs, autorités publiques et autres partenaires de la Division FAYAT ENERGIE SERVICES. Il doit aussi faire preuve d'équité dans son traitement des partenaires et fournisseurs, toute préférence étant donnée en fonction de critères objectifs et transparents.

1.2 / Respect des règles de concurrence

La concurrence est nécessaire à l'obtention de l'efficacité économique. Elle est une des conditions essentielles de l'économie de marché à laquelle la Division FAYAT ENERGIE SERVICES adhère. La plupart des pays ont mis en place des lois sur la concurrence qui interdisent les pratiques anticoncurrentielles : ententes, collusion, abus de position dominante, dumping... FAYAT ENERGIE SERVICES respecte strictement les diverses réglementations applicables dans les différents pays où

elle intervient.

Aucun collaborateur de FAYAT ENERGIE SERVICES ne doit s'associer à des ententes avec les concurrents ayant pour objectif ou effet, de manière directe ou indirecte, de fixer des prix, de se partager des marchés ou des clients, de limiter la production ou de boycotter un client ou un fournisseur. Il est interdit aux collaborateurs de FAYAT ENERGIE SERVICES d'échanger des informations sensibles avec les concurrents, car cela peut constituer une violation du droit de la concurrence. Ils doivent en outre faire preuve de vigilance vis-à-vis des partenaires du Groupe dans les Groupements Momentanés d'entreprises, Sociétés En Participations, consortiums et s'assurer qu'ils respectent les lois dans ce domaine.

Tout collaborateur recevant une communication ou notification de la part d'une autorité en charge de la concurrence d'un pays ou d'une organisation supranationale doit en référer immédiatement à la Direction Juridique de la Division FAYAT ENERGIE SERVICES.

1.3 / Prévention de la corruption et du trafic d'influence

Est considéré comme un acte de corruption le fait, par quiconque, de proposer, sans droit, à tout moment, directement ou indirectement (par l'intermédiaire d'un agent, d'un consultant, d'un sous-traitant ou de toute autre personne agissant en son nom ou dans ses intérêts), à une personne du secteur public ou privé, des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages quelconques pour elle-même ou pour autrui, afin qu'elle accomplisse ou s'abstienne d'accomplir un acte de sa fonction ou de sa mission.

Constitue également un acte de corruption le fait, par quiconque, de céder à une personne qui sollicite, dans les mêmes conditions, un avantage quelconque.

Les lois punissent également le trafic d'influence qui vise à obtenir d'une personne qu'elle abuse de son influence réelle ou supposée en vue de faire obtenir une quelconque décision favorable et l'extorsion qui consiste à conditionner l'octroi d'un marché (ou d'un contrat, d'une décision administrative) à la réalisation d'une contrepartie indue, l'entreprise qui subit la pratique n'ayant alors aucune alternative si elle veut conclure l'affaire.

La corruption peut donc concerner des relations avec des partenaires commerciaux comme avec des agents publics. Certaines lois ne visent que la corruption exercée dans le secteur public mais la politique de lutte contre la corruption de la Division FAYAT ENERGIE SERVICES s'applique également au secteur privé.

Ainsi, les actes de corruption peuvent s'opérer directement ou indirectement par l'intervention, la complicité d'un tiers. L'incitation à commettre des actes de corruption ou la complicité dans de tels actes constitue également des actes de corruption. Ces infractions sont punies d'amendes et/ou de peines de prison.

- [Les relations avec les entités publiques](#)

L'activité de la Division FAYAT ENERGIE SERVICES conduit ses collaborateurs à entretenir des relations permanentes avec des agents publics et des administrations.

Il convient de ne jamais rien proposer à un agent de la fonction publique ou à une personne investie d'une autorité publique ou d'un pouvoir de décision, directement ou par l'intervention d'un intermédiaire, en échange d'un traitement de faveur. Par fonction publique, on entend toutes les entités publiques ou autres organisations contrôlées en tout ou partie par un Etat ou un gouvernement.

Une vigilance accrue s'impose lorsqu'on entre en relation avec de telles personnes.

- [Les pots de vin](#)

Un pot de vin est l'appellation couramment donnée pour désigner quelque chose de valeur que l'on offre à un agent public ou que l'on donne pour influencer une décision discrétionnaire.

Un pot de vin peut notamment consister en un paiement effectué pour inciter à attribuer ou à continuer à attribuer un marché ou bien pour influencer le résultat d'une vérification ou d'une inspection d'une autorité de vérification ou de contrôle. De nombreux pays ont promulgué des lois qui criminalisent la corruption des fonctionnaires et interdisent le versement de pots de vins. Les sanctions peuvent être très sévères, comprenant des condamnations pénales importantes pour les personnes physiques et morales et, notamment des peines d'emprisonnement.

Tout versement de pots de vin est prohibé dans la Division FAYAT ENERGIE SERVICES.

- [Les relations avec les clients, fournisseurs et partenaires : les commissions et paiements illicites.](#)

FAYAT ENERGIE SERVICES se doit de conclure des transactions loyales et dans le parfait respect

du droit applicable. Que ce soit avec des fournisseurs, des sous-traitants, des intermédiaires ou avec des clients, les relations commerciales doivent être saines et fondées sur un cadre contractuel bien défini (conditions générales ou particulières, contrat spécifique...) et faisant état de l'exhaustivité des aspects de la relation commerciale.

Les commissions occultes et les paiements illicites sont formellement proscrits au sein de la Division FAYAT ENERGIE SERVICES.

En vertu de ce principe, ne doivent être rémunérées que des prestations permises par la loi et réelles. La rémunération doit toujours être la contrepartie d'un service effectivement rendu et ne pas être disproportionnée.

En outre, il est nécessaire que chaque paiement soit effectué après présentation d'un contrat et d'une facture validés par le responsable de l'approbation du paiement, en priorité par virement bancaire sur le compte bancaire du partenaire et pour le montant figurant sur la facture conformément aux dispositions contractuelles.

Les paiements dans des pays différents de ceux de l'entité acheteuse ou du prestataire sont interdits.

- [La fraude](#)

La fraude consiste à tromper délibérément autrui pour obtenir un bénéfice illégitime ou pour se soustraire à une obligation légale. Un comportement frauduleux suppose donc un élément intentionnel et un procédé de dissimulation de l'action non autorisée.

En pratique, la fraude peut être une action ou une omission. Elle repose le plus souvent sur des falsifications de documents et peut se traduire notamment par des détournements de fonds, l'utilisation détournée de matériel ou par des informations ou une comptabilité erronée.

Les manœuvres frauduleuses ou leurs tentatives sont toujours sanctionnées par la loi sous forme d'infractions spécifiques : vol, escroquerie, détournement de fonds, abus de biens sociaux et abus de confiance, faux et usage de faux, dissimulation de preuve ou de revenus. La fraude peut également consister à assister un tiers, en toute connaissance de cause, dans la commission de l'infraction, par exemple en enregistrant des fausses facturations ou en falsifiant des inventaires, de sorte de dissimuler quand, où et pour quelle raison la transaction a été réalisée.

Ces infractions sont punies d'amendes et/ou de peines d'emprisonnement. Toutes les formes de fraude sont bannies au sein de la Division FAYAT ENERGIE SERVICES.

Tout acte frauduleux expose aux sanctions prévues par la législation internationale et/ou locale applicable et à des sanctions disciplinaires.

- [Le blanchiment d'argent](#)

Le blanchiment d'argent est un délit qui consiste à dissimuler ou à utiliser les fonds provenant d'activités illégales.

Le Groupe a adopté des procédures de contrôle interne visant à éviter que les transactions commerciales qu'il réalise ne soient utilisées à des fins de blanchiment d'argent ou de financement du terrorisme. Ces procédures permettent de détecter et de prévenir toute forme d'implication dans un processus illicite.

Toute opération ayant pour objectif le blanchiment d'argent ou le financement du terrorisme est prohibée dans la Division FAYAT ENERGIE SERVICES.

- [Les cadeaux](#)

Tous les frais et justificatifs liés aux cadeaux et services doivent être consignés dans les registres comptables, en toute transparence.

Tout cadeau ou service en faveur d'un agent privé, public ou assimilé détenant un pouvoir de décision ou d'influence sur une action impactant les intérêts de l'entreprise est strictement interdit. Ces interdictions ne visent pas les usages en vigueur dans de nombreux pays, notamment en fin d'année, qui consistent à offrir au nom de la Division FAYAT ENERGIE SERVICES des présents destinés à entretenir des relations de courtoisie, à condition que ces présents soient de faible valeur et suffisamment espacés dans le temps. Il en est de même pour les pourboires, étrennes ou similaires de faible montant. Ex : il est notamment possible en période de fin d'année d'offrir une boîte de chocolats ou des calendriers à ses clients.

- [Les repas](#)

Il est reconnu que les repas d'affaires sont une pratique courante dans le monde.

En général, il est possible d'accepter ou d'offrir un repas à un partenaire commercial dans les conditions suivantes :

- ▶ Le repas a pour but l'échange non illicite d'informations professionnelles ;

- ▶ La fréquence des repas n'excède pas ce qui est nécessaire à titre professionnel ;
- ▶ La valeur du repas est raisonnable en fonction des circonstances et des usages locaux.

- **Les divertissements**

Dans de nombreuses cultures, les activités de loisirs (par exemple, concerts ou événements sportifs) font partie intégrante des affaires et permettent de maintenir et de développer des relations professionnelles.

En général, une invitation à un divertissement est acceptable dans les conditions suivantes :

- ▶ Elle ne doit pas être limitée à un seul individu
- ▶ Elle s'inscrit en toute bonne foi dans le cadre d'une rencontre ou d'une réunion ayant pour objet de promouvoir l'image de l'entreprise, de discuter des sujets d'affaires ou de développer de meilleures relations commerciales :
 - Elle a une valeur raisonnable ;
 - Le partenaire commercial assiste lui-même au divertissement ;
 - Elle est exceptionnelle;
 - Elle est autorisée par la loi locale.

Des précautions supplémentaires doivent être prises si le bénéficiaire détient un pouvoir de décision ou d'influence sur une action impactant les intérêts de l'entreprise. A titre d'information, les actions qui peuvent impacter les intérêts d'une entreprise peuvent être notamment :

- ▶ L'octroi d'une autorisation ;
- ▶ L'octroi d'une signature d'un contrat ;
- ▶ L'octroi d'un appel d'offres.

A ce titre, une procédure sociale relative à la gestion des événements est applicable à FAYAT ENERGIE SERVICES, ainsi qu'à l'ensemble des sociétés de la division FAYAT ENERGIE SERVICES.

Tous les frais et justificatifs liés aux divertissements doivent être consignés dans les registres comptables, en toute transparence.

- Les dons

Les dons désignent toute chose de valeur offerte par une entreprise, sans que l'entreprise n'attende en retour un quelconque avantage commercial ou autre compensation.

Un don est illégal au regard des règles relatives à la corruption s'il vise à influencer une action officielle ou à s'assurer un avantage indu.

Des dons peuvent être effectués dans les conditions suivantes :

- ▶ Ils sont accordés à des individus ou à des organisations dont les objectifs sont compatibles avec les Valeurs de la Division FAYAT ENERGIE SERVICES.
- ▶ Ils sont réalisés en toute transparence : les versements en espèce ou sur des comptes privés sont donc interdits.

1.4 / Sécurité des informations financières

Les opérations et transactions qui sont effectuées par la Division FAYAT ENERGIE SERVICES sont enregistrées de manière sincère et fidèle dans les comptes de chaque société, conformément aux réglementations en vigueur et aux procédures internes.

Notamment tout collaborateur effectuant des enregistrements comptables doit faire preuve de précision et d'honnêteté et s'assure de l'existence de la documentation appropriée correspondant à chaque écriture.

Tout transfert de fonds requiert une vigilance particulière, notamment quant à l'identité du destinataire et au motif du transfert.

Tout collaborateur qui, dans le cadre de sa fonction, est conduit à enregistrer ou à faire enregistrer des données comptables ou financières, à calculer et transmettre des indicateurs ou à gérer et diffuser toute autre forme d'information, s'engage à fournir des informations fiables et sincères.

En particulier, les charges et les produits constatés dans chaque secteur de l'entreprise doivent être le strict reflet de l'activité et être reportés conformément aux principes comptables en vigueur et aux normes de gestion arrêtées par la Division FAYAT ENERGIE SERVICES.

2/ RESPECT DE LA PERSONNE ET PROTECTION DES SALARIES

2.1 /Les droits humains fondamentaux

FAYAT ENERGIE SERVICES s'engage à respecter les droits humains fondamentaux. Elle s'engage notamment à ne pas faire travailler des enfants, à ne recourir à aucune forme de travail forcé ou illégal et à autoriser la liberté d'association et de représentation. Elle veille à assurer le respect de ces droits dans l'ensemble de ses activités et demande à ses partenaires, sous-traitants ou fournisseurs d'avoir le même niveau d'exigence.

2.2 /Les règles de santé et de sécurité

FAYAT ENERGIE SERVICES fait de la sécurité et la santé de ses salariés une priorité absolue. Chaque collaborateur connaît, respecte et fait respecter les règles d'hygiène et de sécurité applicables, en conformité avec les exigences du Système de Management de la Sécurité et de la Santé au Travail. Il prêche une attention particulière aux conditions de travail et au bien-être de toutes personnes présentes sur les sites de la Division FAYAT ENERGIE SERVICES, y compris le personnel des sous-traitants, fournisseurs et partenaires. Trois comportements doivent guider l'action de chacun en matière de prévention : l'exemplarité, en appliquant à soi-même et en faisant appliquer sans complaisance les règles de sécurité ; la vigilance, en étant en permanence en éveil et sans compromis pour identifier les risques, puis les maîtriser ; la réactivité, en exigeant que toute situation à risque soit traitée sans délai.

2.3 / Prohibition de la discrimination et du harcèlement et respect de la vie privée

FAYAT ENERGIE SERVICES s'engage à lutter contre toute forme de discrimination et de harcèlement. Chaque collaborateur traite avec respect les membres de son équipe, les autres collaborateurs de la Division FAYAT ENERGIE SERVICES et d'une manière générale toute personne avec laquelle il entretient une relation professionnelle. Il respecte leur vie privée et s'engage à ne pas divulguer les informations privées dont il aurait pu avoir connaissance fortuitement ou par le fait de son activité. Chaque manager veille à respecter la sphère privée de ses collaborateurs.

Chaque collaborateur veille à ne pratiquer aucune discrimination liée à l'âge, au sexe, à l'origine, à la situation de famille, à l'orientation sexuelle, aux mœurs, aux caractéristiques génétiques, à

l'appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race, à l'apparence physique, au handicap, à l'état de santé, à l'état de grossesse, au patronyme, aux opinions politiques, aux convictions religieuses et aux activités syndicales.

2.4 / Liberté d'association

Les salariés qui ont des activités politiques, associatives et/ou religieuses les exercent à l'extérieur de la Division FAYAT ENERGIE SERVICES, à l'exception de l'exercice du droit syndical ; ils le font à titre strictement privé, en dehors du temps de travail, et tout prosélytisme est strictement interdit. Ils ne se prévalent en aucun cas de l'appartenance à la Division FAYAT ENERGIE SERVICES. Par ailleurs, la Division FAYAT ENERGIE SERVICES ne finance ni les partis politiques, ni les institutions à caractère religieux.

3/ RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT

FAYAT ENERGIE SERVICES a pour objectif de mettre en œuvre les meilleures pratiques en matière de protection de l'environnement.

Chaque collaborateur connaît, respecte et fait respecter les règles en matière de protection de l'environnement applicables, en conformité avec les exigences du Système de Management de l'Environnement. Il respecte les règles et les procédures de la Division FAYAT ENERGIE SERVICES en matière de préservation des ressources naturelles et de gestion des déchets. Il s'efforce de prévenir ou de minimiser les conséquences de l'activité sur l'environnement.

Il s'assure que les partenaires, sous-traitants ou fournisseurs de la Division FAYAT ENERGIE SERVICES respectent des exigences équivalentes.

3.1 / Intégration des questions environnementales

FAYAT ENERGIE SERVICES s'est engagée dans les démarches de certification en matière de management Environnemental.

Aujourd'hui FAYAT ENERGIE SERVICES est certifiée ISO 9001, ISO 14001 et OH SAS 18001.

Notre politique de protection de l'environnement s'articule autour des points suivants :

- ▶ Valorisation de notre bilan carbone.
- ▶ Réduction des nuisances des chantiers.

- ▶ Réduction de nos consommations énergétiques.
- ▶ Politique d'achats durables.
- ▶ Réduction du transport des marchandises pour l'alimentation de nos chantiers.
- ▶ Le tri et la valorisation de nos déchets électriques et électroniques (DEEE).

3.2 / Amélioration de notre efficacité énergétique

- Bilan énergétique :

Un axe majeur de notre politique environnementale est l'amélioration de notre performance énergétique. Nous réalisons l'audit énergétique de nos activités et encourageons des actions structurées pour l'amélioration de la consommation énergétique de nos bâtiments.

- Consommation de carburants :

Le renforcement du suivi informatisé de nos consommations permet de fiabiliser nos données et d'identifier les pistes d'amélioration. En relation étroite avec notre politique de prévention à la sécurité routière, nous favorisons les bonnes pratiques en matière de conduite.

4/ RESPECT DES PARTENAIRES

4.1 / Envers l'ensemble des partenaires ou parties prenantes

La loyauté est une valeur fondamentale de la Division FAYAT ENERGIE SERVICES.

Elle consiste ici à représenter fidèlement et efficacement FAYAT ENERGIE SERVICES vis-à-vis tant de ses clients que de l'ensemble de ses partenaires. D'une manière générale, cette mission de représentation implique de :

- Respecter l'ensemble des engagements contractuels de FAYAT ENERGIE SERVICES, ainsi que toutes les législations et réglementations applicables, en particulier celles relatives à la concurrence, à la lutte contre la corruption et au financement politique ;

- Veiller à la confidentialité des échanges : les collaborateurs de FAYAT ENERGIE SERVICES peuvent être amenés à détenir des informations qui sont confidentielles pour eux ou leurs partenaires. Ces informations peuvent concerner des études, projets, produits ou procédés techniques, données industrielles, plans commerciaux ou financiers, ainsi que tous éléments susceptibles de relever du patrimoine et du savoir-faire de FAYAT ENERGIE SERVICES ou de ses clients. Chaque collaborateur doit faire le nécessaire pour que ces informations ne soient communiquées ni à des tiers non autorisés, ni même à d'autres collaborateurs non habilités ;
- éviter les conflits d'intérêts : les collaborateurs de FAYAT ENERGIE SERVICES ont pour souci constant de défendre ses intérêts légitimes ; lorsqu'ils exercent, en tant que citoyens, des mandats électifs ou qu'ils participent à des actions publiques, et qu'ils sont confrontés à des situations dans lesquelles soit leur intérêt personnel, soit des intérêts qu'ils représentent à un titre ou à un autre peuvent, directement ou indirectement, entrer en conflit d'intérêt avec celui de FAYAT ENERGIE SERVICES, ils doivent déclarer le risque de conflit d'intérêt à leur hiérarchie ; en outre, tout collaborateur avisera au préalable sa hiérarchie de son désir d'avoir une activité professionnelle extérieure et lui déclarera, le cas échéant, les intérêts acquis, directement ou indirectement, dans une entreprise avec laquelle FAYAT ENERGIE SERVICES entretient des relations d'affaires ou se trouve en concurrence.

4.2 / Les clients

FAYAT ENERGIE SERVICES doit traiter honnêtement et équitablement tous ses clients, quelle que soit leur taille. Nous nous engageons à fournir à nos clients des produits et services de qualité répondant à leurs exigences et conformes aux conditions contractuelles. FAYAT ENERGIE SERVICES s'engage également à participer aux procédures d'attribution des marchés publics en toute loyauté et transparence et, si le groupe est attributaire d'un tel marché, à l'exécuter dans le respect de ses obligations contractuelles et légales.

FAYAT ENERGIE SERVICES fournit des informations exactes sur ses produits et services dans ses publicités, ses déclarations publiques et ses offres à ses clients. Les collaborateurs en charge de la négociation des contrats doivent s'assurer que toutes les déclarations, communications et présentations aux clients sont exactes et dignes de confiance. En tant que collaborateur de FAYAT ENERGIE SERVICES, vous devez assurer la confidentialité des informations sensibles ou privées relatives aux clients. Vous n'êtes autorisé à communiquer des informations relatives à un projet ou contrat qu'aux personnes ayant réellement besoin de ces informations.

4.3 / Les fournisseurs et sous-traitants

Toute prestation doit faire l'objet d'une mise en concurrence et d'une commande ou d'un contrat, ainsi que d'un contrôle régulier de son opportunité et de sa conformité à l'évolution de la concurrence, selon les règles de la politique d'achat de l'entreprise. La sélection d'un fournisseur ou d'un sous-traitant ne doit être opérée qu'en fonction de ses performances, appréciées sur la base de critères objectifs. Cette sélection tient aussi compte des critères éthiques que les fournisseurs ou sous-traitants s'appliquent à eux-mêmes ; en particulier l'entreprise s'assure que ses fournisseurs et ses sous-traitants respectent les droits sociaux fondamentaux, la politique de prévention des risques professionnels et de protection de l'environnement en cohérence avec les principes élaborés par FAYAT ENERGIE SERVICES et qu'ils s'engagent à les faire respecter par leurs propres fournisseurs.

4.4 / Les consultants

Le recours à des agents mandataires ou non, négociateurs, conseillers ou consultants fait partie des actes nécessaires à une bonne gestion de la Division FAYAT ENERGIE SERVICES grâce aux compétences que ceux-ci lui apportent.

L'intervention de ces intermédiaires n'est justifiée dans ce cadre qu'après une sélection et, si elle donne lieu à des prestations réelles, elle doit naturellement s'inscrire dans le cadre légal.

Leur rémunération doit être transparente et en rapport avec les prestations stipulées dans le contrat.

4.5 / Les partenaires non-commerciaux

Le sponsoring est un volet de la stratégie de marketing et de communication. Il est autorisé sous réserve du respect des lois et réglementations en vigueur et dans le cadre exclusif de la politique de communication de la Division FAYAT ENERGIE SERVICES.

En tant que collaborateur de FAYAT ENERGIE SERVICES, vous devez soumettre toute décision d'engager la Division FAYAT ENERGIE SERVICES dans une opération de sponsoring au visa

préalable de la Direction Générale.

Toute décision ou mesure prise doit faire l'objet d'un enregistrement écrit et respecter au préalable la procédure sociale « mécénat et sponsoring ». Les supports de communication doivent être validés par la Direction Générale de FAYAT ENERGIE SERVICES.

4.6 / Les partis politiques

Le financement des partis politiques est soumis à une législation qui varie selon le pays. Même lorsqu'elles sont légales, ces contributions peuvent être sources d'abus ou interprétées comme une pratique douteuse. La politique de FAYAT ENERGIE SERVICES est de n'accorder aucune contribution financière ou en nature, aux organisations ou partis politiques, ou à des personnalités politiques.

4.7 / Les organismes caritatifs ou d'intérêt général

Les dons aux organisations caritatives ou d'intérêt général faits au nom de FAYAT ENERGIE SERVICES et utilisant ses moyens financiers sont autorisés sous réserve du respect des lois et réglementations applicables. Ces dons doivent avoir un lien avec la communauté dans laquelle agit FAYAT ENERGIE SERVICES et servir la cause de l'organisation caritative en question, tout en contribuant à l'image citoyenne de FAYAT ENERGIE SERVICES. Tout don est subordonné à un accord écrit préalable d'un Membre du Comité de Direction et doit être dûment enregistré. Tout don est réalisé en toute transparence : les versements en espèces ou sur des comptes privés sont interdits.

5/ RESPECT DE L'ENTREPRISE

5.1 / Utilisation et protection des biens de la société

Chaque collaborateur est responsable de la bonne utilisation et de la protection des biens et ressources de FAYAT ENERGIE SERVICES. Ces biens et ressources comprennent notamment les droits de propriété intellectuelle tels que brevets, savoir-faire techniques et marques, ainsi que les installations, les équipements, les biens et les ressources financières de FAYAT ENERGIE SERVICES. Ces biens et ressources doivent être utilisés conformément à leur finalité professionnelle ou dans le cadre fixé par les règles de FAYAT ENERGIE SERVICES. Ils ne peuvent

être utilisés à des fins personnelles, sauf en cas d'autorisation explicite donnée dans le cadre de procédures établies. Il appartient enfin à chaque collaborateur de protéger les biens et ressources de FAYAT ENERGIE SERVICES contre toute dégradation, altération, fraude, perte ou vol.

5.2 / Confidentialité

Un des moyens de la protection des actifs immatériels est la mise en œuvre et le respect de la confidentialité. En effet, le personnel de FAYAT ENERGIE SERVICES peut être amené à détenir des informations appartenant à FAYAT ENERGIE SERVICES qui doivent demeurer confidentielles dans la mesure où leur divulgation ou leur révélation risquerait d'être dommageable aux intérêts de FAYAT ENERGIE SERVICES

Ces informations peuvent notamment concerner les personnes, les produits, les études, les projets techniques, les plans commerciaux et financiers, les données sociales, ainsi que tous les éléments susceptibles de relever de la propriété intellectuelle et du savoir-faire.

5.3 / Représentation de la société

Chaque salarié est porteur de l'image de la Division FAYAT ENERGIE SERVICES et de sa société. Le personnel doit contribuer à la notoriété positive de la Division FAYAT ENERGIE SERVICES et doit s'abstenir de tout dénigrement, ni entamer ou soutenir une action de boycott, de communication négative, de campagne institutionnelle ou de toute action défavorable à la Division FAYAT ENERGIE SERVICES, de quelque nature que ce soit y compris lors de l'utilisation des médias sociaux publics.

5.4 / Utilisation des moyens de communication

Les moyens de communication fournis par l'entreprise - messagerie électronique, messagerie vocale, internet, téléphone (y compris téléphones mobiles) et autres moyens de communication sont la propriété de FAYAT ENERGIE SERVICES et doivent être utilisés à des fins professionnelles.

Pour les appareils personnels connectés au Système d'information du Groupe, FAYAT ENERGIE SERVICES reste le propriétaire légal des données professionnelles qui se trouvent sur l'appareil personnel de l'utilisateur. Quand l'utilisateur quitte FAYAT ENERGIE SERVICES, les données professionnelles sont supprimées de l'appareil personnel par FAYAT ENERGIE SERVICES.

L'utilisation des moyens de communication fournis par l'entreprise est fondée sur le constat que la vie privée et la vie professionnelle sont étroitement liées et que le juste équilibre entre les deux est bénéfique à la fois à FAYAT ENERGIE SERVICES et à ses collaborateurs. Toutefois, cette utilisation doit rester dans des limites raisonnables et nécessaires dictées par les circonstances.

Il est interdit d'utiliser les moyens de communication de l'Entreprise à des fins illicites notamment pour transmettre des messages diffamatoires, discriminatoire, à caractère racial, sexuel, injurieux ou agressif.

Enfin, la communication interne et externe doit respecter les règles élémentaires de politesse et de courtoisie.

6/ MISE EN ŒUVRE

6.1 / Dispositifs de contrôles et d'évaluations internes

Les dispositifs de contrôles et d'évaluations internes constituent un des huit piliers de la loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (ci-après dénommée « Loi Sapin II ») qu'il est nécessaire à l'instar des autres piliers, de mettre en place au sein de la Division FAYAT ENERGIE SERVICES. Les contrôles et évaluations internes sont fondés sur une analyse des risques au sein de l'entreprise et ont pour objectif de veiller à la conformité de cette dernière au regard de la législation applicable ainsi que de prévenir et détecter des faits frauduleux.

Les contrôles et évaluations internes relatifs aux sujets éthiques sont réalisés sur trois niveaux :

- Les contrôles de premier niveau : ce sont des contrôles préventifs qui permettent de s'assurer que les tâches liées au processus opérationnel ont été correctement mises en œuvre. Ces contrôles sont opérés par le référent éthique de la société concernée.
- Les contrôles de deuxième niveau : ce sont des contrôles qui visent à s'assurer la bonne exécution du contrôle de premier niveau. Ces contrôles sont opérés par le Responsable Conformité Division.

- Les contrôles de troisième niveau : ce sont des contrôles qui visent à s'assurer que les contrôles précédemment effectués sont conformes aux exigences de l'entreprise, efficacement mis en œuvre et tenus à jour. Ces contrôles sont opérés par la cellule conformité groupe et/ou un cabinet d'audit interne/externe.

Le déploiement de contrôles et d'évaluations internes efficaces contribue à la prévention et à la détection des faits de corruption.

6.2 / Application des procédures par les collaborateurs

La mise en œuvre des règles de conduite repose sur des procédures combinant flexibilité et cohérence. Chaque entité de la Division FAYAT ENERGIE SERVICES met en œuvre ces règles en fonction des contraintes locales résultant des lois et règlements applicables ou du statut de ses collaborateurs. En outre, FAYAT ENERGIE SERVICES organise pour ses collaborateurs des séances de formation, ainsi que des évaluations périodiques.

Il appartient à tout collaborateur d'être vigilant dans l'application de ces règles à la fois en ce qui le concerne et dans son entourage professionnel.

Le collaborateur qui estime avoir identifié un manquement doit :

- ▶ Demander conseil à son supérieur hiérarchique direct ou indirect.

C'est la règle de base dans toutes les situations. Il est de la responsabilité du supérieur hiérarchique direct ou indirect d'aider des collaborateurs à résoudre les difficultés auxquelles ils peuvent être confrontés.

- ▶ Consulter les ressources juridiques de la Division FAYAT ENERGIE SERVICES.

En cas de doute sur l'application d'une loi ou d'un règlement, le collaborateur peut également consulter les ressources juridiques de la Division FAYAT ENERGIE SERVICES.

Cette procédure d'alerte interne est détaillée en Annexe 2 de la Charte éthique.

De même, aucune entité de la Division FAYAT ENERGIE SERVICES ne pourra prendre de

mesures de sanction à l'encontre d'un collaborateur ayant signalé de bonne foi un manquement aux règles de conduite.

Le respect et l'application des règles du Code s'imposent à tous les collaborateurs de la Division FAYAT ENERGIE SERVICES, selon ses missions, fonctions et responsabilités. Les collaborateurs peuvent et, lorsque leurs fonctions sont directement concernées par ces règles, doivent prendre connaissance des politiques, chartes, procédures ou autres codes de conduite élaborés par la Division FAYAT ENERGIE SERVICES sur ces différents sujets (ces informations sont consultables sur l'Intranet de l'entreprise).

En cas d'incertitude ou de doute sur l'application de certaines règles de conduite à des situations particulières, il appartient au collaborateur d'en référer à son supérieur hiérarchique direct ou indirect qui en informera la Direction Juridique ou, dans les cas où il serait délicat d'en référer à son supérieur hiérarchique direct ou indirect, en portant la question à la connaissance du Référent Ethique et/ou du Responsable Conformité de la Division FAYAT ENERGIE SERVICES.

Le non-respect des règles du Code sera considéré comme un manquement susceptible d'être sanctionné, dans le respect des règles de chaque pays.

Procédure d'alerte interne

(Annexe 2 à la Charte Ethique)

QU'EST-CE QUE C'EST ?

Dans le cadre de son dispositif de prévention et de détection des faits de corruption et de son plan de vigilance destiné à prévenir les risques en matière de droits humains et libertés fondamentales, de santé-sécurité des personnes ou d'environnement, et plus généralement dans le cadre de la bonne application de sa Charte Ethique et Code de Conduite, la Division FAYAT ENERGIE SERVICES a choisi de mettre en place un dispositif permettant de recueillir et de traiter, en toute confidentialité, l'ensemble des signalements, relatifs à ses propres activités ainsi qu'à celles de ses sous-traitants et fournisseurs, en France et hors de France.

A QUI CELA S'ADRESSE ?

Peuvent être lanceur d'alerte les personnes physiques suivantes :

Tous les collaborateurs des sociétés appartenant à la Division FAYAT ENERGIE SERVICES ainsi que toutes personnes visées au sein de la loi Wasserman du 21 mars 2022 et de son décret d'application n°2022-1284 du 3 octobre 2022, qui prennent connaissance de façon directe de faits ou situations précis entrant dans le champ d'application de l'article ci-dessus, sont susceptibles d'effectuer un signalement dans les conditions prévues par le dispositif d'alerte.

Chaque société de la Division a la responsabilité de mettre en œuvre les règles éthiques de la Division, en fonction des contraintes et spécificités de son activité ou de son implantation géographique. Le respect des règles édictées par notre Charte Ethique et notre Code de Conduite s'imposent à tous les collaborateurs.

La Charte Ethique et le Code de Conduite de FAYAT ENERGIE SERVICES sont disponibles et accessibles à tous les salariés sur la bibliothèque numérique.

COMMENT ÇA MARCHE/ MISE EN ŒUVRE

En premier lieu, le supérieur hiérarchique, le juriste du périmètre ou le référent conformité de la société sont à l'écoute des collaborateurs si ce dernier a des interrogations ou des doutes sur le respect de la Charte Ethique.

Dans le cas de faits supposés anormaux, le collaborateur peut procéder à un signalement soit :

- Auprès du responsable hiérarchique, direct ou indirect de l'auteur du signalement

Ces derniers devront alors, sans délai, transmettre le signalement au Référent Ethique de chaque société, qui pourra saisir le responsable de la conformité sur [éthique.line@fes.fayat.com](mailto:ethique.line@fes.fayat.com) en cas

d'impossibilité de traiter l'alerte.

- Soit auprès du référent éthique de sa société.
- Soit auprès du juriste du périmètre concerné.
- Soit auprès d'une autorité mentionnée dans le décret n°2022-1284 du 3 octobre 2022

L'ensemble de ces personnes pouvant recueillir les signalements disposent de garanties leur permettant l'exercice impartial de ces missions.

La Division dispose d'un dispositif d'alerte ci-dessus permettant à tous les collaborateurs de la Division d'effectuer un signalement au référent éthique nommé dans chaque société relatif à l'existence de fait supposé anormal contraire aux règles éthique de la Division. La liste des référents est disponible sur la bibliothèque numérique de la Division FAYAT ENERGIE SERVICES. Chaque référent éthique a ensuite la possibilité, s'il n'est pas en mesure de traiter l'alerte, ou en cas de doute sur l'interprétation de la charte éthique/code de conduite, de remonter le signalement auprès du responsable de la conformité Division via la boîte mail : [éthique.line@fes.fayat.com](mailto:ethique.line@fes.fayat.com)

NB : Dans les cas exceptionnels relevant de règles réglementaires et/ou de procédures spécifiques, notamment lors d'un cas de harcèlement sexuel, la division autorise à adapter la procédure d'alerte.

Dans tous les cas, si le responsable de la conformité est saisi, il informe et peut demander à la cellule audit contrôle de la Division ou à un cabinet extérieur, une investigation sur la base des éléments que le lanceur d'alerte doit apporter par tous moyens.

Bien que la procédure soit confidentielle, le lanceur d'alerte devra révéler son identité (nom, prénom, l'entité dans lequel le lanceur d'alerte travaille, email, numéro de téléphone). Il devra décrire ce qui s'est passé (la description des conduites ou situations contraires au Code de Conduite et/ou Charte Ethique justifiant le signalement), le pays, qui est impliqué et les circonstances dans lesquelles l'auteur du signalement a pris connaissance des conduites ou situations contraires au Code de Conduite et/ou charte éthique justifiant le signalement, les dates des évènements, de manière générales les faits, informations ou documents, quel que soit leur forme ou leur support de nature à étayer son signalement lorsqu'il dispose de tels éléments.

L'identité de l'auteur du signalement et les éléments permettant de la déterminer ne seront divulgués :

- ➔ Qu'aux personnes devant examiner la recevabilité et le traitement de l'alerte.
- ➔ Et, le cas échéant, à l'autorité judiciaire si elle en formule la demande.

Enfin, le lanceur d'alerte devra préciser au responsable de la conformité s'il a parlé de son alerte à sa

hiérarchie. Le signalement n'expose l'auteur du signalement à aucune sanction, notamment disciplinaire.

Le lanceur d'alerte devra attester de bonne foi qu'il a rapporté des faits dont il a eu connaissance et que toute utilisation malveillante de la procédure d'alerte sera susceptible de poursuites pénales, civiles et/ou sanctions disciplinaires. Il est rappelé que les informations communiquées dans le cadre d'une alerte :

- Doivent rester factuelles et présenter un lien direct avec l'objet de l'alerte ;
- Ne doivent pas relever du secret de la défense nationale, du secret médical, du secret des délibérations judiciaires, du secret de l'enquête ou de l'instruction judiciaire ou du secret professionnel de l'avocat.

La protection du lanceur d'alerte

Le lanceur d'alerte, et les personnes listées à l'article 6-1 de la loi Sapin II, bénéficient d'une protection. Ils ne peuvent être licenciés pour avoir mis en œuvre une alerte de bonne foi et dans la mesure où il n'y a pas de malveillance de leur part.

Protection des données

La Division FAYAT ENERGIE SERVICES met en œuvre un traitement de données à caractère personnel pour gérer les alertes relatives aux conduites contraires à l'éthique de la Division. Le lanceur d'alerte dispose ainsi d'un droit d'accès, d'effacement, de rectification et de portabilité de ces données, ainsi que d'un droit de limitation au traitement de ces données qu'il peut exercer par le courrier électronique au contact DPO de la Division. En l'absence de retour du contact DPO de la Division, le lanceur d'alerte peut contacter le DPO du Groupe Fayat à l'adresse suivante : dpo@fayat.com. Enfin, en l'absence de retour du DPO du Groupe Fayat, le lanceur d'alerte peut adresser une réclamation auprès de l'autorité compétente.

A noter que seules les catégories de données suivantes sont enregistrées aux fins de traitement de l'alerte :

- Identité, fonction et coordonnées de l'auteur du signalement, du facilitateur et/ou de la personne en lien avec l'auteur du signalement.
- Identité, fonctions et coordonnées des personnes faisant l'objet d'une alerte.
- Identité, fonctions, coordonnées des personnes intervenant dans le recueil ou dans le traitement de l'alerte.
- Faits signalés.
- Éléments recueillis dans le cadre de la vérification des faits signalés.
- Rapport.

- Suites données à l'alerte par le Directeur Général.

Dès réception du signalement, le responsable de la conformité informe par tous moyens l'auteur du signalement de la réception de l'alerte dans le délai prévu à l'article 4 du décret n°2022-1284 du 3 octobre 2022.

La cellule audit contrôle ou le cabinet extérieur est notamment tenu de remettre un rapport au responsable de la conformité dans un délai de deux mois à compter de sa saisine. Le responsable conformité communiquera ce rapport au comité éthique comprenant le Directeur Général de la société concernée et le référent éthique de l'entité.

Ce rapport devra permettre au comité éthique comprenant le Directeur Général de société concernée et au référent éthique de l'entité (convoqué préalablement par le responsable de la conformité) d'examiner l'alerte et de rendre un avis dans un délai d'un mois à compter de la remise du rapport. Le Directeur Général de la société concernée par l'alerte devra par la suite rendre une décision à l'égard des personnes impliquées dans l'alerte sur la base de l'avis du comité et du rapport qui lui a été communiqué et dans la limite du délai fixé dans le décret n°2022-1284 du 3 octobre 2022.

Lorsque les faits concernant un représentant de la personne morale, le rapport sera transmis au Président de la société. Il est rappelé que les présentes règles, qui ont été approuvées par la direction FAYAT ENERGIE SERVICES, sont impératives et s'imposent à toutes les sociétés qui composent la Division FAYAT ENERGIE SERVICES. Aucune déviance par rapport à ces règles ne peut être tolérée.

LES DECISIONS

Le RRH procède à l'enregistrement du rapport sur le registre de signalement.

Le Directeur Général doit :

- ▶ Classement sans suite
- ▶ Sanction disciplinaire
- ▶ Décision de poursuites au civil et/ou pénal

Le responsable conformité peut demander des actions d'amélioration du processus de contrôle interne pour éviter le fait anormal s'il est avéré.

CONSERVATION DES DONNEES

Le Responsable Ressources Humaines procède à l'enregistrement du rapport sur le registre de signalement.

Lorsqu'aucune suite n'est donnée à l'alerte, les éléments du dossier de signalement de nature à permettre l'identification de l'auteur du signalement et celle de personnes visées par celui-ci sont détruits dans un délai de deux mois à compter de la clôture des opérations de recevabilité ou de la phase de traitement.

L'auteur du signalement est informé par le référent et les personnes visées sont informées sans délai et par tous moyens de la destruction de ces données.

DIFFUSION DU PRESENT DISPOSITIF D'ALERTE ET INFORMATIONS DES UTILISATEURS POTENTIELS

La Division FAYAT ENERGIE SERVICES assure une formation claire et complète des utilisateurs potentiels du présent dispositif d'alerte, au moyen d'une communication interne adressée à tous les collaborateurs lors de la mise en place du dispositif d'alerte et à tous les nouveaux collaborateurs lors de leur prise de fonctions.

Par ailleurs, la diffusion de la procédure d'alerte est assurée par l'intégration de la présentation de celui-ci à la bibliothèque numérique et au programme de formations des collaborateurs de la Division FAYAT ENERGIE SERVICES.

Code de conduite Groupe Fayat

(Annexe 3 à la Charte Ethique)



Code de conduite



Groupe Fayat



Le Groupe Fayat est né il y a plus de 60 ans, et s'est développé autour de trois valeurs fondatrices : l'autonomie, l'engagement et l'audace.

L'autonomie est une valeur clé de notre organisation et a permis au Groupe Fayat de se développer et renforcer son expertise au fil des années. Ce principe est une preuve de confiance envers les dirigeants des filiales, qui s'engagent en retour à garantir leur propre probité et celle de leurs collaborateurs.

L'engagement est une exigence demandée à tous les collaborateurs du Groupe Fayat. Cela implique d'honorer ses obligations tout en respectant les lois et l'éthique.

Enfin, l'audace est un pilier de l'esprit entrepreneurial et d'innovation pour le Groupe Fayat. Notre réussite passe inévitablement par la création d'une relation de confiance avec nos partenaires, clients, fournisseurs et sous-traitants. La lutte contre la corruption permet de créer cette confiance, car l'activité économique ne peut prospérer qu'à condition d'adopter une conduite éthique irréprochable.

La loi Sapin 2 a renforcé les exigences en matière de prévention, détection et remédiation de la corruption et s'inscrit dans la démarche de probité du Groupe Fayat initiée depuis sa création. C'est ainsi que le Groupe Fayat poursuit cette démarche en déployant plusieurs dispositifs en lien avec la réglementation : une cartographie des risques de corruption et l'évaluation des partenaires avec qui nous travaillons. S'ajoute aujourd'hui ce code de conduite au niveau Groupe, assorti d'un dispositif permettant d'alerter sur les faits de corruption, et bientôt une formation en e-learning.

En tant qu'actionnaires du Groupe Fayat, nous attachons la plus grande importance à l'éthique, et plus particulièrement à la lutte contre la corruption. Nous demandons donc à chaque collaborateur du Groupe Fayat de prendre connaissance de ce code de conduite et de l'appliquer de manière stricte et pragmatique en adoptant un comportement éthique et responsable au quotidien.



Le Président

Jean-Claude Fayat

Le Directeur Général

Laurent Fayat

Sommaire

Préambule	4
Chapitre 1 : Les risques de corruption dans le Groupe Fayat	6
1. La corruption.....	6
2. Le trafic d'influence.....	9
3. La concussion.....	9
4. Le conflit d'intérêts.....	10
5. La prise illégale d'intérêts.....	11
6. Le favoritisme.....	11
7. Le détournement de fonds publics.....	11
Chapitre 2 : Les conseils et les recommandations	12
1. Les cadeaux d'affaires et invitations.....	12
2. Les paiements de facilitation.....	13
3. Les contributions politiques, le mécénat, le don.....	13
et le parrainage	
Chapitre 3 : La procédure d'alerte	14
Conclusion	14

Depuis son origine, le Groupe Fayat s'est développé dans le respect des valeurs éthiques, et plus généralement dans l'absolu respect de la réglementation.

Les grands principes fondateurs du Groupe Fayat et de ses filiales, à savoir **l'autonomie, l'engagement et l'audace**, ont toujours été valorisés et entretenus dans le cadre de l'intégrité, l'équité, et plus généralement, **l'honnêteté**.

La loi du 9 décembre 2016 portant sur la transparence et la lutte contre la corruption, dénommée loi « SAPIN II » est venue compléter l'ordonnancement juridique concernant la corruption et divers comportements illicites associés.

Ce présent code de conduite a comme objectif de formaliser les règles en vigueur au sein de notre Groupe et de définir les comportements autorisés et interdits dans le cadre de chaque décision que les collaborateurs et dirigeants de notre Groupe sont appelés à prendre quotidiennement.

Il appartiendra à chaque Dirigeant de division et de filiales de rendre applicable et opérationnel ce présent code auprès de l'ensemble des collaborateurs et d'en assurer le respect et le suivi, de manière scrupuleuse et rigoureuse.

C'est ainsi que le présent code devra être introduit dans le règlement intérieur de chaque filiale du Groupe Fayat. Il sera également **diffusé à tous les collaborateurs**, ainsi qu'aux collaborateurs extérieurs et occasionnels, par tous moyens adéquats, et notamment par :

- ✓ La remise, si possible, du code de conduite à tout nouveau collaborateur,
- ✓ La publication sur les sites internet de la Société Employeuse,
- ✓ L'affichage sur les panneaux de l'entreprise réservés à cet effet.

Pour les filiales n'ayant pas l'obligation de disposer d'un règlement intérieur, le présent code sera remis aux collaborateurs selon des modalités permettant de démontrer la diffusion ou mise à disposition.

Pour les filiales à l'étranger, le présent code sera mis en œuvre en fonction des contraintes et des spécificités de la législation locale.

Les filiales et divisions peuvent mettre en œuvre des codes et chartes, tant que ceux-ci ne contreviennent pas au présent code.

Ce présent code ne doit pas être considéré comme répondant à toutes les situations qui pourraient se présenter, ni se substituer à la loi précitée, mais la mise en œuvre des recommandations de ce code, en complément des programmes déjà mis en œuvre par les filiales et les divisions du Groupe, permettra à

chaque collaborateur du Groupe de prendre conscience de ses obligations dans le cadre de la réglementation en vigueur et notamment celle liée à la corruption.

Chapitre 1 : Les risques de corruption dans le Groupe Fayat

La loi du 9 décembre 2016 rappelle et précise les comportements illégaux, en vigueur dans le Code Pénal, en attribuant des compétences à l'Agence Française Anticorruption pour les contrôler, notamment au sein des Entreprises.

Ces comportements illégaux sont principalement la corruption, le trafic d'influence, la concussion, la prise illégale d'intérêts, le détournement de fonds publics et le favoritisme.

Le présent code entend expliquer chaque comportement illégal précité, pour ensuite les envisager et les imager au sein des activités de notre Groupe.

1. La corruption



La corruption consiste à **promettre, proposer, offrir, solliciter ou recevoir**, directement ou indirectement, **un avantage indu**, de quelque nature que ce soit, monétaire ou autre, à un tiers, afin que celui-ci en violation de ses obligations, **agisse ou s'abstienne d'accomplir un acte** qui relève ou qui est facilité par sa fonction, ou par son activité.

- La corruption peut être active, c'est à dire proposer un avantage indu à une personne aux fins d'obtenir une action en sa faveur, ou une éventuelle abstention qui serait profitable à son auteur.
- La corruption peut être passive, c'est à dire recevoir un avantage indu d'une personne aux fins d'accomplir une action ou de s'en abstenir, en faveur de la personne qui a proposé cet avantage indu.

Ces définitions correspondent aux textes légaux Français, mais la plupart des pays disposent d'une réglementation analogue.

La corruption, qu'elle soit active ou passive, constitue un délit durement sanctionné par le Code Pénal.



La corruption est **strictement bannie** au sein du Groupe Fayat. En effet, la corruption fait peser sur les filiales du Groupe Fayat (personnes morales) et sur les collaborateurs (personnes physiques) des risques importants de **sanctions pénales**, notamment :

- Pour les personnes morales : Amendes très importantes, interdiction d'exercer une activité de manière temporaire ou définitive, ou encore exclusion des marchés publics de manière temporaire voire définitive, et atteinte à la réputation de la filiale et de son Groupe de rattachement.
- Pour les personnes physiques : Peine d'emprisonnement, amendes importantes et perte d'emploi.

Les risques de corruption

Les activités du Groupe Fayat reposent principalement sur le secteur de la construction et de l'industrie. Toutes les activités du Groupe Fayat, et de facto, tous les collaborateurs peuvent être confrontés de manière quotidienne à :

- Des marchés publics et privés,
- Des contrats de sous-traitance,
- Des contrats de prestations.

Les risques de corruption peuvent intervenir de différentes manières, compte tenu d'une mise en concurrence systématique.

Dans ce cadre précis, **tenter d'obtenir un marché**, de **créer une situation privilégiée** avec le ou les donneurs d'ordre, ou encore de **chercher des décisions en faveur de l'entreprise** dans le cadre de marchés de travaux peuvent conduire à des **comportements illégaux**.

Les avantages indus

Ainsi, la corruption, qui consiste à obtenir un avantage indu, peut prendre la forme :

- D'un **versement d'argent** en dehors du champ contractuel,
- De la **prise en charge de dépenses personnelles** du ou des donneurs d'ordre, comme par exemple des travaux au domicile,
- De **cadeaux** qui s'entendent comme une récompense ou une contrepartie d'un service rendu,
- D'**invitations** à des voyages, des spectacles, des rencontres sportives, d'un coût important,
- De **versements d'argent** s'inscrivant dans le cadre d'activités de mécénat.
- Ces exemples ne sont bien évidemment pas limitatifs.

Les bénéficiaires des avantages indus

Les bénéficiaires de ces avantages indus peuvent être :

- Des clients,
- De manière directe ou indirecte, les représentants de ces clients (notamment des intermédiaires),
- Des structures juridiques créées dans l'unique but de percevoir ces avantages indus.



Dans le cas où, dans le cadre d'un appel d'offres ou plus généralement d'une négociation commerciale, des collaborateurs du Groupe Fayat se trouveraient confrontés à des demandes particulières ne s'inscrivant pas dans le courant normal des affaires, ils devront impérativement **informer leurs responsables hiérarchiques**.

Aucune dérogation aux principes d'éthique ne sera acceptée, la probité restant une priorité absolue. Chaque collaborateur a une **obligation de vigilance** renforcée concernant la corruption ou les tentatives de corruption.

Le cas des prestataires, des sous-traitants et des fournisseurs

De manière symétrique, les relations d'affaires concernant des prestataires, des sous-traitants, ou encore des fournisseurs sont soumises aux mêmes règles.

Le recours à ces derniers doit impérativement s'inscrire dans les besoins de l'entreprise, qu'il s'agisse de prestations de biens ou de services, les commandes conclues devant porter une contrepartie légitime et justifiée.

Les prestations et biens commandés doivent correspondre à un prix de marché, afin de pouvoir exclure toute éventuelle commission indue.



Le recours à un prestataire, sous-traitant ou fournisseur doit faire l'objet d'un certain nombre de vérifications, et notamment, son appartenance à une liste de sanctions internationales, le niveau de risque du pays dans lequel le tiers est basé, la présence de personnes politiquement exposées au sein de son management ou de son actionnariat.

Dans les activités de constructions et industrielles, outre les obligations légales, ces vérifications, notamment concernant **la probité**, seront effectuées par le biais d'un outil informatique, commandé auprès d'une entreprise spécialisée, accessible par toutes les filiales du Groupe.

Une procédure Groupe a été mise en place, en partenariat avec un prestataire spécialisé, concernant l'évaluation des tiers. Cette procédure est accessible et obligatoire pour toutes les filiales du Groupe.

Chaque filiale dispose donc d'un accès à cet outil, les collaborateurs du Groupe devront respecter les instructions données par son supérieur hiérarchique qui est en charge d'autoriser toute relation commerciale avec ledit tiers au regard du résultat de l'évaluation.

Enfin, le présent code sera accessible sur le site internet du Groupe Fayat, afin que chaque tiers puisse en prendre connaissance.



Les filiales du Groupe Fayat feront référence au présent code de conduite dans une clause éthique dans leurs contrats avec les tiers.

2. Le trafic d'influence



Le trafic d'influence, en droit Français, est assimilé à la corruption, qui vient d'être décrite. La définition du trafic d'influence correspond au fait pour une **personne de recevoir ou de solliciter** des dons dans le but **d'abuser de son influence, réelle ou supposée**, sur un tiers, **afin qu'il prenne une décision favorable**.

A la différence de la corruption, qui peut n'impliquer que deux acteurs, le trafic d'influences s'organise autour de **trois acteurs** :

- Le bénéficiaire (celui qui fournit un avantage),
- Un intermédiaire (celui qui utilise le crédit qu'il possède du fait de sa position),
- La personne cible (celui qui détient le pouvoir de décision).



Ici encore, le trafic d'influence est totalement proscrit au sein du Groupe Fayat, cette infraction conduisant également à des sanctions pénales importantes.

3. La concussion



La conclusion consiste pour un représentant de l'autorité publique ou en charge d'une mission de service public, de recevoir, d'exiger ou d'ordonner de percevoir une somme indue.



Même si au sein du Groupe Fayat les personnes morales et physiques ne sont pas des autorités publiques, il conviendra d'être particulièrement **vigilant** afin de ne jamais céder à toute demande d'une personne disposant d'une autorité publique, au risque de devenir complice d'un tel délit, également durement sanctionné par les juridictions répressives.

4. Le conflit d'intérêts



Il existe un conflit d'intérêts lorsque, dans le cadre de son activité professionnelle, les **intérêts personnels** du collaborateur sont directement ou indirectement **en contradiction ou en concours** avec les intérêts des filiales du Groupe Fayat et peuvent, dès lors, influencer la position ou la décision qu'il est amené à prendre ou à ne pas prendre et mettre en cause sa loyauté.

Par intérêts personnels, il convient d'entendre ceux du collaborateur mais également ceux de toute personne physique ou morale avec laquelle il pourrait, directement ou indirectement, être lié.

La situation de conflit d'intérêts n'est pas en elle-même réprimée par le Code Pénal, mais reste susceptible d'entraîner des faits constitutifs d'infractions pénales (corruption, favoritisme notamment).



Ainsi, les collaborateurs du Groupe ne peuvent **investir dans les activités d'un client ou d'un fournisseur/prestataire/sous-traitant**, ni **détenir des intérêts** dans les structures juridiques de ces derniers si cet investissement ou intérêt est de nature à influencer sur son comportement dans l'exercice de son activité professionnelle.



De même, les collaborateurs ne peuvent **travailler** sous quelque forme que ce soit **pour le compte de ces clients/fournisseurs/prestataires/sous-traitants**, ni recevoir le moindre avantage indu de leur part.

Tout éventuel conflit d'intérêts contreviendrait à **l'obligation de loyauté** de la relation de travail et pourrait, dans certaines circonstances, conduire à de faits de corruption, ou encore de privilégier le favoritisme, la prise illégale d'intérêts, ou encore la concussion.

Bien évidemment, le conflit d'intérêts ne concerne pas les activités des collaborateurs liées aux organisations caritatives, de mécénat, civiques, religieuses, éducatives, politiques ou sociales menées dans la sphère privée n'étant pas susceptibles d'influer sur son comportement dans l'exercice de son activité professionnelle.



En cas de situation de conflit d'intérêts avérée ou potentielle, le collaborateur devra être transparent au sujet de sa situation et en **informer sa hiérarchie et/ou la direction des ressources humaines et/ou la direction juridique**. Une information écrite doit être privilégiée.

5. La prise illégale d'intérêts



La prise illégale d'intérêts est le fait pour un élu **d'utiliser ses fonctions** au sein d'un organe d'une collectivité publique pour en tirer **un avantage personnel**.



Cette infraction est donc principalement orientée vers les élus. Néanmoins, ici encore, les collaborateurs des filiales du Groupe devront être particulièrement **vigilants** dans leurs relations avec des élus, au risque d'être considérés comme complices, dans l'hypothèse notamment d'une éventuelle participation à l'infraction, par le biais, par exemple, d'un don indu.

6. Le favoritisme



Le délit de favoritisme concerne la **violation à la liberté d'accès et à l'égalité de candidats** dans les marchés publics et les délégations de service public.

Ce délit concerne donc, les personnes dépositaires de l'autorité publique ou en charge d'une mission de service public, qui auraient procuré ou tenté de procurer à autrui un avantage injustifié.



Ici encore, les collaborateurs des filiales du Groupe Fayat resteront impérativement **vigilants** dans leurs relations avec les personnes précitées, notamment si l'avantage injustifié est au bénéfice d'une filiale du Groupe Fayat.

7. Le détournement de fonds publics



Le délit de détournement de fonds publics désigne le fait, par une personne dépositaire de l'autorité publique ou en charge d'une mission de service public, de **détourner des fonds publics qui lui ont été remis** en raison de ses fonctions ou de sa mission.

Comme vu précédemment, les comportements illégaux, tels que définis au chapitre 1 du présent code, peuvent survenir dans le cadre des activités du Groupe. Afin de prévenir tout éventuel acte de corruption, les collaborateurs du Groupe Fayat doivent être particulièrement attentifs aux sujets qui suivent.

1. Les cadeaux d'affaires et invitations

Les cadeaux d'affaires ne peuvent être offerts ou acceptés par les collaborateurs du Groupe que si :

- ✓ La valeur du présent reste **symbolique** ou d'une **valeur faible** compte tenu des enjeux d'une éventuelle relation commerciale.
- ✓ Le cadeau d'affaires, qu'il soit donné ou reçu, n'a comme seul et unique objectif que de témoigner de **l'estime**, ou de la **courtoisie**.

Les invitations au restaurant, à un spectacle, à une rencontre sportive, ou encore à un voyage, ne peuvent être offertes ou reçues que si :

- ✓ Elles s'inscrivent dans le cadre d'une relation professionnelle, avec un **caractère** exclusivement professionnel,
- ✓ Le **collaborateur** du Groupe est **présent**,
- ✓ Elles ont une **valeur raisonnable**.

A titre d'exemple, les invitations portant sur la promotion de produits, d'un savoir-faire, ou encore de services de l'entreprise sont admises, tout comme les invitations à des salons professionnels, de conférences, ainsi que dans le cadre d'une opération de mécénat ou parrainage.

En aucun cas un cadeau d'affaires ou invitation ne peut être donné ou reçu s'ils s'entendent comme une **récompense**, ou comme une **contrepartie d'un service rendu**, ce qui pourrait dissimuler un acte de corruption.



En cas de cadeau ou invitation inapproprié(e) de la part d'un tiers, le collaborateur refuse le présent en précisant à son interlocuteur que l'acceptation de celui-ci serait contraire aux règles éthiques du Groupe.

Si un collaborateur souhaite offrir un cadeau ou invitation à un tiers, il peut demander conseil à son supérieur hiérarchique en cas de doute.



2. Les paiements de facilitation



Les paiements de facilitation sont des **versements officiels**, sans fondement légal, versés à un agent public (un fonctionnaire ou une personne exerçant des missions de service public) pour faciliter, obtenir ou accélérer une prestation de services, une autorisation administrative, ou encore un permis, une licence, un accès dépendant d'un processus légal normal.



Les paiements de facilitation sont totalement **prohibés** au sein du Groupe Fayat. Ces pratiques peuvent constituer des actes de corruption, ainsi que des actes de concussion ou de détournement de fonds publics concernant les agents publics.



L'éthique et la probité du Groupe conduit à devoir, de manière systématique, refuser ces paiements, les collaborateurs du Groupe devant suivre les formalités administratives en vigueur. En cas de demande d'un agent public, chaque collaborateur devra en référer à son supérieur hiérarchique, afin que des mesures soient prises immédiatement.

3. Les contributions politiques, le mécénat, le don et le parrainage



Les contributions politiques ou syndicales, le mécénat, les dons ou le parrainage ne sont pas nécessairement interdits par la loi.

Les **contributions politiques ou syndicales** correspondent à des versements effectués au bénéfice de partis politiques, d'un candidat à une élection ou un élu ou d'organisations syndicales.

Le **mécénat** correspond à des versements effectués au bénéfice d'organisations non lucratives, exerçant des activités à caractère d'intérêt général.

Les **dons** correspondent à des versements au bénéfice d'organisations non lucratives.

Le **parrainage** (ou sponsoring) correspond à des versements ou des dons matériels effectués au bénéfice d'une association sportive, culturelle ou artistique, en vue notamment d'accroître la visibilité de l'entreprise (par exemple, le flocage de maillots pour un sport collectif).



Dans certains cas, ces pratiques peuvent parfois s'entendre comme des contreparties, considérées comme illicites, puisque correspondant à un avantage indu. C'est pourquoi **seuls les Présidents et les Directeurs Généraux** des filiales du Groupe sont autorisés à valider ces éventuelles opérations, afin de bien veiller à ce que celles-ci soient légitimes, et qu'elles ne correspondent pas à la contrepartie d'un service rendu, ou d'un avantage indu.

La **procédure de recueil des signalements et de traitement de l'alerte** figure en annexe 1 du présent code. Ce dispositif permet de recueillir les signalements de comportements ou de situations contraires au code de conduite ou susceptibles de constituer des atteintes à la probité.

Conclusion

Le présent code devra être appliqué par chaque filiale du Groupe Fayat, sous la responsabilité de la Direction Générale de chaque Entreprise.

Le présent code pourra faire l'objet de modifications, pour tenir compte des évolutions de la réglementation, de la mise à jour de la cartographie des risques, et de la mise en œuvre du présent code.

Les collaborateurs des filiales doivent se conformer aux règles du présent code, de manière stricte et en respectant d'une part, un devoir de vigilance et d'autre part, un devoir de transparence, en informant la hiérarchie ou le référent éthique sur tout éventuel risque.

Toute violation du présent code pourra entraîner des sanctions disciplinaires, pouvant conduire au licenciement pour faute grave, ainsi que des sanctions pénales décidées par les juridictions répressives.

Date d'effet : 04/02/2022

Annexe 1 du code de conduite

Procédure d'alerte

Groupe Fayat


1.Recevabilité de l'alerte

Le dispositif d'alerte permet de recueillir les signalements de comportements ou de situations contraires au code de conduite ou susceptibles de constituer des atteintes à la probité.

Le présent dispositif d'alerte concerne **uniquement la corruption, le trafic d'influence**, et plus généralement, **tous les manquements évoqués au chapitre 1** du présent code de conduite.


2.Destinataire de l'alerte

Chaque collaborateur qui se trouverait confronté à des faits de corruption pourra informer via l'adresse dédiée et sécurisée, indiquée à l'annexe 1bis :

 Le **référént éthique division** (ou filiale si la société employeuse n'appartient pas à une division). Le référént a été choisi pour son impartialité et sa compétence pour assurer le suivi de l'alerte.

 Le **référént éthique du Groupe Fayat** si l'alerte :

- vise le référént éthique désigné par la Société Employeuse/de la Division à laquelle appartient sa Société Employeuse ou ;
- vise une situation qui dépasserait la Société Employeuse ou la Division

 En outre, le collaborateur pourra informer, tout en s'assurant de la **confidentialité de l'alerte** :

- son **supérieur hiérarchique**,
- le **mandataire social** de son Entreprise,
- le **service juridique** de la division ou filiale.

Ces derniers **informeront le référént éthique division**, qui traitera l'alerte suivant la présente procédure.

3. Modalités du signalement

Chaque signalement devra respecter les modalités qui suivent :



Dans le cadre d'un signalement adressé au référent éthique, l'alerte devra être adressée **par courrier ou par e-mail** aux coordonnées jointes en annexe 1bis.



Si le signalement devait être effectué **par téléphone ou lors d'un entretien privé avec le destinataire de l'alerte**, ledit signalement devra, si rien ne s'y oppose, être confirmé par écrit par l'auteur du signalement.



Par souci de **confidentialité**, tout signalement effectué par e-mail devra respecter ce qui suit :

- Le courrier ou l'e-mail devra clairement indiquer en **objet** qu'il s'agit du signalement d'une **alerte**.
- Les alertes destinées aux référents éthiques sont envoyées à l'adresse indiquée à l'annexe 1bis.
- Le signalement (courrier, e-mail, etc.) indiquera les coordonnées de l'auteur du signalement, **permettant un échange entre l'auteur du signalement et le destinataire de l'alerte**.

4. Engagement de confidentialité

Les référents éthiques ont été choisis pour leur impartialité et leur compétence en matière de corruption, afin d'assurer le suivi de l'alerte.

Le destinataire de l'alerte prend toutes les mesures utiles pour préserver :

- La **sécurité et la confidentialité des informations**, que ce soit à l'occasion de leur recueil, de leur traitement ou de leur conservation
- **L'identité de l'auteur de l'alerte**
- **L'identité de la personne visée par l'alerte**

Toutes les précautions utiles seront prises pour préserver la sécurité de ces données auxquelles l'accès s'effectuera notamment via un identifiant et un mot de passe. Ces accès sont enregistrés et leur régularité est contrôlée. Les alertes reçues par courrier ou tout document papier seront également sécurisées.

Les référents éthiques ou toute personne qui pourrait être chargée de mener l'enquête interne, sont tenus par un **engagement de confidentialité renforcé contractualisé**.



Les éléments de nature à **identifier directement ou indirectement l'auteur du signalement** ne peuvent être divulgués, sauf à l'autorité judiciaire, qu'avec le consentement de celui-ci. Dans le cas où ces éléments sont transmis à l'autorité judiciaire, l'auteur du signalement en sera informé, à moins qu'une telle information ne risque de compromettre les enquêtes ou procédures judiciaires concernées. Les autorités judiciaires veillent à ce que l'identité de l'auteur du signalement soit protégée aussi longtemps que les enquêtes déclenchées par l'alerte.



Les éléments de nature à **identifier la personne mise en cause** par un signalement ne peuvent être

divulgués, sauf à l'autorité judiciaire, qu'une fois établi le caractère fondé de l'alerte.

Afin de garantir ces engagements, il sera notamment procédé de la manière suivante :

- Les alertes adressées par mail au référent éthique à l'adresse indiquée à l'annexe 1bis ne sont accessibles que par ce dernier. Il est informé de l'envoi d'un signalement par e-mail via un message reçu dans sa boîte e-mail professionnelle.
- L'accusé de réception du signalement est effectué par courrier recommandé avec avis de réception ou par e-mail à l'attention du donneur d'alerte.

5. Statut protecteur du lanceur d'alerte

Pour prétendre au statut de lanceur d'alerte, l'auteur du signalement devra **respecter les conditions légales**.

Aucune mesure de sanction ou représailles ne pourra être prise à l'encontre d'un collaborateur ayant respecté ces conditions.

A l'inverse, l'utilisation abusive ou de mauvaise foi du dispositif expose son auteur à des sanctions disciplinaires, ainsi qu'à des poursuites judiciaires. Les personnes s'exposent aux sanctions pénales prévues par l'article 226-10 du Code pénal en cas de dénonciation calomnieuse.

6. Contenu de l'alerte



L'auteur du signalement devra exposer les **faits et informations**, objets de son alerte, de façon **précise et objective**.

L'alerte peut porter sur :

- des faits ou des soupçons d'infraction,
- qui se sont produits ou sont très susceptibles de se produire ;
- qui se sont déroulés au sein de la société employeuse dans laquelle travaille l'auteur du signalement, ou dans une autre organisation avec laquelle l'auteur du signalement a été en contact dans le cadre de son travail ;
- des tentatives de dissimulation d'infractions.

Les formulations utilisées pour décrire la nature des faits signalés font apparaître leur **caractère présumé**. Seuls seront pris en compte les éléments en rapport direct avec les domaines précisés dans le chapitre 1 du Code de conduite et qui sont strictement nécessaires aux opérations de vérification.

Les données ne satisfaisant pas ces critères seront détruites.

Dans l'hypothèse où l'auteur du signalement considère qu'il est utile de viser une ou plusieurs personne(s) physique(s) dans le cadre de son signalement, il procède de la façon suivante afin de

concourir au respect de la confidentialité de l'identité de la (ou des) personne(s) éventuellement visée(s)

- S'il adresse son signalement par e-mail, il procédera exclusivement par l'envoi d'un e-mail à l'adresse indiquée à l'annexe 1bis ;
- L'auteur du signalement s'abstient en toutes occasions (hormis dans le cadre du traitement de l'alerte) de faire mention de son signalement, et encore plus du contenu de celui-ci ou des personnes visées.

7. Les éléments de preuve



L'auteur du signalement fournit les **documents ou données**, quels que soient leur forme ou leur support, de nature à **étayer le signalement**, lorsqu'il dispose de tels éléments.

Ceux-ci peuvent être simplement **mentionnés** dans le courrier ou l'email d'alerte et seront ensuite mis **à la disposition du destinataire de l'alerte** à bref délai.

Toute donnée communiquée dans le cadre de la mise en œuvre du dispositif d'alerte, mais ne rentrant pas dans le champ de l'alerte, sera détruite sans délai par le destinataire de l'alerte, sauf si l'intérêt vital de l'entreprise concernée ou l'intégrité physique ou morale de ses collaborateurs sont en jeu.



L'auteur du signalement n'encourt **aucune responsabilité quant à l'obtention des informations** qui sont l'objet de l'alerte, **ou à l'accès à ces informations**, à condition que cela soit nécessaire et proportionnel et que cela ne constitue pas une infraction pénale autonome.

8. Traitement de l'alerte



Schéma du processus d'alerte au point n°11 de la présente procédure.

Accusé de réception



Dès **réception du signalement**, le référent éthique informe dans un délai de **sept (7) jours** l'auteur de l'alerte par courrier recommandé avec avis de réception ou par e-mail :

- De la **réception** du signalement,
- Le cas échéant, des **éléments restant à fournir** afin de pouvoir procéder au traitement de l'alerte,
- Du **délai** raisonnable et prévisible du **traitement de l'alerte**,
- Des modalités suivant lesquelles il sera **informé des suites** données à son signalement (courrier, e-mail), étant précisé que cette information devra normalement intervenir avant l'expiration du délai prévisible indiqué.

Dans l'hypothèse où le destinataire de l'alerte considérerait que les **conditions préalables d'examen**

del'alerte ne sont pas réunies, il le précise à l'auteur du signalement dans les meilleurs délais.

Vérification de la recevabilité de l'alerte

Le référent éthique s'assurera tout d'abord, dans le cadre d'un premier examen, que l'auteur du signalement a effectivement agi **dans le champ de la procédure** et conformément aux conditions de recevabilité.



S'il considère que tel n'est pas le cas, il en informera sans délai l'auteur du signalement. Ce délai ne pouvant pas dépasser trois (3) mois à compter de l'accusé de réception du signalement ou, à défaut d'accusé de réception envoyé à l'auteur de signalement, trois (3) mois à compter de l'expiration de la période de sept (7) jours suivant le signalement.

Il pourra, s'il l'estime opportun, demander à l'auteur du signalement qu'il lui fournisse des **éléments complémentaires** avant de procéder, le cas échéant, à l'examen de l'alerte, sur le fond.

Dès lors, le référent éthique devra prendre des **mesures conservatoires** afin de protéger les éléments de preuve nécessaires aux besoins de l'enquête interne.

Enquête interne

Dans le cadre du traitement de l'alerte, le référent éthique pourra procéder à **toutes les investigations** qu'il estimera nécessaires aux fins de vérification du caractère fondé ou non de l'alerte.

Le référent éthique pourra également mobiliser les ressources nécessaires pour mener à bien l'enquête : ressources humaines ou matérielles, internes ou externes à l'entreprise.

Cependant, la mobilisation de ces ressources doit s'organiser de manière confidentielle, par exemple en se limitant aux interlocuteurs indispensables.



Le **mandataire social** est au minimum informé des enquêtes ouvertes relatives aux situations les plus sensibles, à l'exception de celles où il est lui-même mis en cause. Il pourra également être impliqué (si celui-ci n'est pas visé) si cela est nécessaire dans le cadre du traitement de l'alerte.



Tout collaborateur dont l'intervention est nécessaire pourra être impliqué.



Le référent éthique division pourra également informer et recueillir l'avis du **réfèrent éthique du Groupe**.



Dans le cadre de ses investigations il pourra désigner, s'il le juge nécessaire, tout **prestataire extérieur**, lequel devra respecter les prescriptions les plus strictes en matière de confidentialité.



Toute personne qui pourrait être chargée de mener l'enquête interne, est tenue par un engagement de

confidentialité renforcé contractualisé.



Si le référent éthique estime qu'il a besoin d'un **délai plus long que prévu**, il devra en **informer l'auteur du signalement** en lui précisant, s'il le juge opportun, les raisons de ce délai additionnel et en lui indiquant l'état actuel de traitement de l'alerte.

À l'issue de l'enquête interne, il sera rédigé un **rapport**, destiné à consigner l'ensemble des **faits et preuves** recueillies, à charge et à décharge, de nature à établir ou à lever le soupçon, ainsi que la **méthode** suivie.

Suites données à l'alerte

Le rapport d'enquête interne peut conclure par des recommandations sur les **suites** à donner aux éventuels manquements constatés, telles que des **sanctions disciplinaires** à l'encontre des personnes ayant commis ou participé aux faits considérés comme illicites ou illégaux, ainsi que, le cas échéant, la **saisine des autorités judiciaires**.

Ce rapport sera communiqué à un **comité** afin qu'il examine l'alerte et rende un avis.



Le comité est composé a minima, du :

- Référent éthique division
- Mandataire social de la filiale ou division
- Directeur des ressources humaines



Toute personne nécessaire à la prise de décision pourra être invitée : référent éthique groupe, expert informatique, référent d'autres entités du Groupe, spécialiste externe...

Le **mandataire social** devra prendre une **décision** à l'égard de ou des personne(s) visées par l'alerte, sur la base du rapport d'enquête et de l'avis du comité.

L'auteur du signalement est informé des suites données à son signalement par courrier ou par e-mail.

Lorsqu'à l'issue de l'enquête interne, il n'est donné **aucune suite** disciplinaire ou judiciaire à celle-ci, les éléments du dossier de signalement permettant l'identification de l'auteur du signalement et de la ou des personne(s) visée(s) sont détruits dans les meilleurs délais (sans que ce délai ne puisse excéder deux mois à compter de la clôture des opérations de vérification). Les modalités de destruction devront couvrir tous supports ou éléments, en particulier les données figurant sur un support informatique.

Enfin, **l'auteur** du signalement et les **personnes visées** par celui-ci sont **informés de la clôture** des opérations de traitement de l'alerte.

9. Les durées de conservation

Les données relatives à une alerte considérée comme **n'entrant pas dans le champ du dispositif**, sont **détruites** sans délai.

Lorsqu'**aucune suite** n'est donnée à une alerte rentrant dans le champ du dispositif, les données relatives à cette alerte sont **détruites** dans un délai de **deux (2) mois** à compter de la clôture des opérations de vérification.

Lorsqu'une **procédure disciplinaire ou contentieuse** est engagée à l'encontre d'une personne mise en cause ou de l'auteur d'une alerte abusive, les données relatives à l'alerte peuvent être conservées jusqu'au terme de la procédure, jusqu'à acquisition de la **prescription** (six ans) ou **épuisement des voies de recours**.

Les données peuvent être conservées plus longtemps, en archivage, si la société en a l'obligation légale (par exemple, pour répondre à des obligations comptables, sociales ou fiscales).

10. Les droits des personnes visées par une alerte

En principe, toute personne visée par une alerte est **informée**, par le destinataire de l'alerte, dès réception, informatisée ou non, des données la concernant, dans un délai raisonnable, ne pouvant pas dépasser un mois, à compter de l'émission de l'alerte.

A l'exception de ce qui précède, l'information de la personne visée par une alerte peut intervenir après la collecte de preuves, afin d'éviter leur destruction.

La personne visée par une alerte, l'auteur du signalement, et les victimes présumées des faits peuvent exercer les droits suivants :

- Les droits d'accès, de rectification
- Le droit d'effacement des données qui la concerne, sauf si le traitement est nécessaire pour respecter une obligation légale
- Le droit à la limitation du traitement, par exemple, lorsque la personne conteste l'exactitude de ses données, celle-ci peut demander à la société le gel temporaire du traitement de ses données, le temps de procéder aux vérifications nécessaires.

Elles exercent leurs droits auprès du destinataire de l'alerte.

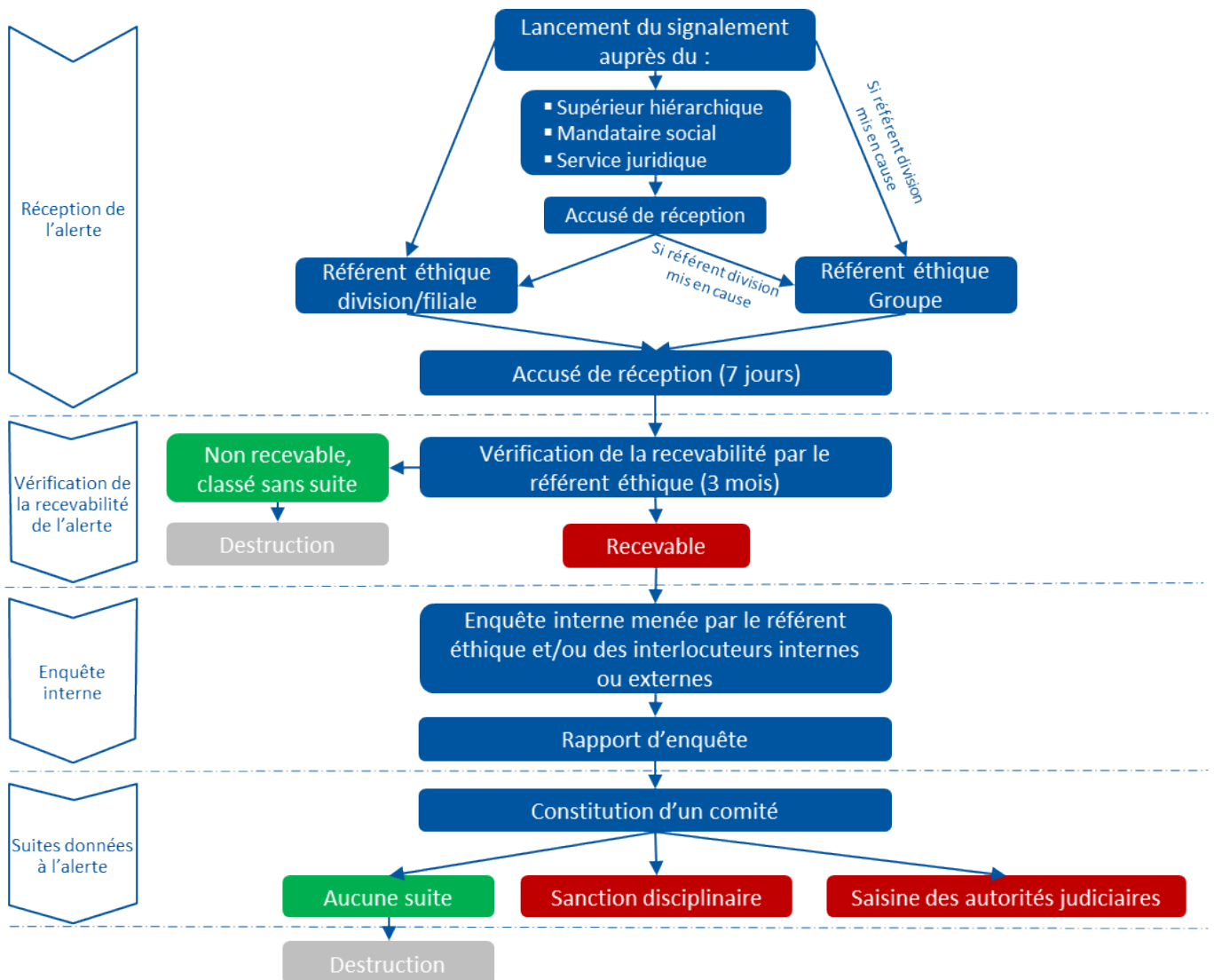
Les informations suivantes sont notamment fournies à toute personne visée par une alerte, à sa demande

- Une copie des présentes règles qui régissent la procédure d'alerte du Groupe,
- Une copie des dispositions légales relatives au dispositif d'alerte,
- Les faits qui lui sont reprochés,

- La liste des destinataires de l'alerte,
- Les modalités d'exercice de ses droits d'accès, de rectification, d'effacement et de limitation.

La personne visée par une alerte ne pourra en **aucun cas obtenir** communication de **l'identité de l'émetteur de l'alerte**.

11. Schéma du processus d'alerte



Annexe 1 bis du code de conduite

Vos contacts éthiques

Référent éthique Groupe



Norberto IZQUIERDO



Fayat SAS - Bordeaux



referent.ethique@fayat.com



Fayat SAS

137 rue du palais Gallien

BP 90028

33029 Bordeaux Cedex

Référent éthique Division Energie & Services



Phanlem CHHEA



Fayat Energie et Services



Ethique.line@fes.fayat.com



Fayat Energie et Services

2 avenue du Général-de-Gaulle

TSA 32752

91175 VIRY-CHATILLON CEDEX