

CODE ÉTHIQUE

JANVIER 2025



APAVE S'ENGAGE SUR LES VALEURS QUI ONT TOUJOURS ÉTÉ LES SIENNES

La lutte contre la corruption et le trafic d'influence est un enjeu fondamental dans la poursuite de la limitation des risques en matière d'atteinte à la probité menée par le Groupe Apave. Chaque entité du Groupe Apave s'engage à respecter les lois et réglementations applicables, ainsi que leurs évolutions, dans les pays où elle exerce ses activités. Certaines lois ont en outre une portée extraterritoriale, permettant ainsi aux autorités compétentes de poursuivre certains actes de corruption ou de trafic d'influence en dehors de leurs frontières. C'est notamment le cas aux États-Unis (« Foreign Corrupt Practices Act »), au Royaume-Uni (« United Kingdom Bribery Act ») ou encore en France (loi dite « Sapin II »). Outre le respect de la réglementation applicable, le Groupe Apave affirme son engagement pour la défense et promotion d'une culture éthique transversale au sein du Groupe et auprès de ses partenaires à travers la publication d'un code éthique, d'un code anti-corruption et d'une procédure de recueil des signalements applicables à toute entité du Groupe Apave.

L'INTÉGRITÉ ET L'INDÉPENDANCE

Dans notre comportement et nos actions, nous sommes honnêtes et loyaux, tant vis-à-vis de l'ensemble de nos clients, et de nos partenaires, que de l'ensemble de nos salariés, quels qu'ils soient et quels que soient leurs origines et leur pays d'appartenance.

LA COMPÉTENCE ET LA RESPONSABILITÉ

Les services que nous offrons sont parfaitement adaptés aux contrats conclus avec nos clients, basés sur le savoir-faire éprouvé de notre personnel, et le respect de la confidentialité. Ils engagent notre réputation et la confiance qui nous est faite, indispensables notamment à l'exercice de notre métier de tierce-partie.

LE RESPECT DES LOIS ET DES PERSONNES

Nous nous conformons à l'ensemble des lois et règlements en vigueur là où nous intervenons, et nous le faisons dans un principe général et absolu de respect de l'autre, de transparence, de tolérance, d'écoute, ainsi que de respect de nos engagements.

LA RESPONSABILITÉ SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE

Nous nous engageons, dans toutes nos actions, à être respectueux de la dignité humaine, des règles sociales et de l'environnement.

RÈGLES DÉONTOLOGIQUES ET DE FONCTIONNEMENT

Dans l'ensemble de nos travaux, quelle qu'en soit la nature, commerciale, technique, administrative, etc. nous devons assurer le respect des critères d'indépendance, d'impartialité, d'intégrité et de confidentialité qui sont au cœur même de la relation de confiance qui nous lie à nos clients, fournisseurs et partenaires. Cette obligation s'applique à tous, et notamment aux divers responsables hiérarchiques qui doivent en intégrer les divers aspects dans leurs pratiques quotidiennes de management.

L'OBSERVATION DE CES RÈGLES DOIT AINSI CONTRIBUER À :

- Maîtriser les risques liés aux conflits d'intérêt.
- Favoriser les conditions d'une concurrence loyale, tant vis-à-vis de nos fournisseurs, que de nos clients.
- Éviter que les résultats, rapports, etc. établis lors de nos missions ne soient soumis à des pressions commerciales, financières ou autres, par des personnes ou organisations extérieures.
- Conserver une indépendance rigoureuse vis-à-vis des concepteurs, fournisseurs, installateurs, utilisateurs...
- Garantir la confidentialité des informations auxquelles nous avons accès et, notamment, respecter les droits de propriété.
- Favoriser un esprit d'équipe et de concertation, indispensable à la bonne marche de l'entreprise, dans l'intérêt notamment de nos clients et partenaires.
- Assurer le respect du présent code d'éthique : chacun d'entre nous peut faire connaître tout manquement dont il aurait connaissance, dans un délai compatible avec un traitement efficace, et favoriser le traitement de cette information.

TOUT COLLABORATEUR DU GROUPE, QUEL QU'IL SOIT ET EN TOUTES CIRCONSTANCES, EST TENU DE :

✓ Favoriser une concurrence loyale

- N'entretenir avec nos concurrents aucune relation d'échange au sujet d'offres spécifiques, de prix, de partage de marchés, de secteurs d'activité ou de territoire, etc. sauf dans le cas où cette pratique serait légale.
 - Ne pas chercher à obtenir, par des moyens illégaux ou déloyaux, des informations sur nos concurrents, ou diffuser des informations mensongères sur ceux-ci dans le but de les dénigrer. Réaliser nos interventions de façon éthique et responsable.
 - Ne faire aucune pression sur un intervenant, de nature à influencer son intégrité.
 - Ne pas s'engager personnellement, ni engager Apave, dans une activité incompatible avec son indépendance de jugement et son intégrité.
 - N'exercer, à titre personnel, et lorsqu'il est associé directement à l'intervention, en tant qu'associé ou moyennant rémunération, aucune activité de concepteur, de fabricant, de fournisseur, d'installateur, d'utilisateur portant sur les objets inspectés.
 - Refuser d'exécuter toute prestation d'inspection pour laquelle il y a incompatibilité avec son impartialité.
- Signaler tout conflit d'intérêt découlant de ses relations personnelles.
 - Éviter tout favoritisme vis-à-vis d'un constructeur, un fournisseur, un prestataire particulier notamment dans le cadre des prestations que nous servons à nos clients.
 - Traiter sans discrimination tout client quel que soit sa structure ou son volume d'affaires avec le Groupe.
 - Ne pas exercer sur un autre salarié du Groupe, en charge d'une prestation, des pressions de nature à troubler son impartialité en raison notamment d'intérêts personnels envers l'objet de la prestation.
 - S'interdire de communiquer à des personnes étrangères à l'entreprise, des résultats, des documents ou informations relevés chez des clients sans l'accord formel de ces derniers, sauf en cas de demande d'une autorité compétente ou de procédure judiciaire.
 - Ne pas répondre, dans le cadre de ses activités professionnelles, à des interviews, ni donner d'avis sur des questions formulées par des représentants des médias sauf à être expressément habilité pour ce faire par la Direction Générale de la structure à laquelle il appartient.

- Identifier son interlocuteur, notamment lors de contacts sur sites ou au téléphone, avant de communiquer des résultats ou informations pouvant engager la responsabilité de la structure Apave à laquelle il appartient, et confirmer rapidement par écrit les points susceptibles de constituer des éléments pouvant mettre en cause notre responsabilité.
- En cas de situation conflictuelle quelle qu'en soit la nature, lors d'une intervention chez un client, prospect, partenaire, etc. (agressivité, remarques désobligeantes, menaces commerciales ou physiques...), éviter de faire des déclarations pouvant aggraver ou compliquer la situation, rappeler quels sont nos objectifs et rendre compte dans les meilleurs délais à la hiérarchie.
- Ne pas confier, ni prêter à des tiers extérieurs au personnel du Groupe :
 - Ses ressources matérielles, informatiques et documentaires, sauf dans le cadre d'un accord contractuel.
 - Son matériel de sécurité et de protection individuelle, sauf cas de force majeure.

✓ Favoriser des relations de travail respectueuses des personnes dans l'entreprise

- Proscrire tout racisme et toute forme de discrimination liée au sexe, à la nationalité, aux opinions, ou aux engagements syndicaux ou extra-professionnels.
- Évaluer et traiter les salariés placés sous sa responsabilité sur la base de leurs compétences, leurs comportements et leurs résultats professionnels.
- S'interdire en toute circonstance toute forme de harcèlement ou d'intimidation.
- Refuser, aussi bien avec les personnes physiques qu'avec toute forme d'organisation, toute forme d'atteinte à la dignité des personnes, esclavage, travail forcé, trafic d'êtres humains, et en particulier exploitation des enfants, etc.

MODALITÉS D'APPLICATION ET DE SIGNALEMENT

La Direction Générale du Groupe a créé un Comité d'audit et de conformité présidé par une personnalité indépendante choisie par le Président du Groupe. Le rôle du Comité d'audit et de conformité est de veiller à la bonne application du présent Code dans l'ensemble du Groupe, par le moyen d'évaluations et d'audits, et de s'appuyer pour ce faire sur un réseau interne de correspondants chargés de l'éthique.

Le Directeur Général est le garant de l'efficacité de sa mission.

Apave a également mis en place une procédure de recueil des signalements de faits contraires au code d'éthique.

Le traitement de ces signalements sera effectué par le Comité d'audit et de conformité selon des modalités définies dans une procédure commune de recueil de signalement de faits contraires au code d'éthique et au code anticorruption.

Les principes de conduite édictés dans ce code s'imposent à tout collaborateur du Groupe. Le non-respect des règles du code sera considéré comme un manquement susceptible d'être sanctionné, dans le respect des règles de chaque pays, de la manière suivante :

POUR LES EMPLOYÉS DU GROUPE :

- Blâme,
- Mise à pied,
- Mutation,
- Rétrogradation,
- Licenciement pour cause réelle et sérieuse,
- Licenciement pour faute grave ou lourde.

POUR LES COLLABORATEURS EXTERNES :

- Résiliation du / des contrats en cours

Certains principes énoncés dans ce code font l'objet de procédures particulières dont les collaborateurs doivent prendre connaissance lorsque leurs fonctions sont concernées.

En cas d'incertitude ou de doute sur l'application des principes définis ci-dessus, il appartient au collaborateur d'en référer à son supérieur hiérarchique qui pourra en informer le Comité d'audit et de conformité ou, dans les cas où il serait délicat d'en référer à son supérieur hiérarchique, d'en saisir directement le Comité d'audit et de conformité.

VOTRE INTERLOCUTEUR PRIVILÉGIÉ

Comité d'audit éthique du Groupe Apave

✉ compliance.1-apave@ethicattitude.com

