



Charte Ethique

VERSION 2025

PRÉFACE DE LA DIRECTION	5
GOVERNANCE	6
Les principes éthiques partagés par tous	6
Les principes éthiques du Groupe dans la conduite des affaires.....	6
RELATIONS INTERNES DU GROUPE	7
RESPECT ET PROTECTION DES PERSONNES	7
Protection des personnes et de L'environnement de travail	7
Respect des droits humains et des lois.....	7
Harcèlement et violence au travail.....	7
Non-discrimination.....	8
Respect de la vie privée	8
Un cadre de travail libre de toutes formes de harcèlement.....	8
Non-discrimination, diversité et égalité des chances	9
Bien-être au travail, équilibre vie personnelle vie professionnelle	9
PROTECTION ET UTILISATION APPROPRIÉE DES ACTIFS DU GROUPE	9
Protection des actifs du Groupe	9
Utilisation.....	9
Protection de la propriété intellectuelle	10
Opportunités et ressources du Groupe	10
Conditions commerciales préférentielles	10
PROTECTION DE L'IMAGE DU GROUPE	10
FIABILITÉ ET SINCÉRITÉ DES INFORMATIONS	11
RESPECT DE LA CONFIDENTIALITÉ	11
Divulgarion de l'information	11
Utilisation d'informations privilégiées.....	11
CONFLITS D'INTÉRÊTS	12
RELATIONS EXTERNES AU GROUPE	13
RESPECT DE LA LOI	13
ENVIRONNEMENT	13
LOYAUTÉ À L'ÉGARD DE LA CLIENTÈLE	13
LOYAUTÉ À L'ÉGARD DES ACTIONNAIRES	14
RESPECT DE LA CONCURRENCE	14
LOYAUTÉ À L'ÉGARD DES PARTENAIRES COMMERCIAUX	15
MÉCÉNAT	15
OFFRE ET RÉCEPTION DE CADEAUX	15
CORRUPTION ET RISTOURNES OCCULTES	16

FRAUDE	17
LUTTE CONTRE LE BLANCHIMENT ET LE FINANCEMENT DU TERRORISME	17
RECOURS À DES INTERMÉDIAIRES	18
ENGAGEMENT DES FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS.....	18
COMPTES FINANCIERS ET AUDITS	19
RESPONSABILITÉ DE L'ENTREPRISE ET DU MANAGEMENT	19
Les Managers.....	19
Les Collaborateurs	19
IMPLICATION ÉCONOMIQUE ET SOCIALE	20
ACTIVITÉS POLITIQUES	20
SUIVI DE L'APPLICATION DE LA CHARTE ETHIQUE ET SYSTÈME D'ALERTE	20
Système d'alerte	21
Confidentialité et protection du lanceur d'alerte	21
Contact pour signaler une alerte	22

DISPOSITIONS COMMUNES

La présente Charte Ethique, qui s'applique à tous les collaborateurs et dirigeants des sociétés du GROUPE AXYMIUM INVEST dans le cadre de leur activité professionnelle, rappelle les règles et les procédures qui doivent les guider dans l'accomplissement de leurs tâches et leur permettre de s'assurer que les engagements éthiques et légaux du Groupe sont respectés. Cette Charte Ethique est régulièrement mise à jour en fonction des évolutions réglementaires et internes encadrant notre activité et toujours disponible, dans sa dernière version mise à jour, sur un espace commun dédié accessible aux collaborateurs.

Ce document ne se substitue pas à, mais vient en complément des textes légaux et réglementaires existants, ou procédures, notes internes et règlements intérieurs dans la Groupe.

L'intégralité de ces textes forme, pour chacun des collaborateurs de GROUPE AXYMIUM INVEST, et en toutes circonstances, un ensemble de règles qu'ils doivent prendre en compte. En cas de non-respect des dispositions du présent Code, des mesures appropriées pourront être adoptées.

En cas d'interrogation face à une opération, de doute sur une situation particulière concernant notamment l'application de la présente Charte Ethique, les collaborateurs peuvent s'adresser à leur manager ou directement Direction Générale du Groupe en écrivant à l'adresse suivante : contact@axymium.fr

Par ailleurs, en vertu de la loi du 9 décembre 2016 dite Sapin 2, une procédure de recueil de signalements, dite « procédure d'alerte », est mise en place au sein du Groupe.

Ce dispositif permet à tout collaborateur de signaler, de manière désintéressée et de bonne foi, un crime ou un délit, une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, de la loi ou du règlement, ou une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général. Il est précisé que le collaborateur doit avoir eu personnellement connaissance de ces faits.

Cette procédure est accessible sur site. Le « lanceur d'alerte » bénéficie de la garantie de la confidentialité de sa démarche ainsi que d'un dispositif de protection contre toute pratique discriminatoire ou mesure disciplinaire pour avoir signalé une alerte dans les conditions définies dans la loi. Néanmoins, le lanceur d'alerte est susceptible d'être poursuivi en cas de diffamation. En outre, le Groupe veille scrupuleusement à l'interdiction des pratiques pouvant constituer des faits de corruption et de trafic d'influence.

Toute violation des dispositions de la Charte Ethique portant sur la corruption et le trafic d'influence exposera son auteur à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement dans le respect des dispositions légales et conventionnelles, en application du règlement intérieur auquel les articles 14 et 15 de la présente Charte Ethique sont annexés.

L'engagement des associés du Groupe Axymium INVEST

Axymium INVEST a été fondée en 2013 par deux passionnés dans le domaine des technologies liées aux énergies qui ont créé une entreprise à leur image, portée par les valeurs du travail collectif de haut niveau :

« Savoir réussir ensemble dans le respect des bonnes pratiques réglementaires, sociales et environnementales et surtout partager cet objectif avec tous les acteurs clients et partenaires »

Nous, Rachid BENREJDAL & Sylvain MONDON & tous les associés des sociétés du groupe, avons décidé d'élaborer cette charte éthique afin de clarifier nos engagements et nos pratiques en la matière, pour, d'une part répondre à la demande de nos clients et d'autre part faire le bilan du chemin déjà parcouru et nous engager publiquement pour nos générations futures.

Ces engagements éthiques concernent le respect des droits humains, des réglementations qui nous sont applicables, et d'une démarche environnementale active en ayant l'avenir de la planète comme critère de décision.

Nous considérons que satisfaire aux lois et réglementations nationales et internationales est un minimum, nous ferons mieux chaque fois que cela est possible.

Les valeurs portées par l'ensemble de nos collaborateurs, la transparence, la bienveillance, le respect de la parole donnée et le partage, constituent l'ADN de l'entreprise et orientent nos actions du quotidien.

Nous demandons à chaque collaboratrice et collaborateur de prendre connaissance de cette charte, de se l'approprier et de la faire vivre.

Nous comptons sur vous, comme vous comptez sur nous.

R BENREJDAL



Axymium
INVEST

SARL au capital de 2000 €
SIRET 878 544 915 RCS Versailles
A Intracommunautaire : Fr33 878 544 915
rue des Vergers 78580 Les Alluets le Roi

S MONDON



Axymium
INVEST

SARL au capital de 2000 €
SIRET 878 544 915 RCS Versailles
A Intracommunautaire : Fr33 878 544 915
rue des Vergers 78580 Les Alluets le Roi

GOVERNANCE

Les organes de Gouvernance du Groupe appliquent à tout moment les principes suivants :

- Les membres de la Direction du Groupe se conforment à des règles formalisées par le règlement intérieur du Conseil et étayées par des formations qui leur sont dispensées régulièrement, notamment en matière de prévention des conflits d'intérêts.
- Au sein de la Direction Générale, les deux Membres ont pour mission d'assister les Directeurs dans la conception, la mise en œuvre et le suivi d'une bonne gouvernance cohérente avec le haut niveau d'exigence de la Groupe en matière de développement durable et d'éthique.

LES PRINCIPES ETHIQUES PARTAGES PAR TOUS

Ces derniers sont :

- Agir avec intégrité et sens de la responsabilité.
- Respecter les lois et réglementations.
- Respecter la dignité et les droits de chacun.
- Agir dans le respect de l'environnement naturel.
- Faire usage des biens et ressources de l'entreprise dans le souci de l'intérêt du Groupe et de ses actionnaires.
- Encourager nos collaborateurs dans leurs initiatives solidaires et de développement durable.
- Respecter la confidentialité des affaires.

LES PRINCIPES ETHIQUES DU GROUPE DANS LA CONDUITE DES AFFAIRES

Ces derniers visent à respecter les principaux textes de référence internationaux suivants :

- La Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies et la Convention Européenne des droits de l'homme ;
- Différentes conventions de l'Organisation Internationale du Travail, en particulier les conventions 29, 105, 138, 182 (travail des enfants et travail forcé), 155 (sécurité et santé des travailleurs), 111 (discrimination), 100 (rémunérations), 87 et 98 (liberté syndicale, droit d'organisation et de négociation collective) ;
- Les principes directeurs de l'OCDE (Organisation de Coopération et de Développement économiques) ;
- La convention des Nations Unies sur les droits de l'enfant ;
- Les 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies et les Objectifs de Développement Durable associés (ODD) ;
- Les principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies, dit UNGP (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights) ;
- Les principes d'autonomisation des Femmes des Nations Unies.

L'application juste des principes éthiques dans nos activités quotidiennes peut donner lieu à des interrogations et doit sans cesse être confortée et renforcée par l'exemple, l'approfondissement des sujets, la formation et le droit au questionnement.

RELATIONS INTERNES DU GROUPE

En toutes circonstances, chaque collaborateur doit agir avec loyauté, dans l'intérêt du Groupe AXYMIUM INVEST, et dans le souci de contribuer à des relations harmonieuses en son sein.

RESPECT ET PROTECTION DES PERSONNES

PROTECTION DES PERSONNES ET DE L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

GROUPE AXYMIUM INVEST assure un environnement de travail conforme aux dispositifs nationaux et internationaux en matière de conditions de travail (Loi du 27 mars 2017, Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies / Conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail) afin de veiller à la protection et à la sécurité des collaborateurs.

En retour, les collaborateurs du Groupe doivent respecter les mesures visant à réduire leur exposition au risque et veiller à leur santé et sécurité ainsi qu'à celle de leurs collaborateurs et/ou prestataires. Il est rappelé que toute possession ou consommation de substance illicite (autre qu'un médicament prescrit) est strictement interdite sur le lieu de travail.

Afin de respecter les normes de sécurité en vigueur dans le Groupe, les collaborateurs ne devront apporter aucun objet ou substance qui pourrait être considéré comme dangereux sur le lieu de travail.

RESPECT DES DROITS HUMAINS ET DES LOIS

Le Groupe doit à ses collaborateurs respect et équité, ainsi que la garantie d'un univers de travail motivant, respectueux de la dignité et des droits de tous les individus, favorisant le développement et le bien-être.

GROUPE AXYMIUM INVEST entend promouvoir une politique de ressources humaines qui contribue au professionnalisme, à la motivation et à l'épanouissement de chacun en offrant des opportunités de formation, de mobilité et de promotion interne et en développant l'employabilité de chacun.

La fourniture d'un cadre de travail respectueux des droits humains, de la législation sociale et répondant aux lois et réglementations en matière d'environnement, d'hygiène, de santé et de sécurité est mis en place.

Le travail des enfants et le travail forcé est totalement proscrit.

La libre expression des collaborateurs du Groupe est encouragée.

Le dialogue et le respect de l'exercice des libertés syndicales dans le cadre des différentes législations nationales applicables est également encouragé.

HARCELEMENT ET VIOLENCE AU TRAVAIL

Le Groupe ne tolérera pas le harcèlement, physique ou moral, d'un individu pour quelque raison que ce soit. Tout acte ou menace de violence sur les lieux de travail par ou vis-à-vis des collaborateurs est interdit. Le Groupe interdit strictement aux collaborateurs de proférer des menaces ou de s'engager dans des actes violents envers des collègues ou tout individu ayant une relation professionnelle avec le Groupe. L'utilisation d'un langage irrespectueux, d'injures ou de grossièretés est à proscrire.

Il est également rappelé l'importance de conduire les opérations dans le respect des personnes et des Groupes – clients, fournisseurs, partenaires, concurrents, riverains, collectivités – et de privilégier la courtoisie dans toute relation. Toute situation jugée anormale doit être signalée à la direction générale.



La plus grande exemplarité est attendue des managers sur le sujet.

NON-DISCRIMINATION

Le Groupe réaffirme au travers de ce document sa volonté de contribuer au développement professionnel de ses collaborateurs (notamment par la mobilité interne et la formation) et de lutter contre toute forme de discrimination (en matière d'embauche, de rémunération et de promotion).

Tous les collaborateurs s'engagent, conformément aux lois, à s'abstenir scrupuleusement de pratiquer toute discrimination vis-à-vis des collaborateurs, clients, fournisseurs ou partenaires du Groupe. Le Groupe ne tolère aucune discrimination de quelque nature que ce soit (morale, politique, religieuse, sexuelle ou liée à l'âge ou au handicap...)

RESPECT DE LA VIE PRIVÉE

Chacun au sein du Groupe doit être traité avec dignité et avec un total respect de sa vie privée. Le Groupe s'engage à assurer la confidentialité des informations personnelles. Le Groupe limite l'accès à ces informations et leur utilisation à de seuls besoins légitimes tels que la gestion des ressources humaines.

Toute collecte, utilisation et divulgation d'informations personnelles doit se faire conformément aux règles internes du Groupe et à la loi, notamment celles qui régissent les fichiers informatiques.

UN CADRE DE TRAVAIL LIBRE DE TOUTES FORMES DE HARCELEMENT

Le Groupe AXYMIUM INVEST ne tolère aucune sorte de harcèlement, de discrimination, d'intimidation, de brimades ou de comportements humiliants, qu'ils soient psycho logiques, sexuels ou relevant de l'abus de pouvoir. Il est de la responsabilité de chacun de ne pas se comporter d'une manière qui pourrait nuire à la dignité et aux droits des autres.

Le harcèlement correspond à tout schéma répétitif et volontaire de comportement hostile, abusif ou humiliant, qu'il s'agisse de commentaires verbaux, d'actions ou de gestes, portant atteinte à la dignité ou au bien-être psychologique de la personne et entraînant une dégradation de l'environnement de travail. Il peut prendre de multiples formes (remarques dégradantes, offensantes ou grossières, rumeurs ou moqueries, menaces, demande d'exécution de tâches rabaissantes, maintien à l'écart et isolement, etc.).

En particulier, le harcèlement sexuel est une intimidation ou coercition de nature sexuelle et la promesse indésirable ou inappropriée de récompenses en échange de faveurs sexuelles. Il peut inclure une série d'actions allant de transgressions mineures à l'abus sexuel ou l'agression sexuelle.

Le harcèlement peut faire l'objet de sanctions disciplinaires et dans de nombreux pays, de pour suites pénales.

Pour le Groupe AXYMIUM INVEST, la diversité est source de créativité et d'innovation, et donc de performance économique. Le Groupe veille à développer une approche inclusive dans laquelle toutes les différences sont prises en considération, afin de donner à chacun la possibilité d'être soi-même. C'est pourquoi le Groupe veille à diffuser une culture de l'égalité à tous les niveaux de l'organisation et offre à ses équipes un environnement de travail ouvert et stimulant, exempt de toute discrimination et contribuant à la réussite du Groupe.

Le Groupe AXYMIUM INVEST entend promouvoir l'égalité des chances et de traitement. Dans ce cadre, le Groupe affirme en particulier son engagement en faveur d'une plus grande mixité et d'une parité hommes-femmes dans tous les métiers, fonctions et niveaux hiérarchiques du Groupe, en mettant en particulier fin à la déperdition des talents féminins le long de la ligne hiérarchique.

BIEN-ETRE AU TRAVAIL, EQUILIBRE VIE PERSONNELLE VIE PROFESSIONNELLE

Pour veiller au bon équilibre entre vie privée et vie professionnelle de ses collaborateurs et au bien-être de chacun au travail, le Groupe AXYMIUM INVEST cherche à faciliter un climat de travail favorable, bienveillant et efficient. À ces fins, le Groupe met en place des politiques et dispositifs pour faciliter le quotidien de chacun et améliorer la qualité de vie au travail : télétravail, politique de parentalité, proposition de solutions pour gérer au mieux l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, service de soutien psychologique, journées bien-être, etc.

PROTECTION ET UTILISATION APPROPRIÉE DES ACTIFS DU GROUPE

PROTECTION DES ACTIFS DU GROUPE

Le maintien de l'intégrité des actifs du Groupe est un gage de sa prospérité dont bénéficie l'ensemble des collaborateurs. À ce titre, chacun se doit de veiller à les protéger de toute dégradation, perte, vol, dommages, négligences, gaspillages et de ne pas les détourner ou les utiliser à des fins personnelles. Par actifs, il faut entendre non seulement les biens meubles (véhicules, mobilier, ordinateurs, téléphones...), les immeubles ou les biens incorporels identifiés et définis par la loi, mais aussi les idées ou les savoir-faire élaborés par les collaborateurs du Groupe dans le cadre de leurs missions.

Les listes de clients, prospects et de sous-traitants ou fournisseurs, les informations sur les marchés, les pratiques techniques ou commerciales, les offres commerciales et études techniques, toutes les données ou informations auxquelles les collaborateurs ont accès dans l'exercice de leurs fonctions font partie du patrimoine du Groupe. Ces éléments font l'objet d'une protection, et restent la propriété du Groupe.

UTILISATION

La propriété intellectuelle, les fonds, les produits et les services, les machines et autres équipements tels que téléphones, photocopieurs, fournitures, ordinateurs, logiciels, Internet/Intranet, outils, véhicules de service sont destinés à un usage professionnel et ne peuvent être utilisés à des fins illicites, personnelles, au bénéfice de tiers ou sans rapport avec les activités du Groupe. Notamment, les systèmes de communication et les réseaux intranet sont la propriété du Groupe et sont utilisés à des fins professionnelles. Une utilisation à des fins personnelles n'est autorisée que si elle reste dans des limites raisonnables, si elle se justifie par le besoin d'un juste équilibre entre vie personnelle et vie

professionnelle, et se révèle vraiment nécessaire. Il est interdit d'utiliser ces systèmes et réseaux à des fins illicites, notamment pour transmettre des messages à caractère racial, sexuel ou injurieux.

Il est rappelé que le courrier électronique peut être intercepté par des tiers, imprimé, acheminé vers d'autres personnes, conservé pour des durées très longues, et qu'il peut dans certains cas engager le Groupe. Dans ce contexte, les collaborateurs utilisant ce moyen de communication doivent observer les mêmes précautions que celles qu'ils utilisent dans leurs correspondances écrites habituelles.

S'agissant de l'accès à internet, il est interdit de télécharger des données de nature non professionnelle ou de consulter des sites dont le contenu pourrait nuire à l'image du Groupe. Il est également interdit de charger des logiciels ou autres applications sur les ordinateurs portables sans y avoir été autorisé par la Direction du Groupe.

PROTECTION DE LA PROPRIETE INTELLECTUELLE

Afin de maintenir sa position dans le secteur, le Groupe alloue des ressources financières et humaines très importantes à la création de processus et idées innovants dans les domaines techniques, financiers et commerciaux qui représentent un actif de grande valeur pour le Groupe. Tous les documents ou informations qui relèvent de la propriété intellectuelle, industrielle et artistique, ou des savoir-faire qui font la force du Groupe doivent être protégés physiquement et légalement avec le plus grand soin.

La protection physique inclut des mesures telles que les mots de passe pour le cryptage des données électroniques, les lieux de stockage fermés à clé pour les documentations papier, le traitement attentif des courriers électroniques ou papier, l'absence de discussions confidentielles dans les lieux publics. Il est strictement interdit à tous les collaborateurs du Groupe de s'approprier dans le cadre professionnel des informations en provenance de tiers qui peuvent être considérées comme confidentielles ou d'utiliser sans autorisation, transgresser ou plagier tout droit de propriété intellectuelle d'un tiers (incluant les brevets, les copyrights, les marques déposées ou les secrets commerciaux). Chacun s'interdit également d'effectuer des copies illégales des logiciels utilisés par le Groupe ou de procéder à une utilisation non autorisée desdits logiciels.

OPPORTUNITES ET RESSOURCES DU GROUPE

Tirer profit de la connaissance d'un projet ou d'une opportunité du Groupe pour son propre compte est interdit (par exemple, acquisition d'un terrain adjacent à une opération, ou prise de participation minoritaire dans une société partenaire, ou acquisition d'un bien sous mandat...)

CONDITIONS COMMERCIALES PREFERENTIELLES

Les collaborateurs ne peuvent bénéficier des conditions commerciales préférentielles qui leur sont proposées, que dans le strict respect de la procédure d'attribution en vigueur sous réserve d'une déclaration systématique y compris en cas d'achat via une société (ex : SCI). Le non-respect de la procédure d'attribution de ces conditions commerciales préférentielles fera l'objet de mesures appropriées.

PROTECTION DE L'IMAGE DU GROUPE

La qualité de l'image institutionnelle du Groupe ainsi que sa réputation et celle de ses produits sont les conditions de sa pérennité. Les collaborateurs doivent s'abstenir de tout acte de dénigrement, que ce soit oralement ou par écrit, et quel que soit le support (réseaux sociaux, médias, cercle privé...).

FIABILITÉ ET SINCÉRITÉ DES INFORMATIONS

Les impératifs d'une bonne gestion supposent la plus grande rigueur dans l'information transmise. À cet effet, chacun doit s'attacher à fournir et à transmettre des données et des documents exacts et aussi précis que possible, et à plus forte raison à ne pas fournir des informations, documents falsifiés, ou volontairement incomplets, quel qu'en soit le domaine

RESPECT DE LA CONFIDENTIALITÉ

Toute information confidentielle doit être traitée de manière appropriée – qu'elle soit contenue dans des documents traditionnels (rapports, résumés, etc...) ou dans des outils électroniques (messageries vocales, boîtes de courriers électroniques, fichiers informatiques, tableurs). Les collaborateurs traitant de sujets confidentiels dans le cadre de leurs fonctions veilleront à respecter le devoir de discrétion qui leur est applicable à ce titre et à protéger la sécurité de ces informations. L'information confidentielle inclut entre autres :

- Les informations relatives aux inventions, demandes de brevets, développement ou production de tout produit, service, incluant les dessins, les statistiques de performance, les processus de fabrication, les données test et les spécifications.
- Les informations relatives aux collaborateurs : rémunérations, avantages sociaux, données personnelles
- Les procédures et standard du Groupe
- Les informations sur les marchés de nos produits, clients, prix, conditions de ventes, stratégie et tactiques de ventes et marketing, ainsi que l'information sur nos fournisseurs et la concurrence.
- Toute information non publique sur le Groupe, ses opérations, incluant les transactions avec les clients, les financiers ou les fusions acquisitions et cessions Les collaborateurs doivent immédiatement informer leur responsable hiérarchique ou la Direction Générale de tout incident qui pourrait compromettre la confidentialité d'informations sensibles.

DIVULGATION DE L'INFORMATION

Dans les cas où le partage de données confidentielles avec des tiers est nécessaire, les collaborateurs doivent s'assurer que les parties concernées ont signé un accord de confidentialité avant le partage de toute information. Tout collaborateur qui divulgue ou reçoit de l'information confidentielle doit connaître les dispositions de l'accord de confidentialité et être très vigilant sur son respect, faute de quoi ils pourraient exposer le Groupe à de potentielles demandes d'indemnisation. Même en cas de départ du Groupe, les ex-collaborateurs restent sous l'obligation de ne pas divulguer d'information confidentielle ou exclusive.

UTILISATION D'INFORMATIONS PRIVILEGIEES

Les collaborateurs du Groupe ne doivent pas profiter de leur position pour réaliser directement ou indirectement un profit pour eux-mêmes ou pour un proche. Il est rappelé que la loi interdit l'acquisition ou la vente d'actions du Groupe AXYMIUM INVEST ou de titres de toute autre organisation sur la base d'informations privilégiées (au sens donné à ce terme en droit boursier). Les collaborateurs détenteurs de telles informations sont informés de leur inscription sur une liste d'initiés (permanents ou occasionnels) mise à jour régulièrement par la Direction Générale, auprès de qui il est toujours possible de se renseigner sur le caractère privilégié ou non d'une information

L'intégrité et la loyauté doivent prévaloir dans les relations professionnelles de tous les collaborateurs à l'intérieur et à l'extérieur du Groupe. Il est à ce titre essentiel de faire état des situations de conflit d'intérêts. Dans toute négociation, un collaborateur peut se trouver dans une situation de conflit d'intérêts s'il a un intérêt personnel direct ou indirect dans une prise de décision qui doit normalement se faire objectivement. Le Groupe a tout intérêt à s'assurer que les décisions sont prises sans être influencées par les familles ou amis des collaborateurs (les collaborateurs prendront toutes les précautions nécessaires pour éviter la divulgation ou l'obtention d'informations confidentielles de la part d'amis et de leur famille). Afin de limiter les risques de conflit d'intérêt avec l'entreprise, les collaborateurs doivent demander par écrit (courrier électronique ou lettre) l'autorisation de la Direction Générale dont ils dépendent, ou celle du PDG quand cela concerne un membre du CoDir, préalablement à :

- Toute relation commerciale avec une personne qui est un parent ou un proche, ou avec une société contrôlée ou dirigée par un parent ou un proche.
- Toute relation contractuelle, tout mandat ou toute participation dans une société concurrente, fournisseur ou cliente du Groupe (gérant, directeur, consultant...).
- Toute transaction immobilière envisagée dans laquelle le Groupe pourrait avoir un intérêt en termes d'acquisition ou de développement ou toute transaction similaire proche d'un bien immobilier possédé ou contrôlé par le Groupe.
- Toute embauche d'un parent ou d'un proche ainsi que de tout lien familial ou autre avec un collaborateur du Groupe sur lequel existe un lien de subordination direct ou indirect

Par parent, il faut entendre les ascendants, les descendants, le conjoint marié ainsi que toutes les personnes unies par un lien de parenté (frères, sœurs, cousins...) ou d'alliance (beau-frère, belle-mère...).

Par proche, il faut entendre les concubins, les partenaires unis par un PACS, mais aussi les ami(e)s.

De façon générale, tout acte au bénéfice d'un intérêt personnel en contradiction possible ou certaine avec ceux du Groupe doit être autorisé dans les conditions précitées. En cas de doute sur la manière dont pourrait être perçue la relation ou la transaction envisagée, les collaborateurs peuvent se rapprocher de la Direction Générale (chargée du contrôle des risques du Groupe). Au-delà de ces situations, eu égard à son devoir de loyauté vis-à-vis du Groupe, le collaborateur veille à ne pas exercer directement ou indirectement d'activité ou à ne pas tenir des propos qui le placeraient dans une situation de conflit d'intérêts avec l'entreprise. Les salariés ne doivent pas occuper un poste ou être engagés dans une activité extérieure susceptible d'affecter leur performance professionnelle au sein du Groupe. Ils ne doivent pas utiliser des fonds, des biens ou des services du Groupe dans le cadre d'un engagement extérieur.

Un salarié ne doit pas être au service d'une organisation susceptible de fournir des biens ou des services au Groupe, d'acheter des biens ou des services au Groupe ou être en concurrence avec le Groupe sans l'accord formalisé préalable de la Direction Générale. Notamment un collaborateur ne cherche pas à détenir un intérêt ou à investir dans une entreprise, qu'elle soit cliente, concurrente ou fournisseur du Groupe si cet investissement est de nature à influencer sur son comportement dans l'exercice de ses fonctions au sein du Groupe.

RESPECT DE LA LOI

Le Groupe AXYMIUM INVEST et ses collaborateurs s'engagent à respecter en toutes circonstances toutes les lois applicables, les réglementations de tous les pays dans lesquels le Groupe et ses filiales ont une activité. Cet engagement permet au Groupe de garantir, dans le secteur très réglementé dans lequel il exerce ses activités, sa réputation d'intégrité et de transparence.

Dans le cadre de son métier, chaque collaborateur doit donc s'informer des lois et règlements applicables à son activité et les respecter scrupuleusement. S'il ne peut être demandé à chacun d'être un spécialiste des différentes législations et réglementations s'appliquant à ses activités professionnelles, chaque collaborateur se doit néanmoins d'acquérir une connaissance minimale lui permettant de déterminer le moment où il lui devient nécessaire de prendre conseil auprès des services centraux. (Pour assurer aux collaborateurs le meilleur niveau de connaissances, notamment juridiques, en lien avec leurs activités professionnelles, des formations spécifiques sont régulièrement organisées.)

Le respect des règles relatives à l'emploi, à l'hygiène et à la sécurité, ainsi qu'à la protection de l'environnement, requièrent une vigilance particulière. Toute situation ou événement dont un collaborateur pourrait douter de la régularité ou qui pourrait donner l'apparence d'une incorrection ou être contraire à la réputation du Groupe ou d'une de ses filiales doit être immédiatement portée à la connaissance de la Direction Générale pour avis. Le respect des obligations en matière de contrôle, la coopération avec les organes de contrôle et d'audit, tant internes qu'externes, ainsi que la correction rapide des défauts et dysfonctionnements sont obligatoires. Le Groupe n'aura aucune tolérance pour tout comportement illégal ou non éthique. Les clients et les actionnaires du Groupe ont le droit d'attendre que le Groupe et ses représentants respectent et soutiennent les plus hautes valeurs éthiques.

Si un collaborateur venait à se retrouver dans une situation contraire aux règles édictées dans la présente Charte Ethique, il devra en référer à la Direction Générale. Toute enquête criminelle ou de police concernant les actifs du Groupe ou les collaborateurs du Groupe dans le cadre de leurs activités professionnelles doit être porté sans délai à la connaissance de la Direction Générale par courrier électronique.

ENVIRONNEMENT

L'engagement de tous les collaborateurs pour prendre en compte et réduire les impacts négatifs de son activité sur l'environnement est un gage de développement durable pour le Groupe. La protection de l'environnement constitue ainsi pour le Groupe un principe fondamental, applicable à tous les stades de son activité et porté par chaque collaborateur.

LOYAUTÉ À L'ÉGARD DE LA CLIENTÈLE

La confiance du client dans les activités et les produits du Groupe constitue un des objectifs primordiaux de l'entreprise. Cette confiance s'acquiert et se maintient, en particulier, grâce à un strict respect de ses droits, à la préservation de ses intérêts, à la protection et à une utilisation des données personnelles conformes à la réglementation et à un souci constant de ne prendre que des engagements qui puissent être tenus, puis de les respecter

LOYAUTÉ À L'ÉGARD DES ACTIONNAIRES

Le Groupe et ses dirigeants s'engagent à rechercher un dialogue équilibré et honnête avec les investisseurs. A cette fin, il fournit une information de qualité, sincère et véritable.

RESPECT DE LA CONCURRENCE

Le Groupe respecte les règles de la libre concurrence et condamne toute entente entre concurrents, tout abus de position dominante. Notamment les entreprises du Groupe respectent les règles spécifiques qui régissent les marchés publics (et les relations avec les collectivités publiques), quel que soit le pays où elles exercent leur activité.

Le Groupe interdit à ses collaborateurs d'échanger des informations sensibles avec des concurrents. Il gère et commercialise ses programmes aux prix et conditions du marché. Tout incident ou doute concernant le droit de la concurrence doit être porté à la connaissance de la Direction Générale pour recevoir un traitement approprié et diligent.

Les collaborateurs s'abstiendront de toute conduite qui enfreindrait le droit de la concurrence. De telles conduites incluent notamment les attitudes suivantes :

Fixation des prix : la fixation des prix entre concurrents, de façon directe ou indirecte, est strictement interdite et représente une violation du droit de la concurrence.

Allocation de clients, marchés et ententes illicites : il est illégal pour des concurrents de s'entendre et faire entrave à la libre concurrence, cela inclut les accords sur le partage du marché que ce soit au niveau géographique, au niveau des produits ou de la clientèle. Ainsi, les collaborateurs ne doivent jamais discuter ou se mettre d'accord avec des concurrents ou des distributeurs sur des prix, un partage de zone géographique, de produits ou de clientèle.

Information concurrentielle : bien qu'il soit courant et autorisé de rassembler de l'information sur ses concurrents, il est strictement interdit, dans le cadre des lois sur la concurrence, et commerciales en général, de se procurer des informations sur ses concurrents de façon illégale ou déloyale (par exemple, vol ou même récupération d'informations via des collaborateurs nouvellement recrutés et en provenance de concurrent)

De plus, aucune information confidentielle appartenant à un tiers ne doit être obtenue ou conservée sans accord écrit de ce tiers (accord de confidentialité signé).

Cette pratique est acceptable uniquement si cette information a été récupérée légalement et éthiquement par des sources publiques (telles que salons, sites Internet, publications, communiqués de presse...).

Publicité déloyale : il est interdit de comparer des produits vendus par le Groupe AXYMIUM INVEST ou services avec des produits ou services similaires de la concurrence lors de campagnes publicitaires ou promotionnelles si cette comparaison ne s'appuie pas sur des études ou des données objectives et réelles.

Ces exemples ne sont donnés qu'à titre d'illustration ; de nombreuses autres pratiques peuvent également être interdites par la législation en fonction du pays dans lequel le produit est commercialisé.

Confraternité : Les collaborateurs doivent veiller à la loyauté de la concurrence et à ce que les rapports confraternels soient toujours empreints de respect et de courtoisie. Ils doivent mener leurs activités dans un esprit de saine concurrence, tout en veillant à ce qu'il n'en résulte pas de litiges avec leurs confrères. Ils s'interdisent notamment de faire usage de procédés incorrects ou déloyaux pour entrer en relation d'affaires avec leurs confrères.

LOYAUTÉ À L'ÉGARD DES PARTENAIRES COMMERCIAUX

Les partenaires commerciaux doivent être traités avec une parfaite équité dans tous les pays où le Groupe exerce ses activités.

La sélection des fournisseurs sera opérée en fonction de leurs performances, appréciées sur la base de critères objectifs, et tiendra compte des critères éthiques communs à ceux du GROUPE AXYMIUM INVEST. Les collaborateurs impliqués dans les activités globales d'achat ont la responsabilité de se comporter de façon juste, équitable et honnête avec les fournisseurs. Lors des contacts avec les fournisseurs, les collaborateurs représentent le Groupe et se doivent de refléter et représenter ses intérêts et ses besoins. Les informations fournies doivent être véritables, justes et jamais formatées dans l'objectif d'induire en erreur son interlocuteur ou de générer un profit personnel.

Tous les achats de biens et services pour le compte du Groupe doivent être réalisés conformément aux procédures du Groupe applicables. Le Groupe sélectionne ses fournisseurs sur la base des prix, de la qualité, de la livraison, du service, de la diversité et de la réputation. D'autres facteurs, tels que les pratiques éthiques et environnementales, sont également considérés. Les tarifs pratiqués doivent toujours être conformes aux pratiques de marché. Les collaborateurs traitent avec honnêteté et équité tous leurs partenaires et fournisseurs, quelles que soient leur taille et leur condition et veillent à la protection et à une utilisation conforme de leurs données personnelles.

L'attention est attirée sur l'impérieuse nécessité de respecter scrupuleusement les droits et obligations s'attachant à la sous-traitance.

MÉCÉNAT

Les activités de mécénat sont strictement encadrées.

Toute exception doit impérativement être validée par la Direction Générale du Groupe.

OFFRE ET RÉCEPTION DE CADEAUX

Les cadeaux d'affaires et les divertissements, destinés à nouer des relations entre des partenaires commerciaux peuvent toutefois, selon les circonstances, être interprétés comme des tentatives « d'acheter » des traitements de faveur et qualifiés de corruption.

L'acceptation de cadeaux dits « d'entreprise », d'invitations à des manifestations et repas devra relever du domaine des civilités, demeurer dans les limites très raisonnables et traduire exclusivement la préoccupation d'améliorer les relations commerciales avec clients et fournisseurs sans pouvoir être de nature à altérer, à l'intérieur, comme à l'extérieur, l'impartialité de l'entreprise ou l'image du Groupe AXYMIUM INVEST.

Seuls les cadeaux d'une valeur symbolique peuvent être acceptés par les collaborateurs. Dans un souci de transparence, ils doivent être livrés sur le lieu de travail et non au domicile du collaborateur concerné. Ces règles visent à éviter que les collaborateurs de la Groupe prennent des décisions sur des critères autres que la performance, la qualité ou la compétitivité.

La participation à des voyages professionnels est interdite, même dans le cas où ils ont lieu pendant les congés du collaborateur, sauf accord exprès de la Direction Générale du Groupe et tout manquement pourra être susceptible de sanctions.

Les collaborateurs du Groupe s'engagent à ne jamais solliciter les présents et invitations offerts, à titre personnel ou à titre professionnel, par des fournisseurs, des entreprises, des clients ou des intermédiaires

avec lesquels le Groupe est en relation et tout collaborateur doit refuser d'un client, d'un fournisseur, d'un prestataire ou d'un tiers tout cadeau ou avantage qui serait de nature à compromettre son indépendance de jugement ou qui pourrait laisser penser à l'extérieur de l'entreprise qu'il pourrait être influencé. Chacun doit se demander si un tel cadeau ou avantage est licite, s'il est susceptible d'affecter son action au sein du Groupe, et si l'offrant peut penser que le collaborateur s'est compromis.

La hiérarchie doit être informée immédiatement de toute sollicitation dont un collaborateur est l'objet ou de tout cadeau ou avantage particulier dont celui-ci est bénéficiaire. La libre appréciation du caractère non compromettant du cadeau ou de l'avantage relève de la responsabilité du collaborateur et de sa hiérarchie. En cas de dérive constatée, la présente règle sera revue.

En cas de doute sur les conditions d'application de ces règles, les collaborateurs peuvent se rapprocher de leur Direction ou la Direction Générale du Groupe.

Bien que les activités de divertissement fassent partie des actions commerciales, il est interdit d'offrir des dons, gratitudes ou invitations à un divertissement à des représentants de fournisseurs ou de clients (actuels ou prospects) qui pourraient ou donneraient l'impression de les influencer professionnellement ou qui générerait un conflit d'intérêts entre les personnes impliquées et le Groupe.

Ceci ne s'applique pas aux articles promotionnels bon marché visant à faciliter la relation commerciale, dans la mesure où les réglementations applicables et les standards locaux sont respectés.

Il convient de toujours s'assurer que les efforts marketing sont compatibles avec toute règle applicable.

CORRUPTION ET RISTOURNES OCCULTES

La corruption peut être définie comme le fait de proposer directement ou indirectement, des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages quelconques à une personne ou à une entité du secteur public ou privé afin :

1° Soit qu'elle accomplisse ou s'abstienne d'accomplir un acte de sa fonction, de sa mission ou de son mandat, ou facilité par sa fonction, sa mission ou son mandat ;

2° Soit qu'elle abuse de son influence réelle ou supposée en vue de faire obtenir toute décision favorable.

Le trafic d'influence peut être défini comme le fait de solliciter ou d'agréer, à tout moment, directement ou indirectement, des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages quelconques pour abuser ou avoir abusé de son influence réelle ou supposée en vue de faire obtenir toute décision favorable.

La négociation et l'exécution des contrats ne doivent pas donner lieu à des comportements ou faits pouvant être qualifiés de corruption active ou passive, ou de complicité de trafic d'influence ou de favoritisme. Notamment, conformément à la loi du 9 décembre 2016 dite Sapin 2, et au « Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) », réglementation américaine applicable internationalement, la corruption d'agents publics étrangers, sous toutes ses formes, est interdite.

Le Groupe interdit formellement à ses collaborateurs d'offrir ou de recevoir directement ou indirectement des sommes illicites, des remises ou des avantages en nature dans le but d'influencer une négociation ou d'obtenir un traitement de faveur.

De façon non exhaustive, il est interdit d'accorder, promettre d'accorder, offrir paiement (en espèces ou non), d'avantages ou d'autres choses de valeur à, ou au profit de, tout tiers, si ce paiement, cet avantage ou cette autre chose de valeur vise, semble viser ou est susceptible d'être perçu comme visant à récompenser, obtenir ou inciter à l'exécution ou la mauvaise exécution d'une fonction ou activité de toute

nature, en lien avec l'exercice de l'activité du salarié ou de toute personne intervenant au nom et pour le compte du Groupe, ou à obtenir un avantage dans l'exercice de cette activité, ou à récompenser un avantage déjà accordé.

Est également prohibé tout comportement visant à solliciter, demander, accepter de recevoir paiement (en espèces ou non), d'avantages ou d'autres choses de valeur d'un tiers, alors que le salarié ou la personne intervenant au nom et pour le compte du Groupe sait ou soupçonne ce tiers d'entendre inciter à, ou récompenser, l'exécution ou la mauvaise exécution d'une fonction ou activité ; s'attend, en retour, à obtenir un avantage ; récompense un avantage déjà accordé. Sont ici concernés les fournisseurs, les clients, les concurrents, les représentants de l'autorité publique, les partis politiques...

La présente interdiction s'applique entre autres exemples, aux éventuelles opérations immobilières ou travaux qui pourraient intervenir entre les collaborateurs du Groupe et ses fournisseurs, concurrents ou clients. A ce titre, il est rappelé que les paiements ou encaissements de la Groupe sont notamment encadrés par des règles internes. Le Groupe AXYMIUM INVEST rappelle à ses collaborateurs qu'aucun paiement ou encaissement ne peut être effectué en espèces.

En cas d'interrogation sur une quelconque transaction, les collaborateurs doivent en référer à la Direction Générale qui se tient à leur disposition pour leur apporter information et conseil. Toute remise, rabais ou ristourne doit être le reflet d'une réelle contrepartie commerciale et doit être explicitement reflété sur les factures correspondantes.

FRAUDE

La fraude correspond généralement à l'acte de tromper un individu ou une entreprise afin de l'inciter à fournir illégalement de l'argent, des biens ou d'autres ressources importantes (par exemple des informations de valeur).

Des exemples fréquents en matière de fraude couvrent :

- La contrefaçon ;
- L'usurpation d'identité ;
- Les virements bancaires falsifiés ou frauduleux ;
- Les cyber-attaques.

La lutte contre la fraude constitue un engagement éthique essentiel pour la bonne conduite de nos affaires et une vigilance constante est requise. Tout acte de fraude est répréhensible et des mesures disciplinaires peuvent être mises en place.

LUTTE CONTRE LE BLANCHIMENT ET LE FINANCEMENT DU TERRORISME

Le blanchiment est le fait de favoriser par tout moyen, la justification mensongère de l'origine des biens ou des revenus de l'auteur d'un crime ou d'un délit ayant procuré à celui-ci un profit direct ou indirect. Constitue également un blanchiment le fait d'apporter un concours à une opération de placement, de dissimulation ou de conversion du produit direct ou indirect d'un crime ou d'un délit.

En tant que professionnels de l'immobilier et pour certaines activités annexes, le Groupe AXYMIUM INVEST et ses sociétés sont assujetties à l'article L561-2 et suivants du Code Monétaire et Financier qui précise que notamment, les activités d'administration de biens (syndic, transaction), courtage d'assurance, ... peuvent masquer des activités de blanchiment ou de financement du terrorisme susceptibles de sanctions pénales.

Conformément à la réglementation et aux lignes directrices énoncées par la DGCCRF et TRACFIN, le Groupe AXYMIUM INVEST et ses sociétés ont mis en œuvre les mesures d'identification et de vigilance nécessaires à la détection des risques.

Ces mesures portent notamment sur :

- La vérification de l'identité du client et du bénéficiaire effectif au début et pendant la relation d'affaires
- Une évaluation des risques en fonction de critères définis
- La mise en œuvre des mesures de vérification complémentaires en cas de vigilance renforcée

Des formations et des sensibilisations du personnel du Groupe AXYMIUM INVEST sont organisées en ce sens.

En cas de soupçon, les collaborateurs ont l'obligation d'informer le correspondant Tracfin désigné dans chaque entité concernée qui, le cas échéant, transmettra une déclaration de soupçon à TRACFIN (Traitement du Renseignement et Action contre les Circuits Financiers clandestins).

RECOURS À DES INTERMÉDIAIRES

L'appui donné par des agents, consultants ou intermédiaires en matière commerciale, peut être nécessité dans les secteurs où l'implantation du Groupe est réduite ou en raison de leurs compétences techniques. L'utilisation de ces intermédiaires ne se justifie que dans ce cadre et seulement si les prestations fournies sont réelles.

Tous les services fournis du Groupe par des intermédiaires tels que bureau d'études, consultants, agents, spécialistes ou tout autre tiers, doivent être formalisés par un contrat conclu dans le respect des procédures internes (et de la loi) et obligatoirement enregistré dans le système comptable du Groupe.

Chaque accord doit définir clairement les rôles et responsabilités de l'intermédiaire et du Groupe ainsi que la base de rémunération. La rémunération de l'intermédiaire doit être en ligne avec les services rendus au Groupe, et le paiement, conforme aux conditions de leurs contrats.

ENGAGEMENT DES FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS

Le respect des droits humains et des libertés fondamentales est au cœur des engagements éthiques du Groupe AXYMIUM INVEST, il doit être porté par l'ensemble de ses collaborateurs et de ses parties prenantes. Dans ce sens, notre Charte Ethique s'inscrit dans la continuité des grands textes internationaux de référence en matière d'éthique et des droits humains.

Le Groupe exige de ses fournisseurs qu'ils se conforment aux principes définis dans la Charte fournisseurs du Groupe. Est totalement proscrit le travail des enfants et le travail forcé. Le Groupe met en œuvre des démarches de vérification et ne travaille pas sciemment avec des partenaires ne partageant pas ces principes essentiels au sein de leur activité et dans les choix de leurs propres prestataires.

Ainsi, Le Groupe s'est engagée à ce que ses principaux fournisseurs soient régulièrement évalués ; le Groupe AXYMIUM INVEST leurs apporte soutien et conseil (programme de formation, développement des compétences, partage de bonnes pratiques...) pour se conformer à sa Charte Ethique et à sa Charte fournisseurs.

Les engagements envers nos fournisseurs et sous-traitants sont disponibles en ses locaux avec les exigences émises par les Nations Unies pour le respect des droits humains telles qu'énoncées dans les

COMPTES FINANCIERS ET AUDITS

Les collaborateurs doivent s'assurer que les livres et enregistrements comptables du Groupe respectent les règles comptables du Groupe, les lois et les réglementations comptables applicables localement. Les livres et enregistrements comptables doivent être correctement tenus à jour afin d'assurer qu'ils reflètent fidèlement la nature des transactions du Groupe.

Des états financiers complets, justes, précis, à jour et compréhensibles signifient que les enregistrements comptables doivent être exhaustifs (tous les actifs et passifs, tous les revenus et les dépenses), exacts, fidèles (pas d'écritures fausses ou factices, enregistrement dans la bonne entité ou de la bonne personne, de la bonne nature de charge...) et en temps opportun (les transactions doivent être enregistrées au moment de leur occurrence sans tenir compte du moment où elles ont été budgétées).

Chaque collaborateur dans le cadre de son poste doit, le cas échéant, indiquer des estimations, analyses ou informations justes afin que les actifs (immobilisations, créances clients...) et passifs (dettes, provisions...) soient correctement évalués. Chaque collaborateur, dans le cadre de son poste, est responsable de l'exactitude des informations financières qui sont communiquées en interne ou en externe et de la conservation des documents supports nécessaires.

RESPONSABILITÉ DE L'ENTREPRISE ET DU MANAGEMENT

La Direction Générale du Groupe ou tout autre organe habilité ainsi que chaque manager fera en sorte que chaque collaborateur du Groupe respecte les dispositions du présent code.

LES MANAGERS

Un rôle qui est clé dans le respect de nos règles éthiques et la diffusion d'une culture de l'intégrité.

Afin d'accompagner l'ensemble des collaborateurs dans la réussite de leurs missions en accord avec les règles et les principes éthiques du Groupe, les Managers ont la responsabilité spécifique d'incarner par leur exemplarité personnelle les valeurs et principes éthiques du Groupe et de veiller à la bonne application et au respect de la Charte Ethique par leurs équipes.

Ils sont les garants de la diffusion des messages clés et des bonnes pratiques du Groupe. Ils sont en première ligne pour apporter écoute et soutien à leurs équipes en cas de question ou dilemme éthique, en favorisant la libre expression de leurs doutes et questionnements.

LES COLLABORATEURS

Chacun des collaborateurs se doit d'agir avec intégrité, loyauté et sens des responsabilités. En particulier, le Groupe veille à ne pas s'engager dans des situations qui pourraient s'avérer frauduleuses (corruption, conflits d'intérêts, détournements d'actifs, communication d'informations frauduleuses, etc.) ou malveillantes.

D'une manière générale, dans ses actions quotidiennes liées à ses activités professionnelles, sur son lieu de travail habituel ou lors de nos déplacements professionnels, chacun veille à respecter les principes éthiques du Groupe et à préserver l'intérêt et l'image du Groupe.

IMPLICATION ÉCONOMIQUE ET SOCIALE

Le GROUPE AXYMIUM INVEST ne s'engage pas seulement à respecter les lois et règlements applicables, il s'est fixé pour ambition d'être une entreprise exemplaire vis-à-vis de ses parties prenantes.

A ce titre, il déploie une stratégie de développement durable dans les domaines environnementaux, sociaux et sociétaux, intégrée dans la stratégie des différents métiers du Groupe. Chaque collaborateur doit être, dans ses comportements quotidiens, le relais de cette stratégie, reflétée en grande partie par les dispositions de la présente Charte.

ACTIVITÉS POLITIQUES

Le Groupe a choisi de ne soutenir directement (contribution) ou indirectement (achat ou fourniture de biens et services) aucune activité politique, qu'elle soit locale, nationale ou internationale.

Mais, appartenant à une communauté, le Groupe respecte l'engagement de ses collaborateurs dans des activités politiques (mais aussi culturelles, humanitaires ou sportives) qui ne doivent toutefois impliquer la Groupe en aucune manière et doivent être mis en œuvre en dehors des lieux et du temps de travail.

SUIVI DE L'APPLICATION DE LA CHARTE ETHIQUE ET SYSTÈME D'ALERTE

La Charte Ethique du GROUPE AXYMIUM INVEST est destinée à chaque collaborateur du Groupe. Il est remis à tout nouvel entrant dans le Groupe et intégré au règlement intérieur, afin d'assurer la parfaite conformité du GROUPE AXYMIUM INVEST, entreprise de droit français, avec les réglementations et lois françaises en vigueur.

La Direction Générale remplit 3 missions :

1. Suivre la bonne diffusion et la bonne application de la Charte Ethique et des principes qu'il défend ;
2. Répondre aux sollicitations de tout collaborateur du Groupe, qu'il s'agisse d'une simple demande de clarification ou question portant sur l'interprétation de la Charte et son application, ou qu'il s'agisse d'une réclamation (saisine) adressée à la Direction Générale pour non-respect supposé de l'un des principes éthiques du Groupe ;
3. Être force de proposition pour faire évoluer la politique et les actions du Groupe en matière de développement durable et d'éthique.

La Direction Générale du Groupe est représentée par les deux Associés du Groupe.

L'ensemble des procédures du programme de Conformité est mis à jour de manière régulière afin de répondre aux nouvelles législations applicables.

SYSTEME D'ALERTE

Le dispositif d'alerte permet de signaler :

- Un crime ou un délit,
- Une violation grave et manifeste de la loi ou du règlement,
- Une conduite ou des situations contraires à la Charte Ethique de la Groupe,
- Une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général,
- Ou tout autre acte qui ne serait pas en adéquation avec les valeurs du Groupe

En pratique, tout collaborateur doit adresser à sa hiérarchie toute demande de clarification ou question qu'il pourrait avoir sur l'interprétation de la Charte Ethique ou le non-respect supposé de son application. Il peut aussi s'en ouvrir aux représentants du personnel, à la Direction Générale.

S'il le préfère et sans qu'il ait besoin de s'en justifier, il peut néanmoins choisir de contacter La Direction Générale.

Ces Contacts ne traitent en principe pas les saisines anonymes, sauf obligation légale. Il est donc demandé à toute personne saisissant La Direction de s'identifier. Cependant, si les allégations portées à la connaissance de la Direction paraissent de nature particulièrement préoccupante et si les éléments et pièces fournies sont suffisamment étayés pour permettre une investigation, alors La Direction pourrait décider de traiter une telle demande malgré son anonymat.

L'émetteur de la saisine (également appelé « lanceur d'alerte ») doit avoir eu personnellement connaissance des faits ou comportements qui font l'objet de sa saisine et doit agir de bonne foi et de manière désintéressée.

La Direction assure une stricte confidentialité dans le traitement des dossiers qui leur sont soumis (examen d'une réclamation en l'absence du supérieur hiérarchique concernée par la réclamation, accord requis du réclamant avant toute action demandée par la Direction, anonymisation des cas traités par La Direction dans tout rapport de fonctionnement...). Les saisines sont traitées, sauf cas particulier, dans un délai de trois mois et les investigations suivent les lignes directrices de manuels d'enquêtes dont le contenu est décliné en plusieurs versions afin de tenir compte des éventuelles exigences locales de pays dans lesquels le Groupe exerce ses activités.

Ce système d'alerte a été renforcé et encadré par une procédure pour répondre à l'ensemble des exigences de la loi Sapin II. En application de cette nouvelle procédure, le dispositif d'alerte est désormais ouvert tant aux collaborateurs salariés, apprentis et stagiaires du Groupe, qu'aux collaborateurs externes et occasionnels chez tout prestataire ou partenaire extérieur avec lequel le Groupe entretient des relations contractuelles.

À noter que les cas relevant d'une urgence manifeste, et particulièrement lorsqu'il y a mise en danger de la vie d'autrui, sont traités avec l'urgence appropriée.

CONFIDENTIALITE ET PROTECTION DU LANCEUR D'ALERTE

La stricte confidentialité attachée à l'identité du lanceur d'alerte et aux éléments transmis, y compris l'identité de la personne visée par l'alerte, et l'interdiction de prendre des mesures de représailles envers le lanceur d'alerte, visent à assurer sa protection. Les auteurs de mesures de représailles sont passibles de sanctions disciplinaires. Ainsi, même si les faits ne sont pas avérés, le lanceur d'alerte de bonne foi ne sera pas inquiété et sera protégé s'il est amené à subir des intimidations.

La Direction émet des recommandations à destination, dans l'entité concernée par la saisine, des personnes les mieux à même de les mettre en œuvre. Ils sont une structure ouverte d'écoute et de conseil. Ils assurent que tout collaborateur du Groupe témoin du non-respect de l'un des principes éthiques défendus dans La Direction du Groupe ait la possibilité, si justifié, d'être entendu et de voir sa demande instruite de façon confidentielle.

CONTACT POUR SIGNALER UNE ALERTE



contact@axymium.fr