



BROSSIER SADERNE

Code d'éthique



 RIVALEN

VERSION 2

Sommaire

Préambule	p 1
L'objectif du code d'éthique	
Champs d'application du code d'éthique	
Avant-propos - Mot des dirigeants	p 3
Fondements du Code	p 4
Groupe à mission	
Valeurs de Rivalen et de Brossier Saderne	
Engagement à respecter le code d'éthique	
Rôles et responsabilités	
Respect des personnes sur notre lieu de travail	p 9
Respect de l'égalité et des Droits de l'Homme	
Discrimination	
Harcèlement	
Garantir de bonnes conditions de travail	
Travailler en équipe	
Respect de l'environnement	
Respect de l'image de l'entreprise	p 16
Protection des données et confidentialité	
Protection des actifs	
Communication	
L'intégrité sur notre marché	p 20
Nos principes de conduites avec nos partenaires commerciaux	
Nos principes de conduites avec nos concurrents	
Nos principes de conduites dans les affaires	
Dispositif et protection des lanceurs d'alerte	p 24
Conclusion	p 28



Préambule



L'objectif du code d'éthique

Le code d'éthique a pour but d'établir les règles de conduite en matière d'éthique des affaires et de comportement individuel. Il rappelle les valeurs fondamentales de Brossier Saderne et du collectif Rivalen, et décrit les principes et prescriptions à respecter qui doivent guider les collaborateurs dans les situations comportant une dimension éthique et déontologique. Chaque situation étant unique, le présent code ne prétend pas apporter des réponses précises et complètes à toute question éthique, mais il constitue un guide pratique de référence des comportements qui doivent gouverner les décisions des collaborateurs de Brossier Saderne.

Chaque fois que vous pensez être confronté à ce type de décision, vous pouvez vous poser les questions suivantes :

- Est-ce conforme au code d'éthique ?
- Est-ce légal ?
- Est-ce en lien avec les valeurs de Brossier Saderne et du collectif Rivalen ?
- Quel serait l'impact de mes actions sur nos parties-prenantes (clients, fournisseurs, partenaires, collaborateurs), et pourrais-je justifier ma décision ?



Champs d'application du code d'éthique

Chaque collaborateur est l'ambassadeur des valeurs de Brossier Saderne et de Rivalen.

Le code d'éthique s'applique à tous les salariés et intérimaires du collectif Rivalen, ses marques, à tous les mandataires sociaux, les membres des comités exécutifs et de direction du groupe, et ce, dans tous les pays où l'entreprise est présente.

Il convient à chacun d'appliquer le présent code d'éthique et d'adopter un comportement éthique dans la conduite de ses missions.

Le groupe attend également de ses fournisseurs et partenaires, ainsi que toute personne contribuant aux activités de Rivalen, que ceux-ci soient alignés avec les principes et standards énoncés dans le code d'éthique.



Avant-propos



La force de notre collectif Rivalen repose sur chaque entreprise et collaborateur qui le composent.

Nous travaillons chaque jour ensemble à réaliser notre Mission centrée sur une volonté forte d'ancrage de notre modèle d'entreprise dans l'économie circulaire et de son adaptation dans le monde de demain.

Nos valeurs et notre éthique font partie des fondations essentielles sur lesquelles nous batissons notre collectif.

Nous avons à ce titre souhaité inscrire nos valeurs - audace, esprit d'équipe, prévenance, humilité - dans nos statuts pour marquer notre engagement à les faire vivre dans l'ensemble de nos pratiques d'industriels.

Chacune de nos actions quotidiennes vis-à-vis de l'ensemble de nos parties prenantes doit illustrer notre attachement à nos valeurs, être teintée de cette exemplarité éthique que nous voulons contagieuse et joyeuse.

Ce code d'éthique doit être un guide lorsque nous sommes confrontés à une situation de doute sur une décision à prendre. C'est aussi un socle pour, sans cesse, exercer notre vigilance sur chaque situation où la prévenance doit guider nos choix.

Nous devons le vivre, le faire vivre et le transmettre.

Tristan DE WITTE
Fondateur de Rivalen



Depuis 1987, BROSSIER SADERNE s'est peu à peu construite autour de valeurs fondamentales et de convictions affirmées qui construisent son histoire, son développement et guident le comportement de chacun.

Nous avons pour ambition de concevoir des luminaires décoratifs d'intérieur pour éclairer les hôtels, les Ehpad et résidences séniors, les résidences de tourisme, les paquebots de croisière... Nous nous attachons à répondre à chaque projet d'éclairage en y apportant la meilleure efficience énergétique possible tout en respectant le design souhaité par l'architecte d'intérieur et le budget du client, et ce, dans un souci de qualité, de respect des normes et de réparabilité de nos produits.

Depuis que Brossier Saderne a rejoint le groupe RIVALEN, nous intégrons de plus en plus l'éco-conception dans nos luminaires.

Notre management et nos pratiques respectent les valeurs du groupe : audace, esprit d'équipe, humilité et prévenance sont au cœur de nos relations avec nos collaborateurs, nos clients, nos fournisseurs et nos partenaires.

Nous évoluons dans un environnement aux nombreux défis et nous devons continuer à nous démarquer en agissant à tous les niveaux de l'entreprise avec éthique et intégrité. C'est pour tout cela que ce code d'éthique me semble essentiel en tant que véritable socle de référence qui définit les règles de conduite individuelles et collectives.

L'ensemble des collaborateurs doit vivre et respecter les valeurs et règles de ce code d'éthique. Nous sommes tous les ambassadeurs des valeurs du groupe RIVALEN et de BROSSIER SADERNE et nous devons contribuer, chacun à notre niveau, à pérenniser la réputation et l'intégrité de notre entreprise par nos actes et par notre comportement.

Stéphane Aubry
Directeur général Brossier Saderne



Fondements du code

Rivalen, collectif à mission

Avec la conviction que l'industrie doit aujourd'hui se réinventer pour relever les défis du climat et de la relocalisation, notre collectif fait le choix de devenir Entreprise à mission en avril 2022, guidé par notre raison d'être :

“Convaincus que le local, les savoir-faire et les valeurs de notre collectif d'entreprises sont des forces pour pérenniser leurs performances, nous concevons et fabriquons des objets qui décorent ou aménagent les lieux de vie en inscrivant la qualité et la durabilité au cœur de notre industrie.”

Cette mission qui nous engage est soutenue par trois objectifs inscrits dans les statuts de Rivalen :



Bâtir et animer un collectif d'industries locales aux savoir-faire français qui partagent et mutualisent leurs avancées.



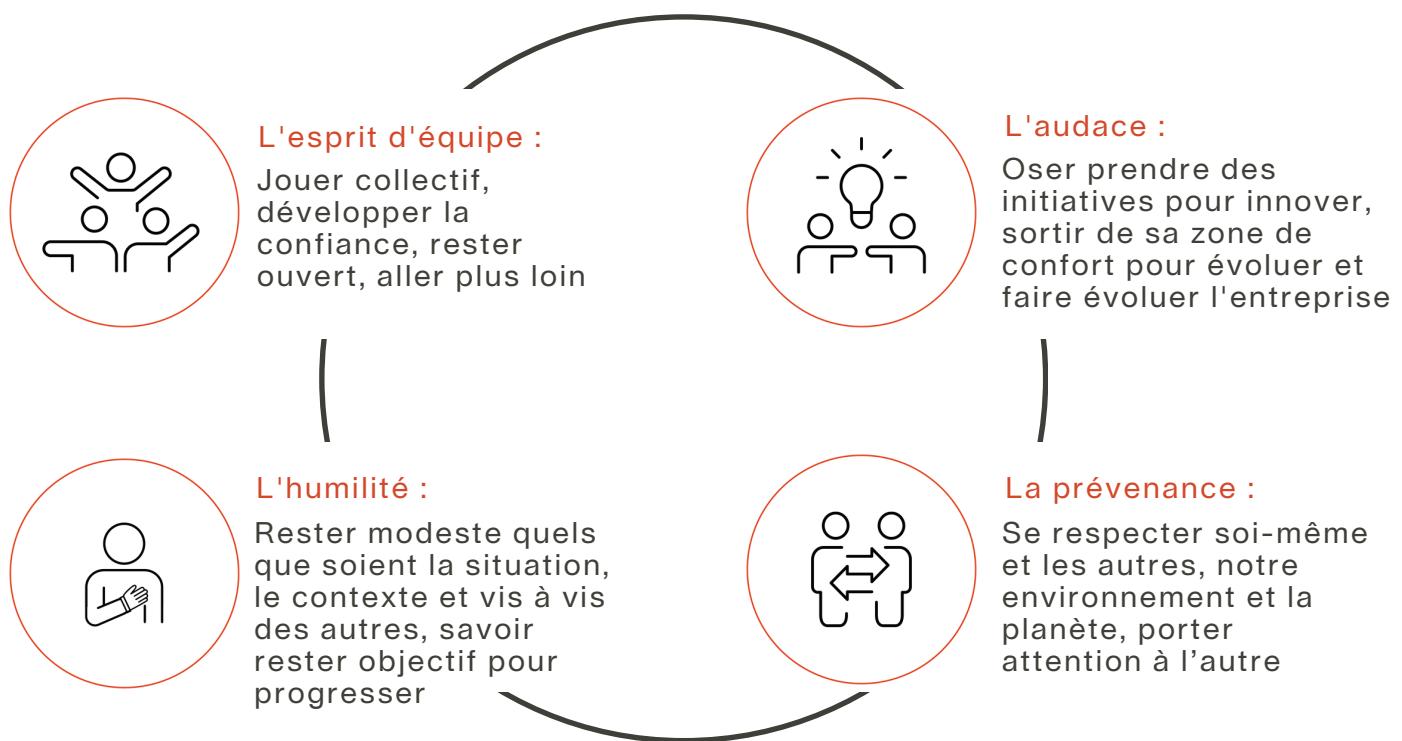
Faire vivre nos valeurs, audace - esprit d'équipe - prévenance - humilité, dans l'ensemble de nos pratiques d'industriels.



Ancrer l'économie circulaire au cœur de nos activités

Les valeurs de Rivalen & Brossier Saderne

Les valeurs de Rivalen et de Brossier Saderne forment le socle fondateur de notre mission. Au quotidien elles servent de boussole aux pratiques commerciales, salariales, environnementales et managériales.



Engagement à respecter le code d'éthique

Le code éthique réunit les principes et règles qui doivent inspirer notre conduite au quotidien chez Brossier Saderne.

En tant que collaborateur, vous avez le devoir de respecter le Code, quels que soient votre poste et votre lieu de travail.

Chaque année, les managers sont tenus de signer une déclaration selon laquelle ils ont lu et comprennent le Code et d'indiquer s'ils sont au courant d'infractions éventuelles aux dispositions du Code.

Si vous êtes un nouveau collaborateur, vous devez lire le Code et signer la déclaration qui vous sera remise par les RH selon laquelle vous le comprenez et vous engagez à le respecter.



Rôles et responsabilités

Mon rôle en tant que collaborateur

Chaque collaborateur incarne par sa conduite les valeurs du collectif Rivalen et de Brossier Saderne. Chacun doit donc prendre connaissance du code d'Éthique et s'engager à le respecter. En cas de doute ou de questionnement sur la conduite à tenir, le collaborateur doit se référer au code d'Éthique.

En tant que collaborateur de Brossier Saderne, je dois :

- Respecter les valeurs, principes et prescriptions définis par le collectif Rivalen.
- Respecter les lois et règlements applicables.
- Connaître et comprendre les sujets abordés dans ce Code, les recommandations et les comportements à adopter, lorsqu'ils sont en lien avec mon activité professionnelle.
- Partager et diffuser son contenu, dans un esprit de respect et de dialogue, afin de contribuer activement au bien-être au travail et à la performance de Brossier Saderne.
- Faire preuve de jugement et de bon sens face aux diverses situations qui pourraient se présenter, selon les valeurs et principes d'actions rappelés dans ce Code.
- Partager mes questionnements ou procéder à un signalement/une alerte si je suis confronté(e) à une situation professionnelle qui ne semble pas respecter nos valeurs, les lois et réglementations applicables, ou ce Code, pour moi-même ou un de mes collègues.



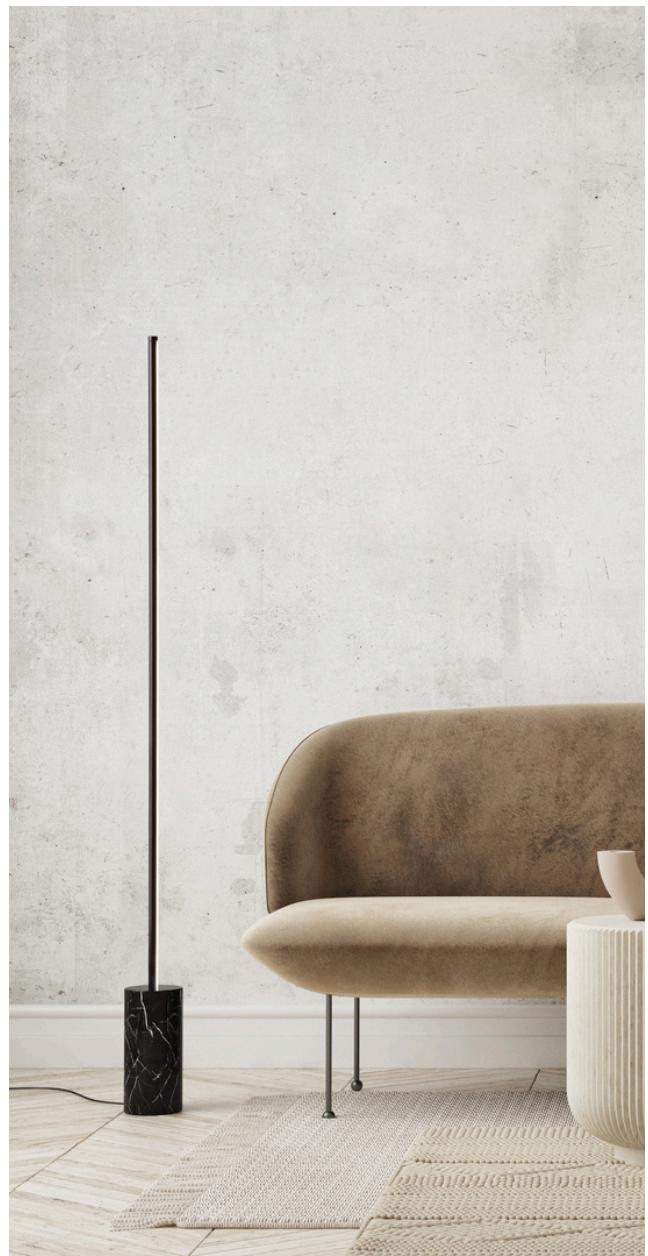
Mon rôle en tant que manager

Chaque manager doit s'assurer de la bonne compréhension des principes et règles de ce présent code d'Éthique par son équipe.

En tant que manager de Brossier Saderne, je dois :

- Respecter les valeurs, principes et prescriptions définis par le collectif Rivalen.
- M'approprier ce code : le connaître en détail et le promouvoir activement sur votre lieu de travail et au sein de votre équipe.
- Montrer l'exemple en instaurant un milieu de travail qui reflète le contenu et l'esprit du Code : vous faites régulièrement savoir aux membres de votre équipe que vous êtes à leur écoute, en rappelant qu'aucune mesure de représailles n'est tolérée à l'encontre d'un employé qui, de bonne foi, aurait signalé une possible violation du Code.
- M'assurer que chaque membre de mon équipe a lu, compris et signé le Code, le cas échéant.
- Être vigilant pour prévenir et détecter toute infraction au Code et réagir en conséquence.
- Protéger des représailles tout employé qui aurait signalé une infraction au Code.
- Demander l'aide de mon supérieur ou de toute ressource pertinente lorsque je constate une infraction au Code ou à une loi applicable.





Respect des personnes
sur notre lieu de travail

Respect de l'égalité et des droits de l'homme

Brossier Saderne reconnaît l'importance de maintenir et promouvoir les droits fondamentaux de la personne, dans toutes nos activités et tout au long de notre chaîne d'approvisionnement.

Nos valeurs, notre Code, notre stratégie RSE, GESTe, et les politiques de l'emploi agissent pour soutenir les principes énoncés par la Déclaration universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies du 10 décembre 1948, les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux Droits de l'Homme ainsi les principes fondamentaux et les normes du travail de l'Organisation Internationale du Travail.

En cas de divergence entre le droit national et ces normes internationales en matière de droits de l'homme, le demandeur doit suivre la norme la plus élevée ; en cas de conflit, le demandeur doit s'efforcer de respecter les droits de l'homme internationalement reconnus dans toute la mesure du possible.

Nous menons nos activités en accord avec des programmes et des réglementations qui fournissent des salaires, des avantages et autres conditions d'emploi justes et équitables conformément aux lois françaises ; reconnaissent le droit des employés à la liberté d'association ; fournissent des conditions de travail dignes et sûres ; interdisent le travail forcé ou le travail des enfants ; promeuvent le principe d'un lieu de travail sans discrimination ni harcèlement.



Ce que nous devons faire

- Adopter un comportement respectueux et nous conduire avec bienveillance à l'égard de nos collègues, collaborateurs et partenaires commerciaux.
- Favoriser l'égalité des chances de chaque collaborateur ou candidat au recrutement.



Ce que nous ne devons pas faire

- Tolérer quelque forme de harcèlement que ce soit et garder silence si une telle situation venait à se produire.
- Tenir des propos discriminants, portant sur l'âge, le sexe, l'ethnicité, la religion, etc.
- Fonder toute promotion ou recrutement sur des critères autres qu'objectifs et professionnels



En pratique

Un de mes collègues a pour habitude de raconter des blagues sexistes, dégradant la condition de la femme dans le milieu professionnel, ce qui me met mal à l'aise. Que dois-je faire ?

Nous souhaitons que chaque collaborateur bénéficie d'un environnement de travail positif et respectueux. Lorsqu'une situation intimidante ou offensante survient, vous êtes encouragé(es) à en faire part à votre collègue, à votre manager ou à en parler par la voie de communication prévue dans la rubrique « Dispositif d'alerte » en p23.

Discrimination

Qu'est-ce que la discrimination ?

La discrimination est le fait de traiter différemment une personne ou un groupe en le défavorisant ou en le favorisant sur la base de critères subjectifs tels que l'identité de genre, l'âge, la religion, la culture, l'origine sociale, la nationalité, l'ethnie, le handicap, l'orientation sexuelle, la situation familiale, l'opinion politique, l'apparence physique, etc.

La discrimination dans l'entreprise peut se manifester lors du recrutement, une décision de promotion, de rémunération, de formation et d'accessibilité à des services ou prestations. Elle se traduit aussi par des comportements, des propos ou des gestes fondés sur des stéréotypes qui peuvent dénigrer, délégitimer ou disqualifier une personne ou une catégorie de personnes.

Nos valeurs, Audace - Humilité - Esprit d'équipe et Prévenance nous guident dans nos prises de décisions et inscrivent notre mission dans notre culture. C'est aussi dans ce sens que nos engagements environnementaux, sociaux et de gouvernance visent à créer un environnement favorable qui garantisse un travail décent, l'égalité des chances, évite toute discrimination et encourage la diversité.



Ce que nous devons faire

(Responsables Direction Corporate du Personnel, Managers, Managers Diversités et inclusion)

- Informer les salariés des recours possibles en cas de discrimination et les accompagner dans leurs démarches.
- Traiter sérieusement toute plainte éventuelle pour discrimination et respecter le droit de recours de chaque employé.
- Sanctionner les faits de discrimination s'ils sont avérés, dans le respect de lois et règlements applicables.
- Sensibiliser les managers aux situations induisant de la discrimination, être particulièrement attentifs aux personnes vulnérables et connaître la démarche à suivre en cas de constat ou de plainte.



Ce que nous ne devons pas faire

- Tenir des propos en apparence anodins ou humoristiques, mais qui ont pour effet de dénigrer une personne par son origine, son sexe, son origine sociale, sa religion, son handicap, etc.
- Ignorer les plaintes pour discrimination ou harcèlement (manager).
- Prendre en considération les nom, prénom, adresse, âge, genre, situation de famille, photo, ou toute caractéristique personnelle sans lien avec les compétences du candidat pour fonder ma décision durant le processus de sélection (recruteur) ou de décisions liées à la carrière d'un employé (manager).

Harcèlement

Brossier Saderne s'engage à procurer un milieu de travail sain et durable exempt de toute forme de harcèlement, y compris toute forme d'abus de nature sexuelle, physique ou psychologique.

En tant qu'employé, vous avez droit à un milieu de travail positif, harmonieux et professionnel, et vous devez en retour vous comporter de façon à maintenir un tel climat de travail.

Qu'est-ce que le harcèlement ?

Le terme « harcèlement » désigne en entreprise un ensemble de comportements, de pratiques et de propos inacceptables, susceptibles de causer un dommage d'ordre physique ou psychologique à un individu. Le harcèlement est toujours inacceptable, qu'il soit motivé par des conceptions discriminatoires ou par d'autres motifs.



En pratique

Exemple d'un cas de harcèlement :

Situation : Mon collègue me dénigre beaucoup ces derniers temps. C'est curieux, car il n'agit ainsi avec personne d'autre. Il m'attaque de plus en plus personnellement, et cela commence vraiment à m'affecter. Tous les membres de mon équipe l'apprécient et pensent que ma réaction est excessive. Je ne sais pas quoi faire...

Réaction : Si la situation commence à affecter votre milieu de travail et votre bien-être, vous devez absolument l'exprimer. Expliquez la situation à votre supérieur immédiat. Vous pouvez également communiquer avec les Ressources Humaines ou encore utiliser le dispositif de signalement d'alerte de Rivalen. (p23)

Tous les cas sont traités dans la plus grande confidentialité. Ne vous laissez pas intimider par la crainte de représailles, car Brossier Saderne applique une politique de tolérance zéro à cet égard.



Garantir de bonnes conditions de travail

La santé, la sûreté, le bien-être et la sécurité de chaque personne sont la priorité de Brossier Saderne.

L'entreprise s'engage à prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir tout risque d'atteinte à la santé physique et mentale, ainsi qu'à la sécurité de ses collaborateurs dans l'exercice de leur mission, et à évaluer, contrôler les risques physiques inhérents aux activités et missions de ses collaborateurs. Elle apporte une attention particulière à:

- l'accès à l'eau, à l'assainissement et à l'hygiène,
- la préparation et la réponse aux situations d'urgence,
- les procédures de manipulation des matières dangereuses,
- les systèmes de gestion qui prennent en compte les risques pour la santé et la sécurité,
- la construction de bâtiments appropriés, l'électricité et la sécurité incendie.

Nous sommes convaincus qu'un environnement de travail sécurisé, adapté et respectueux des individus profite à tous et est source d'une plus grande efficacité et productivité pour l'ensemble de Brossier Saderne.

A ce titre, nous encourageons les collaborateurs de Brossier Saderne à faire part de toutes améliorations possibles ou dysfonctionnements susceptibles de présenter un danger pour la santé ou la sécurité.



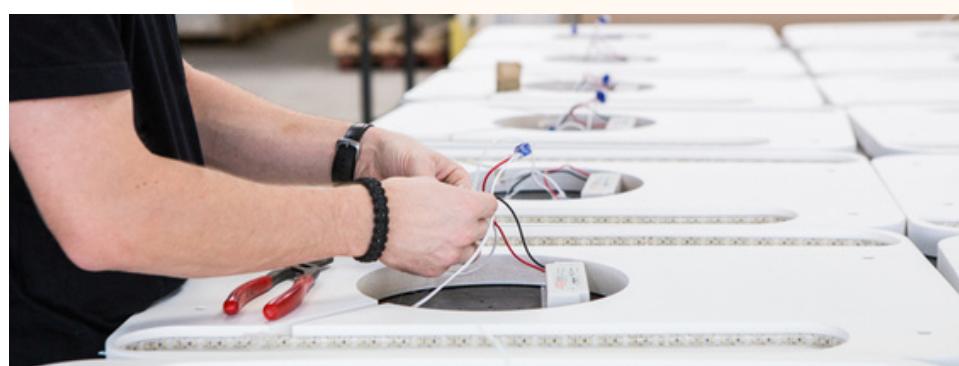
Ce que nous devons faire

- Respecter l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.
- S'assurer que nous connaissons et respectons les différentes règles qui s'appliquent à nos activités en matière de santé, sûreté, bien-être et sécurité.
- Fournir les équipements et services adéquats pour garantir un environnement sûr et sécurisé.
- Assurer la sûreté et la sécurité de nos partenaires commerciaux et de nos visiteurs dans nos locaux.



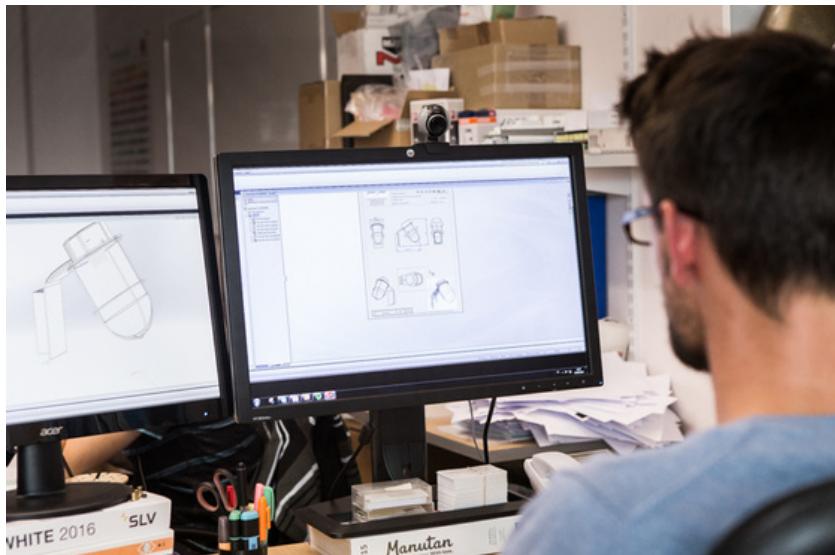
Ce que nous ne devons pas faire

- Ignorer nos règles en matière de santé, de sûreté et de sécurité, quelle que soit la pression commerciale.
- Se mettre en danger ou mettre les autres en danger par nos actions.
- Ignorer les situations de charge de travail excessive.



Travailler en équipe

Nous demandons que tous les collaborateurs travaillent ensemble, de façon ouverte et respectueuse. Le travail en équipe est encouragé et les succès comme les échecs doivent être partagés. Le droit à l'erreur est reconnu et respecté. Nous devons reconnaître les idées des autres ainsi que leurs contributions. Le manque de respect notamment par abus de langage ou par des gestes inappropriés sont inacceptables et contraires à l'éthique de Brossier Saderne.



Collaborer avec les autres entreprises du collectif RIVALEN

Lorsque les collaborateurs de Brossier Saderne sont amenés à avoir des relations d'affaires avec des collaborateurs d'autres entreprises du groupe, ils doivent observer avec la même vigilance le respect qui est dû aux clients, fournisseurs ou partenaires extérieurs.

Dans l'intérêt du groupe, ils mettent en place toute mesure permettant de prévenir des litiges.

Dans le cas où un litige n'aurait pas pu être évité, une solution juste est recherchée, chacun étant animé par un esprit de conciliation, de transparence et de bonne foi.

Respect de l'environnement

Le respect de l'environnement est un enjeu majeur du XXI^{ème} siècle, lequel est placé au cœur des activités industrielles de Brossier Saderne.

La protection de la nature, le maintien de la biodiversité et des écosystèmes, la gestion des déchets et des substances toxiques et l'épuisement des ressources naturelles sont autant de sujets de préoccupation pour l'ensemble des collaborateurs de Brossier Saderne.

A cet égard, Brossier Saderne déploie un plan d'action visant à avoir une démarche de progrès pour améliorer ses performances et diminuer son empreinte environnementale.

Brossier Saderne a adopté des normes, des procédures, des mesures d'urgence et des systèmes de gestion pour s'assurer que ses activités opérationnelles sont gérées de manière sûre, respectueuse de l'environnement et durable.

Nous nous conformons également à toutes les lois environnementales en vigueur en France.

Il en va de la réputation de Brossier Saderne de s'assurer que chacun de ses collaborateurs agisse dans l'intérêt commun de la préservation de l'environnement.





Respect de l'image de
l'entreprise

Protection des données et confidentialité

La protection des données protège les données à caractère personnel, c'est-à-dire tout type d'information pouvant permettre d'identifier personnellement un individu ou de cibler une personne en particulier. Vous ne devez traiter ce type de donnée que lorsque cela est nécessaire et à des fins professionnelles légitimes.

Brossier Saderne reconnaît le droit à la confidentialité et la protection des informations personnelles comme un droit humain fondamental.

Nous considérons l'équité, la transparence, l'intégrité des données, la qualité, la sécurité et la confiance comme des principes fondamentaux dans notre traitement et notre utilisation des données dans les produits que nous fournissons.



Ce que nous devons faire

- Veiller à ce que les personnes dont nous avons collecté des données personnelles soient informées du type d'informations que nous collectons, de la manière dont nous prévoyons de les utiliser, des personnes avec lesquelles nous pouvons les partager et celles qu'elles peuvent contacter en cas de questions.
- Uniquement recueillir les données personnelles nécessaires et nous assurer qu'elles soient traitées en toute sécurité.
- Prendre en compte les possibles impacts de l'utilisation des nouvelles technologies.



Ce que nous ne devons pas faire

- Collecter des informations « sensibles » à moins que nous n'y soyons légalement obligés ou si nous avons le consentement de la personne concernée.
- Utiliser des données personnelles d'une manière qui n'a pas été expliquée au préalable à la personne auprès de laquelle nous les avons recueillies.
- Conserver les données personnelles plus longtemps que ce qui est nécessaire pour répondre au besoin juridique ou commercial pour lequel elles ont été collectées.
- Prendre des décisions sur la seule base d'un traitement automatisé lorsque cela peut avoir un impact sur les personnes concernées.

Protection des actifs

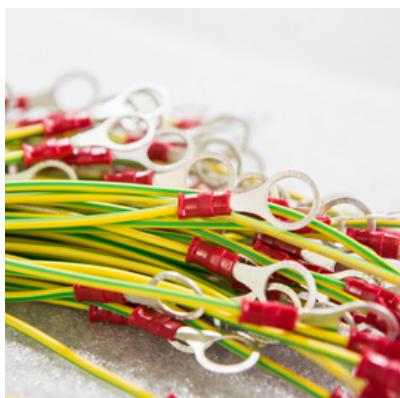
Qu'est-ce qu'un actif ?

Les « actifs » de Brossier Saderne sont ici une mention qui couvre tant les personnes, que les biens matériels, les savoirs et les savoir-faire.

La protection des actifs est essentielle pour l'avenir de l'entreprise. La sécurité et la sûreté sont la responsabilité de tous.

Chaque collaborateur est responsable dans le cadre de ses fonctions de la bonne utilisation et de la protection des actifs matériels et immatériels ainsi que des ressources de l'entreprise.

Il s'agit par exemple des installations industrielles, des équipements, des secrets commerciaux, des brevets et des marques ou encore les savoir-faire élaborés par les collaborateurs de Brossier Saderne. Ce sont également, les données concernant également les listes de clients ou fournisseurs, la connaissance des marchés, les politiques commerciales, toutes informations en général auxquelles les collaborateurs ont accès dans l'exercice de leurs fonctions font partie du patrimoine de Brossier Saderne et de notre savoir-faire.



Ce que nous devons faire

- Appliquer la charte informatique de Brossier Saderne et garantir la confidentialité et sécurisation de nos données.
- Recueillir uniquement les données personnelles nécessaires et nous assurer qu'elles soient traitées en toute sécurité.
- Nous interdire d'user ou détourner des données à des fins personnelles.
- Éviter de manière générale toute utilisation personnelle des ressources de Brossier Saderne qui empièterait sur notre activité professionnelle.



Ce que nous ne devons pas faire

- Détourner des informations, dossiers et autres éléments pour en tirer des bénéfices personnels.
- Discuter de sujets confidentiels en externe, dans des lieux publics.
- Risquer de divulguer notre savoir-faire et nous soustraire à notre obligation de confidentialité.

Communication

Alors que les médias font de plus en plus partie intégrante de nos activités, chaque collaborateur doit particulièrement veiller à l'utilisation appropriée et responsable des outils informatiques et réseaux sociaux.

Toute communication, déclaration ou publication en ligne doit être faite à titre personnel, tout en ayant conscience que celle-ci pourrait être susceptible de porter atteinte à l'image de Brossier Saderne ou de ses collaborateurs. En conséquence, chaque collaborateur doit adopter un vocabulaire responsable et mesuré dans le cadre de toute communication.



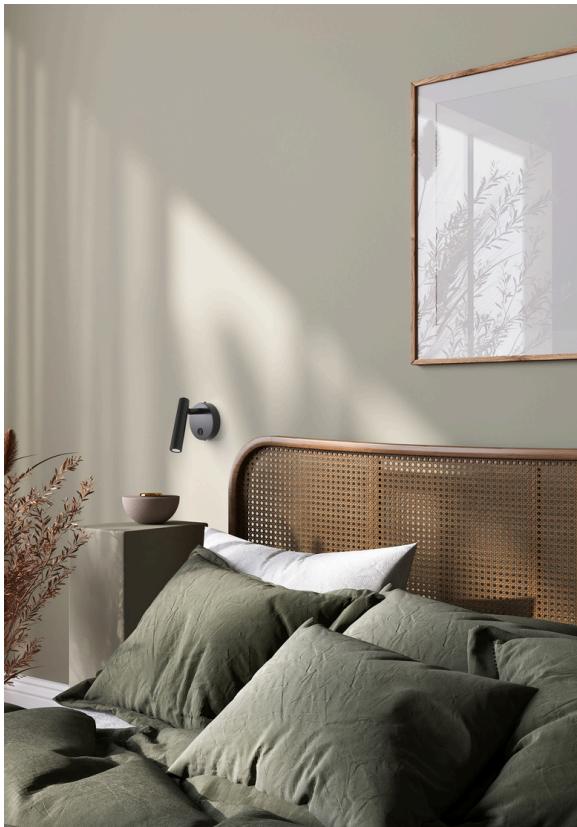
Ce que nous devons faire

- Garder à l'esprit que tout contenu publié sur internet est susceptible d'emporter des conséquences sur l'image et la réputation de l'entreprise.
- Signaler les contenus indésirables, inappropriés ou inexacts trouvés sur internet ou sur les réseaux sociaux à la Direction Générale.



Ce que nous ne devons pas faire

- Dénigrer publiquement Brossier Saderne ou ses produits, même après avoir quitté l'entreprise.
- Publier sur les réseaux sociaux des contenus sur les produits de Brossier Saderne, sans y être habilité.



L'intégrité
sur notre marché

Nos principes de conduite avec nos partenaires commerciaux

Les relations de Brossier Saderne avec ses partenaires commerciaux sont basées sur l'égalité, l'efficacité, la confiance et la transparence.

Nous nous efforçons de choisir des fournisseurs, prestataires, distributeurs qui partagent notre éthique, sur la base de critères objectifs et par le biais de procédures transparentes. Brossier Saderne attend de ses partenaires commerciaux qu'ils appliquent les lois en vigueur dans leur pays et qu'ils s'opposent à toute forme de corruption.

Une clause spécifique à cet effet est intégrée dans les contrats signés avec nos partenaires commerciaux.

Les relations avec nos partenaires commerciaux doivent être conduites avec transparence, en refusant strictement tout cadeau (sauf de valeur symbolique ou de coutume culturelle), invitation ou avantage de quelque sorte que ce soit dans le but d'obtenir une quelconque faveur en retour.

Par ailleurs, Brossier Saderne interdit et refuse toute activité ayant un objet fictif ou de prestations illicites. La réalité et l'effectivité de la prestation doivent toujours être vérifiées sur la base d'un rapport documentaire dûment établi.



Ce que nous devons faire

- Respecter nos engagements envers nos partenaires commerciaux (par exemple, payer nos fournisseurs ou livrer nos clients dans les délais).
- Rémunérer nos fournisseurs, sous-traitants, consultants pour des prestations réellement fournies.
- Refuser toute demande de paiement dont les modalités sortiraient du cadre du contrat ou des pratiques habituelles.
- Respecter les engagements contractuels conclus avec nos partenaires commerciaux.
- Faire preuve de compréhension lorsque nos partenaires commerciaux rencontrent des difficultés en particulier en temps de crise.



Ce que nous ne devons pas faire

- Échanger avec nos concurrents sur les conditions financières et commerciales (prix, remises, marges, délais de paiement...).
- Discuter de nos projets et stratégies commerciales et de marketing avec des confrères
- S'entendre sur la répartition des marchés.

Nos principes de conduite avec nos concurrents

Brossier Saderne s'engage à pratiquer une concurrence loyale et honnête avec ses concurrents.

Nous nous interdisons de nous entendre sur les prix avec nos concurrents, de nous répartir avec eux les clients ou les territoires de vente, ou encore de partager les informations sensibles impactant la concurrence, telles que des informations sur les marges, les remises accordées aux clients, etc...



Ce que nous devons faire

- Agir dans le respect d'une concurrence libre, ouverte et loyale.
- Agir dans le respect des normes anticoncurrentielles édictées par l'UE et les autres pays où nous exerçons.
- Informer immédiatement notre responsable si nous nous trouvons par inadvertance avec des informations confidentielles sur nos concurrents.



Ce que nous ne devons pas faire

- Échanger avec nos concurrents sur les conditions financières et commerciales (prix, remises, marges, délais de paiement...).
- Discuter de nos projets et stratégies de marketing
- S'entendre sur la répartition des marchés.



Nos principes de conduite dans les affaires

La CORRUPTION, le BLANCHIMENT D'ARGENT, la FRAUDE sont des abus de pouvoir à des fins d'enrichissement personnel.

Ils peuvent :

- Être passive ou active (offrir ou accorder).
- Prendre de nombreuses formes, comme des pots-de-vin, des commissions occultes, des commissions secrètes ou illicites ou d'autres paiements illégaux ou inappropriés.

Afin de travailler avec intégrité, nous avons une politique de tolérance zéro à l'égard de la corruption, du blanchiment d'argent et de la fraude. Non seulement ils sont considérés comme des infractions pénales qui relève de lois nationales et internationales, mais ils sont également sources de pauvreté, de discrimination et de préjudice à l'environnement. Ainsi, nous exigeons que l'ensemble de nos parties intéressées fassent preuve d'exemplarité en menant l'ensemble des vérification nécessaire, et ce, qu'elle relève de la réglementation applicable ou des règles interne à Sécrulite.



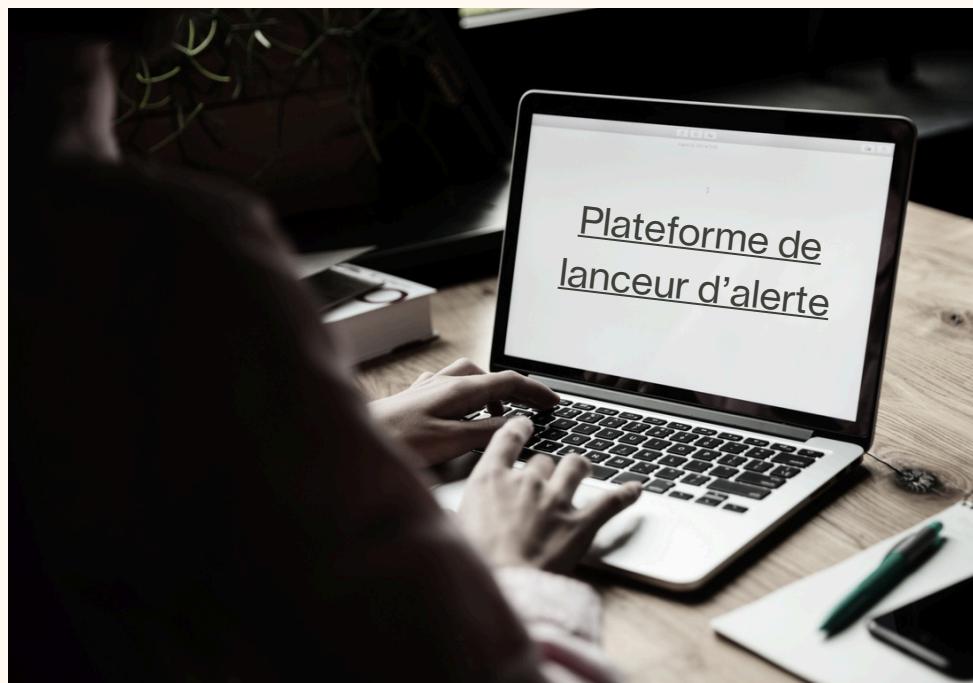
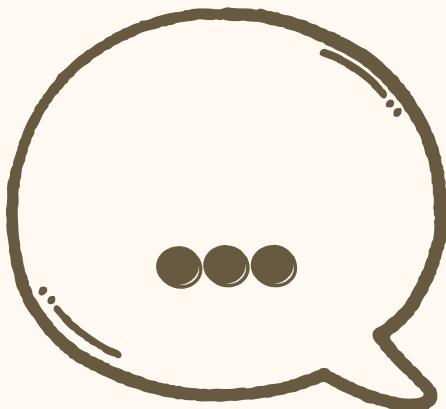
Ce que nous devons faire

- Si j'ai connaissance d'une action qui pourrait être contraire à notre politique de tolérance zéro à l'égard de la corruption, du blanchiment d'argent et de la fraude, j'en parle immédiatement à mon manager.
- Encourager nos partenaires commerciaux à adopter des normes similaires.
- Informer sans délai mon manager de tout cadeau ou invitation que je reçois, quelles qu'en soit leur valeur ou leur nature.



Ce que nous ne devons pas faire

- Promettre ou donner quelque chose de valeur (argent, cadeaux, invitations...) à un représentant de l'autorité publique, à un parti politique ou à un syndicat, sauf dérogation préalable conformément à la politique Groupe.
- Accepter ou donner des cadeaux et des invitations en inadéquation avec notre politique à ce sujet.
- Avoir recours à des tiers pour faire ce que nous n'avons pas le droit de faire directement (intermédiaires, fournisseurs, etc.).



Dispositif et protection des lanceurs d'alerte

Une préoccupation ? Un doute ? Signalez-les via le dispositif d'alerte du collectif Rivalen

Qu'est-ce qu'un lanceur d'alerte ?

Un lanceur d'alerte est une personne qui dispose d'informations au sujet d'une menace ou d'un préjudice pour l'entreprise.

Le collaborateur lanceur d'alerte qui a connaissance du risque majeur encouru par son entreprise, qu'il s'agisse d'un problème de santé publique ou d'environnement, n'est qualifié de lanceur d'alerte qu'à partir du moment où il divulgue ces informations.

Qui peut-être lanceur d'alerte ?

Il peut s'agir d'un salarié ou d'un ancien salarié, mais également de personnes qui se sont portées candidates à une offre d'emploi.

Quels faits sont concernés par la protection des lanceurs d'alerte ?

Les informations doivent porter sur des faits qui se sont produits ou pour lesquels il existe une forte probabilité qu'ils se produisent. Il pourra s'agir notamment de faits de harcèlement moral ou sexuel.

Comment procéder à un signalement ?

Il se peut que vous soyez confronté à des situations qui ne sont pas conformes aux valeurs et à l'éthique de Brossier Saderne. Vous pouvez en parler à votre manager ou déposer votre signalement en toute sécurité via notre dispositif interne sécurisé mis en place pour l'ensemble des entreprises de Rivalen. Cette plateforme en ligne permet de procéder à un signalement de façon anonyme, confidentielle et sécurisée.

Pourquoi signaler est nécessaire ?

La ligne d'alerte éthique vous permet de signaler rapidement et facilement toute inconduite ou préoccupation concernant une faute réelle ou présumée pouvant affecter notre société ou le bien-être des personnes.

La ligne d'alerte n'a pas vocation à être utilisée pour proférer des accusations délibérément fausses ou des informations erronées.

Vous avez la possibilité de déposer un rapport anonymement. Cependant, nous vous encourageons à divulguer votre identité pour faciliter les démarches liées aux investigations. Dans les deux cas, il vous sera demandé de créer une Boîte postale pour faciliter la suite des échanges et garantir la confidentialité des informations transmises sur le système sécurisé.

Quand procéder à un signalement ?

Si j'ai un doute quant au caractère éthique d'une situation / décision / action, je peux me poser les questions suivantes en lien avec les valeurs de l'entreprise et du collectif :



L'esprit d'équipe :

Va-t-on à l'encontre du collectif avec cette situation / décision / action ?
Peut-elle mettre en péril la confiance en l'entreprise de collaborateurs, l'envie de progresser ensemble ?



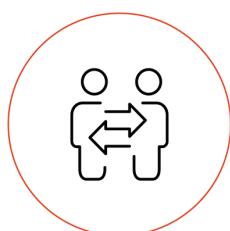
L'humilité :

Le manque d'objectivité ou l'orgueil nuisent-ils à la situation vécue ou la décision à prendre ? Le droit à l'erreur est-il non respecté ?
L'attention portée à l'autre est-elle inexistante ?



L'audace :

Est-ce que la situation/action/décision est en contradiction avec l'envie de passer à l'action ? Va-t-elle être un frein à l'amélioration continue souhaitée par l'entreprise ?



La prévention :

Est-ce que la situation vécue va à l'encontre du respect de soi-même et de l'autre ? Cela impacterait-il négativement des personnes ou la planète, me mettre ou mettre des collègues en situation de vulnérabilité ?

Les questions éthiques ne sont pas simples mais doivent être prises en considération.

Comment procéder à un signalement ?

Pour vous connecter : https://whistleblowersoftware.com/secure/Plateforme_Alerte_Rivalen



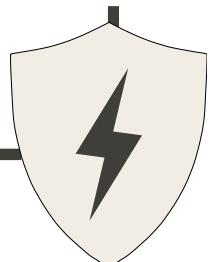
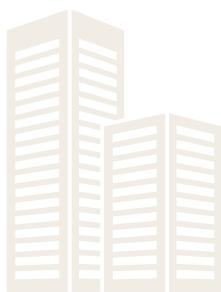
Le lanceur d'alerte peut signaler un comportement non éthique de manière sécurisée et anonyme 24h/24, 7j/7 et dans la langue de son choix



Soit en tapant le lien internet



Soit en scannant le QR code



Whistleblowersoftware

Toutes les alertes sont cryptées et hébergées sur des serveurs hautement sécurisés et certifiés ISO 27001



Les gestionnaires de cas traitent les alertes de manière centralisée et communiquent en toute confidentialité avec le lanceur d'alerte

Conclusion

Le présent Code d'éthique ne prétend pas régler toutes les questions éthiques que vous êtes susceptibles de rencontrer chez Brossier Saderne.

En bref, il doit vous servir de guide pour faire face à des situations variées propres à soulever un questionnement éthique. Vous exercerez vos missions, sans risque de vous tromper sur le plan éthique, chaque fois que vous pratiquerez les valeurs fondamentales de Brossier Saderne et de Rivalen, que vous respecterez son Code d'éthique.



BROSSIER SADERNE

Atelier et siège social

info@brossier-saderne.com
+33 (0)2 41 96 90 70

29 avenue de la Fontaine
49070 Beaucouzé, France

Showroom professionnel sur rdv

showroom@brossier-saderne.com
+33 (0)1 76 74 81 31

12 rue Lamartine
75009 Paris, France

brossier-saderne.com