



France

Charte éthique et de déontologie

d'Emil Frey France



Comment utiliser cette charte ?

Notre charte éthique a été conçue pour permettre aux collaborateurs de mieux appréhender nos enjeux éthiques et de les aider à trouver les réponses et comportements adaptés à nos engagements. Ce document constitue une référence à laquelle chacun doit se reporter en cas de doute. Il n'est pas possible de prévoir et de rassembler l'ensemble des situations professionnelles pouvant soulever des problèmes d'éthique. Ainsi ce document n'a pas la prétention d'être un document exhaustif.

Notre charte est un guide pour nous aider à agir correctement et n'exclut pas la nécessité de faire preuve de discernement.

Lorsque vous rencontrez des doutes sur une situation, interrogez-vous :

- Est-ce conforme à la charte éthique ?
- Est-ce conforme à la législation et à la réglementation en vigueur ?
- Est-ce en ligne avec nos valeurs ?
- Pourrai-je justifier ma décision ?
- Serai-je à l'aise si ma décision ou mes propos ou mes agissements sont rendus publics en interne et en externe ?

Si la réponse à l'une des questions ci-dessus est négative ou si vous avez un doute, vous devez consulter les personnes compétentes avant d'agir. Parlez-en ouvertement à votre manager ou au responsable compliance et éthique compliance@emilfrey.fr ou à votre Responsable RH.

Si vous avez partagé une préoccupation localement et que vous pensez qu'elle n'a pas été traitée correctement ou si exceptionnellement vous considérez qu'il est inopportun de partager cette préoccupation localement, vous pouvez déclencher la procédure d'alerte via l'adresse alerteemilfrey@tenfrance.com.

Notre charte éthique s'adresse à tous les collaborateurs du Groupe de toutes les entreprises du Groupe, collectivement appelées le Groupe dans ce présent document.

Sommaire

Comment utiliser cette charte ?	2
L'esprit « Emil Frey France » au cœur de nos actions	4
Un esprit à l'ancrage historique	4
3 valeurs comme moteur	5
Le message du président	6
L'engagement du COMEX	7
La charte éthique	8
En quoi consiste la charte ?	9
À qui est-elle destinée et qu'est-ce que cela implique pour moi ?	9
Dispositif d'alerte	10
L'animation de la démarche éthique	10
Les 10 règles de bonne conduite	11
Les personnes	12
Respect des droits, respect mutuel et égalité des chances	13
L'hygiène et la sécurité	15
La protection de notre réputation et de nos intérêts	16
L'intégrité dans nos activités	17
La lutte contre les pratiques concurrentielles déloyales	18
La lutte contre les pratiques commerciales trompeuses et douteuses	19
La détection des conflits d'intérêts	20
La limitation des cadeaux et invitations	21
La lutte contre la corruption et le trafic d'influence	22
La lutte contre l'escroquerie	23
La lutte contre la fraude	23
Lutte contre le blanchiment	24
Lutte contre le travail dissimulé	24
Les actifs du Groupe et des tiers	25
Les informations confidentielles	26
Respect de la vie privée et protection des données	27
L'utilisation appropriée des ressources	28
Les engagements RSE	29
La contribution à la société civile	30
La réduction de notre impact environnemental	31
Contact	32

L'esprit « Emil Frey France » au cœur de nos actions

Un esprit à l'ancrage historique

Le groupe Emil Frey, depuis son origine, puise ses forces dans son esprit d'initiative et sa capacité de créer. Ses investissements sont particulièrement réfléchis et reflètent le souhait de toujours anticiper l'avenir. Le Groupe ambitionne d'apporter les meilleurs services à ses différents types de clients en gardant toujours à l'esprit la rentabilité. Une entreprise rentable est une entreprise pérenne.

En 1924, Emil Frey, mécanicien de formation, pilote de moto reconnu et entrepreneur dans l'âme, ouvre à Zurich son premier atelier consacré aux motos et aux voitures. C'est le début de ce qui sera bientôt, le premier groupe d'importation et de distribution automobile en Suisse puis en Europe. Afin de démontrer la qualité de ses produits, et toujours prêt à innover pour

honorer sa philosophie centrée sur le client et ses besoins, Emil Frey teste lui-même et prouve la qualité des produits qu'il vend en réalisant de nombreuses courses. En 1935, il expose fièrement ces principes dans une lettre à la clientèle dans laquelle il affirme « ne vendre que de la marchandise de qualité irréprochable à des prix raisonnables » et fournir un « service prompt et consciencieux par un personnel qualifié ».

L'esprit du groupe Emil Frey repose ainsi sur un fort ancrage historique. Depuis 100 ans, le groupe Emil Frey doit sa renommée à ses principes fondateurs de respect du client, de qualité des produits vendus et la conscience professionnelle que nous, Emil Frey France, déclinons selon 3 valeurs.



3 valeurs comme moteur

Nous demandons à nos collaborateurs d'avoir en tête que le résultat est toujours la finalité de chacune de nos actions et que nous attachons beaucoup d'importance aux relations humaines respectueuses, avec nos clients, nos fournisseurs, nos parties prenantes et bien entendu, avant tout, entre collaborateurs, en interne.



Relations Humaines

Nos équipes sont notre force et notre avenir. Emil Frey France s'est construit autour de valeurs profondément humaines, soignant ses relations avec chaque client, collaborateur, fournisseur, partenaire et prestataire. Accepter, respecter et favoriser la diversité dans leur globalité sont les sources d'un travail d'équipe efficace, impliquant et motivant. Emil Frey France est une organisation exigeante mais juste pour ses collaborateurs.



Culture du résultat

Historiquement, la culture du résultat a toujours fait partie intégrante du mode de fonctionnement des équipes d'Emil Frey France. Cette valeur est gravée dans nos comportements. Chacune de nos actions engagées est tenue par la fixation d'objectifs et l'obtention d'un résultat devant servir la stratégie de l'entreprise et de ses partenaires. Partagée par toutes nos équipes, cette culture du résultat permet à chacun d'œuvrer pour la performance de notre Groupe.



Intrapreneuriat

Rester en mouvement, anticiper les évolutions futures : depuis nos débuts, nous encourageons l'intrapreneuriat pour voir naître et faire vivre des projets toujours plus novateurs et efficaces. Cette valeur est devenue aujourd'hui structurelle de notre organisation. Chaque collaborateur est perçu comme un potentiel entrepreneur autonome et responsable. Dans son périmètre d'activité, il/elle peut compter sur le Groupe pour écouter ses idées et les concrétiser afin qu'ensemble, nous anticipions les évolutions futures. C'est ainsi que nous faisons grandir le groupe Emil Frey France jour après jour. Mais cela doit se faire dans le cadre donné, c'est bien la différence entre l'entrepreneur et l'intrapreneur.

Le message du président



Hervé Miralles

Président Emil Frey France,

Belgique et Luxembourg

Les ambitions et la performance du groupe Emil Frey France en tant que premier groupe de distribution automobile français reposent sur des engagements et des valeurs fortes mais aussi sur le respect des principes de probité et d'éthique en matière de conduite des affaires. Le développement pérenne de notre entreprise ne peut être assuré que si nous nous engageons à conduire nos activités avec intégrité, transparence et éthique à l'égard de nos clients, de nos collaborateurs et de nos partenaires commerciaux.

Emil Frey France est un groupe en mouvement. Nos activités se diversifient, nos échanges commerciaux s'amplifient, multipliant nos interactions externes et internes, et augmentant potentiellement les risques de comportements condamnables ou répréhensibles.

Au-delà des nouveaux défis industriels et technologiques, des contraintes législatives et réglementaires, et des sanctions juridiques qui régissent nos activités, nous nous devons d'exercer nos activités en respectant une éthique irréprochable. Nous l'avons concentré dans un seul et même document : la charte éthique d'Emil Frey France.

Cette charte doit être à l'esprit de chacun des collaborateurs du groupe Emil Frey France et de ses filiales à tout instant. Elle vise à informer et à protéger les collaborateurs en définissant les standards du groupe Emil Frey France et les principes que nous nous engageons à respecter. Elle fixe un référentiel commun pour l'ensemble des femmes et hommes du Groupe et de ses filiales. Elle doit servir de guide dans la conduite de nos affaires pour que chacune et chacun puisse sereinement s'engager et incarner les fondamentaux qui sont les nôtres. Nos comportements et agissements individuels et collectifs doivent l'incarner au quotidien, à tous les niveaux de l'entreprise, sans exception.

Elle est également destinée à nos clients et à nos partenaires pour leur présenter notre dispositif. Agir avec intégrité, ce n'est pas seulement prendre des mesures appropriées pour se conformer à la loi, c'est aussi s'engager à réaliser des prestations de qualité, de façon transparente, avec la plus grande conscience professionnelle, et dans le plus profond respect de nos principes et de nos valeurs. C'est de notre responsabilité à tous de contribuer ainsi à la réputation du groupe Emil Frey France et aux relations de confiance que nous entretenons avec l'ensemble de nos clients, de nos collaborateurs et de nos partenaires.

Je compte sur vous pour la respecter, l'appliquer et la faire appliquer au quotidien et ainsi faire de notre Groupe une référence en la matière.

A handwritten signature in white ink, which appears to be 'H. Miralles', located at the bottom right of the page.

L'engagement du COMEX

Les membres du Comité Exécutif expriment par leur signature
leur adhésion et leur soutien aux dispositions de la charte éthique.



Hervé Miralles
Président France,
Belgique et
Luxembourg



Stéphane Caldairou
Directeur général et
directeur finances,
VO et transformation



Vincent Gorce
Directeur général
et directeur activités
APV, industries et
logistiques



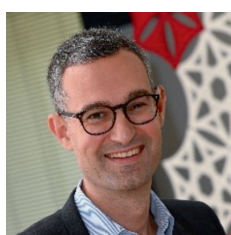
Thierry Groualle
Directeur général
des opérations
Groupe Autosphere



Frédéric Vuarin
Directeur général
BELUX



Olivier Kempf
Directeur marketing
et expérience client
Autosphere



Yorick Hessel
Directeur des nouvelles
technologies



Thierry Gauchet
Directeur financements
et nouvelles mobilités



Thomas Martin
Directeur ressources
et relations humaines



Pierre Guignot
Directeur général
activités Import

La charte éthique

Depuis l'origine, le Groupe fonde ses principes sur une éthique des affaires irréprochable et un respect des clients au plus haut niveau. Et dès 1955, Emil Frey écrit une lettre à ses managers indiquant que pour que les clients soient heureux, ses collaborateurs doivent l'être aussi. Il intègre déjà le principe de bien-être au travail via la réciprocité des échanges. Notre charte éthique incarne notre volonté de maintenir constamment ces engagements.



En quoi consiste la charte ?

La charte éthique permet à l'entreprise de définir les règles éthiques, conformes à nos valeurs et à nos engagements, à partager au sein des équipes dans le cadre de l'exercice de nos activités. Elle permet de formaliser les principes du groupe Emil Frey France, ses bonnes pratiques commerciales et d'affirmer son engagement éthique en matière de conduite des affaires. Elle constitue le document de référence qui guide l'action de chacun des collaborateurs. Elle est annexée au règlement intérieur de l'ensemble des sociétés du Groupe.

Elle a pour ambition de pousser chaque collaborateur à se poser les bonnes questions sur la conduite des affaires, ses actes et propos, et plus généralement sur ses agissements professionnels au quotidien.

Les chapitres qui suivent ont pour but d'apporter aide et conseil, notamment dans les domaines où peuvent apparaître des dilemmes d'ordre éthique. Dans certains cas, il peut être difficile de juger correctement une situation et de prendre la décision adéquate. Il peut exister des risques d'enfreindre la législation sans parfois en avoir conscience. Vos actions dans la conduite des

affaires du Groupe engage sa responsabilité et tout manquement pourrait compromettre l'éthique du Groupe, nuire à sa réputation et engendrer des sanctions conséquentes.

En toutes circonstances, les collaborateurs du Groupe doivent observer les lois et règlements ainsi que la politique du Groupe en matière d'éthique et de conformité. Ces lois incluent la loi Sapin n°2016-1696, du 9 décembre 2016 « dite Loi Sapin 2 », qui institue une obligation de prévention contre les risques de corruption et de trafic d'influence. Suivre et respecter la charte éthique est obligatoire pour que le Groupe soit en conformité avec les législations et les réglementations.

Le non-respect de la charte éthique peut gravement porter atteinte à notre réputation et à nos affaires et engendrer une perte de clients ou la résiliation de contrats. Le collaborateur qui ne respecte pas la charte éthique peut engager sa responsabilité personnelle et faire l'objet, selon la gravité de son acte et dans le respect des lois applicables, d'une sanction.

À qui est-elle destinée et qu'est-ce que cela implique pour moi ?

La charte éthique s'applique à l'ensemble des collaborateurs du groupe Emil Frey France et de ses filiales, à savoir, aux membres du comité exécutif, aux différents membres de comités de direction, aux mandataires sociaux des sociétés du groupe Emil Frey France ainsi qu'à tous les collaborateurs, quel que soit leur niveau hiérarchique. Aucun collaborateur ne doit être désavantagé dans l'application de cette charte.

Mon rôle en tant que collaborateur du Groupe :

- Je dois connaître les principes de cette charte.
- Je dois agir en accord avec la charte.
- Je dois, en cas de doute, consulter mon manager, mon RHH ou le responsable compliance et RGPD (compliance@emilfrey.fr).

- Je dois incarner nos valeurs et règles de conduites au quotidien dans l'exercice de mes fonctions.

Si je suis manager, je dois également :

- montrer l'exemple au quotidien.
- m'assurer de bien connaître la charte afin de conseiller et guider les membres de mon équipe le cas échéant.
- veiller à ce que mon équipe connaisse, respecte et applique les principes de la charte.
- identifier les risques liés à des situations non conformes et prendre les bonnes décisions.

Dispositif d'alerte

Le bon fonctionnement du groupe Emil Frey France exige que tous les collaborateurs aient la possibilité de signaler des comportements contraires à la charte éthique et/ou susceptibles de constituer une infraction pénale, une violation de la législation en vigueur, une dissimulation ou une tentative de dissimulation d'une telle infraction/violation.

Toute personne constatant un tel comportement peut actionner le dispositif d'alerte :

- En signalant tout comportement contraire aux principes de la charte éthique par la voie interne, à leur supérieur hiérarchique direct ou indirect, notamment lorsqu'ils estiment qu'il est possible de remédier efficacement à la violation par cette voie et qu'ils ne s'exposent pas à un risque de représailles.

Ou

- En adressant un email à : « alerteemilfrey@tenfrance.com ». Cette adresse est dédiée et sécurisée. Elle a été spécifiquement créée afin de garantir une stricte confidentialité de l'identité des auteurs du signalement, des personnes visées par celui-ci, de tout tiers mentionné dans le signalement, et des informations recueillies par l'ensemble des destinataires du signalement.

Ou

- En saisissant notamment toute autorité judiciaire, administrative, ou professionnelle compétente.

Le collaborateur (y compris les collaborateurs extérieurs et occasionnels) qui aura effectué un signalement sans contrepartie financière et de bonne foi et en respectant la procédure ne pourra faire l'objet d'aucune sanction ou d'une quelconque mesure de représailles, ni de menaces ou de tentatives de recourir à ces mesures, même si les faits s'avèrent par la suite inexacts ou ne donnant lieu à aucune suite.

En revanche, toute personne qui aurait signalé ou divulgué des informations dans le cadre d'une procédure d'alerte, en échange d'une contrepartie financière ou de mauvaise foi, s'expose à des sanctions conformément aux dispositions du règlement intérieur et à d'éventuels recours judiciaires.

Ainsi l'utilisation du dispositif d'alerte ne doit pas être effectuée de manière abusive.

***Notre dispositif d'alerte est consultable dans l'annexe 3 du règlement intérieur (Procédure d'alerte professionnelle) de l'ensemble des sociétés du groupe Emil Frey France, sur notre site internet <https://emilfreyfrance.fr/procedure-dalerte/>, ou auprès de la Direction Juridique (compliance@emilfrey.fr)

L'animation de la démarche éthique

L'animation de la démarche éthique est portée par le Responsable Compliance et RGPD, par les RH et l'équipe développement des compétences.

Le responsable compliance et RGPD est aussi le déontologue de EFF. À ce titre, il apporte aide et conseils à tout collaborateur qui l'interroge en matière d'éthique.

Il anime la démarche éthique :

- s'assure du déploiement de la charte éthique au sein de l'entreprise ;
- contribue à la gestion du risque éthique ;
- édicte les règles en matière d'éthique et veille à leur respect ;
- rend compte à la direction générale par un rapport relatif aux activités et aux progrès réalisés par EFF en matière d'éthique.

Le rôle des collaborateurs :

- Se former : des modules de e-learning sont disponibles sur la plateforme de digital Learning 360 d'Emil Frey France Academy.
- S'informer : le collaborateur doit prendre connaissance de la charte éthique et peut s'informer sur le site de l'Agence Française Anticorruption (AFA) agencefrancaise-anticorruption.gouv.fr/fr



Les 10 règles de bonne conduite

Pour résumer la charte éthique et de déontologie, nous avons établi 10 règles de bonne conduite à respecter dans l'exercice de nos activités.

- 1.** Je respecte et applique rigoureusement les lois, règlements et normes internes.
- 2.** Je respecte les droits et libertés de chacun et rejette toute forme de discrimination.
- 3.** J'agis de façon honnête, équitable, sincère et fiable envers mon entreprise, les clients, les partenaires et les collaborateurs du Groupe.
- 4.** Je respecte les règles de la libre concurrence et rejette la corruption.
- 5.** Je suis loyal(e) vis-à-vis de l'entreprise et évite tous conflits d'intérêts.
- 6.** Je déclare à mon manager toutes invitations et cadeaux reçus de la part de tiers et/ou partenaires.
- 7.** Je protège les actifs du Groupe et des tiers et respecte la confidentialité des informations.
- 8.** Je me soucie en permanence de la qualité et des préoccupations environnementales liées à mon activité et celle du Groupe.
- 9.** Je respecte les consignes de sécurité et alerte en cas de situation à risque.
- 10.** Je suis vigilant au respect de la charte, je sensibilise et j'alerte en cas de situation de non-respect.

Les personnes

Notre premier engagement et notre premier devoir est d'offrir à nos collaborateurs un environnement de travail sûr et d'assurer la performance de l'entreprise à travers une équipe plurielle et diversifiée.



Respect des droits, respect mutuel et égalité des chances

Être traité avec respect est un droit fondamental et fait partie intégrante de notre valeur Relations Humaines tout autant que nous avons le devoir de traiter les autres avec respect. Le respect des autres est en tout temps de rigueur.

Le respect inconditionnel des droits

Les droits de l'homme tels que reconnus par le droit international, européen et/ou français doivent être respectés scrupuleusement par tous.

Le respect mutuel

Chacun s'oblige à un comportement toujours respectueux, dans le respect des droits et libertés de chacune et chacun sans discrimination et avec tolérance. Chacun respecte la vie privée de ses collaborateurs et s'abstient de répandre tout type d'information privée.

Respecter la personne, c'est notamment :

- Traiter chacune et chacun de façon équitable, tout en tenant compte de ses différences.
- Maintenir un milieu de travail favorisant la collaboration et le respect mutuel.
- Protéger la santé, la sécurité et la dignité de tous les membres de l'organisation.
- Ne pas accepter d'être un témoin silencieux et dénoncer toute situation de harcèlement ou de discrimination.

Quel est mon rôle ?

- Je ne dois proférer ni tolérer aucune plaisanterie, parole, geste ou comportement qui pourrait offenser, générer un environnement hostile ou entraîner un sentiment de discrimination.

Exemple

L'un de mes collègues ne cesse de parler de manière sexiste d'une personne de mon équipe et ne fait ouvertement preuve d'aucune considération pour elle. Mise à part l'influence négative de cette situation sur notre ambiance de travail, je me sens embarrassé par son attitude. Que dois-je faire ?

L'attitude de votre collègue ne favorise pas l'esprit d'équipe et est également contraire aux principes éthiques de l'entreprise en matière de lutte contre la discrimination des salariés (comme de tout tiers) relativement à leur origine, leur race, leur sexe ou leur appartenance religieuse. Vous pouvez aborder ce point avec lui en insistant sur le décalage entre son discours et la charte éthique.

Vous pouvez également faire part de cette situation à votre supérieur hiérarchique, à la Direction Juridique // Compliance Officer ou en exerçant votre droit d'alerte à l'adresse alerteemilfrey@tenfrance.com



La diversité, l'intégration et l'égalité des chances

Nous favorisons l'équité et la diversité. Et il est garanti pour tous l'égalité des chances et de traitement sans aucune autre forme de distinction entre les individus. Nous sommes convaincus qu'avoir des équipes plurielles et diverses est source de richesse pour le Groupe. Au sein de nos équipes, nous multiplions les partenariats auprès d'associations qui promeuvent la mixité et l'inclusion dans les métiers de l'automobile et de la mobilité. Nous agissons fortement pour la formation et l'emploi des jeunes. 7 % de nos effectifs sont des jeunes en alternance et nous avons développé une école de formation aux métiers de la distribution

de véhicules via l'alternance. Et nous agissons pour l'intégration des personnes en situation de handicap dans nos effectifs et sites.

Nous nous engageons à respecter toutes les dispositions législatives qui luttent contre la discrimination.

Quel est mon rôle ?

- Peu importe les origines sociales, culturelles, ethniques, nationales, les convictions religieuses, le sexe ou orientation sexuelle, le handicap, je coopère avec mes collègues de la même façon.
- En tant que manager, j'évalue les membres de mon équipe en fonction de leurs compétences, attitude et résultats professionnels.

Exemple

Au cours d'un recrutement, je m'abstiens de prendre en compte des facteurs discriminants tels que le sexe du candidat, son orientation sexuelle supposée, ses origines ethniques ou son adresse de résidence pour prendre une décision. Il en est de même au moment des entretiens annuels ou de ma participation au comité carrière.

L'hygiène et la sécurité

Proposer un environnement de travail et un espace d'accueil pour nos clients sain et sûr est un devoir fondamental pour nous. Il est aussi du devoir de chacun de promouvoir et préserver la sécurité, la santé et la satisfaction dans leur travail de l'ensemble des collaborateurs.

La sécurité au travail est un droit que chaque collaborateur doit exiger de son employeur. Le groupe Emil Frey France tient tout particulièrement à ce que des règles de sécurité et d'hygiène soient mises en place sur chacun de ses sites. Chacun de nous doit les respecter et se conformer aux législations en vigueur. En déplacement en interne ou en externe,

nous devons nous conformer aux normes de sécurité du site sur lequel nous nous rendons. Chaque manager doit veiller à la bonne mise en pratique des règles de sécurité et d'hygiène.

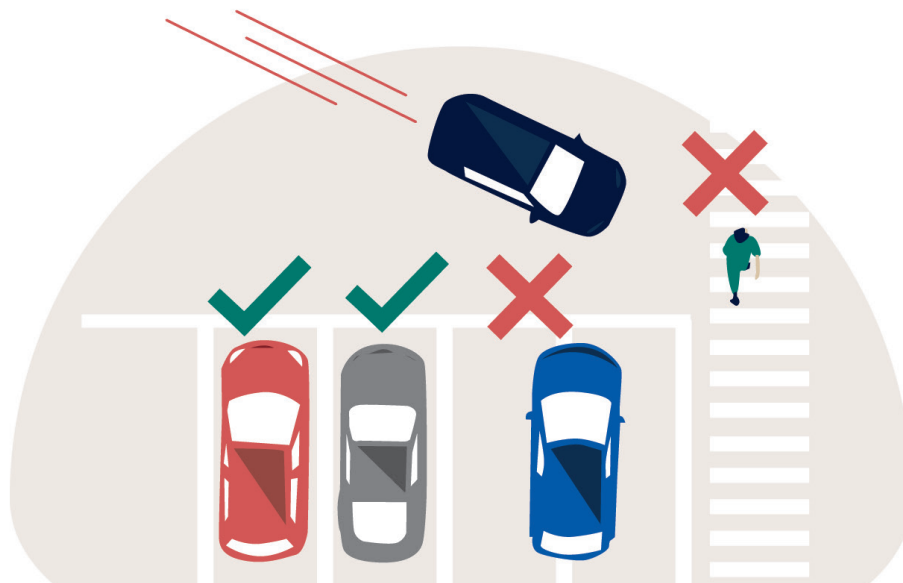
Quel est mon rôle ?

- Je respecte, je sensibilise et j'alerte. Chaque collaborateur doit connaître les règles d'hygiène et de sécurité du site sur lequel il se trouve et les respecter.
- Si un collaborateur identifie un comportement susceptible d'être à risque ou une situation mettant en cause l'hygiène ou la sécurité de nos collaborateurs, il doit en faire le signalement au plus vite à son manager.

Exemple

Un de mes subordonnés ne respecte pas les consignes de sécurité. Il refuse notamment le port des équipements de protection individuelle. Comment dois-je réagir ?

Il convient de tenter de le convaincre de respecter ces consignes en lui rappelant qu'il s'agit d'abord de le protéger lui et ses collègues et qu'il s'agit également de respecter la réglementation en la matière. S'il refuse d'obtempérer une procédure disciplinaire doit être engagée et l'accès à son poste de travail lui être interdit.



La protection de notre réputation et de nos intérêts

Nous représentons tous, le Groupe et ses filiales individuellement. Nos comportements et nos activités dans l'exercice de nos fonctions ont des répercussions sur l'image et la réputation du Groupe. Nous devons respecter les règles de comportement socialement acceptées au travail et sur les réseaux sociaux.

Les actes et comportements inappropriés d'un seul individu ou d'un groupe d'individus peuvent mettre en cause notre réputation et celle des marques. Chacun doit rester vigilant et veiller à ce que son comportement n'y porte pas atteinte, notamment en public.

Seules les pratiques autorisées, la stricte vérité et la précision dans tous nos communiqués ou sur nos sites internet sont permises pour promouvoir et défendre nos intérêts.

Quel est mon rôle ?

- Je dois garder à l'esprit que je représente l'entreprise et l'image du Groupe lors d'événements professionnels mais également en ligne. Je dois donc respecter les règles édictées par la charte éthique et être conscient que mon comportement peut avoir une incidence sur la perception de l'image du Groupe.

Exemple

Quand un collaborateur est invité en tant que représentant du Groupe dans le cadre d'une convention constructeur, il doit garder en toutes circonstances un comportement digne et respectable. Il doit notamment s'abstenir de consommer des substances illicites ou de consommer de l'alcool de manière excessive.



L'intégrité dans nos activités

Le Groupe s'engage à ce que ses collaborateurs se comportent de manière responsable et intègre dans toutes ses activités. À ce titre, l'ensemble des collaborateurs doit respecter strictement les dispositions légales et réglementaires, notamment en matière de :

- Lutte contre les pratiques concurrentielles déloyales,
- Lutte contre les pratiques commerciales trompeuses,
- Détection des conflits d'intérêts et limitation des cadeaux
- La lutte contre la corruption,
- Escroqueries,
- Prévention contre la Fraude et le Blanchiment,
- Travail dissimulé.



La lutte contre les pratiques concurrentielles déloyales

En tant que leader et moteur de notre secteur, nous nous devons d'être exemplaires sur ce point. Le Groupe exerce ses activités en conformité avec les législations et réglementations en vigueur en garantissant une concurrence loyale et équitable.

Toute pratique anticoncurrentielle ayant pour vocation d'empêcher, restreindre ou de fausser le jeu de la concurrence sur un marché (entente, abus de position dominante), toute action illicite visant à éliminer un concurrent ou à forcer des partenaires commerciaux à accepter des conditions commerciales déloyales, toute pratique anticoncurrentielle, sont fermement prohibées par le groupe Emil Frey France.

Toutes actions concertées, conventions, ententes expresses ou tacites ou coalition sont interdites par le groupe Emil Frey France lorsqu'elles tendent à :

1. Limiter l'accès au marché ou le libre exercice de la concurrence par d'autres entreprises.
2. Faire obstacle à la fixation des prix par le libre jeu du marché en favorisant artificiellement leur hausse ou leur baisse.
3. Limiter ou contrôler la production, les débouchés, les investissements ou le progrès technique.
4. Répartir les marchés ou les sources d'approvisionnement.

Lorsque le groupe Emil Frey France est placé en position de force sur un marché, il interdit tout abus de sa position pour restreindre ce dernier ou évincer la concurrence.

De ce fait et sans que cette liste ne soit exhaustive, le groupe Emil Frey France prohibe tout comportement consistant à :

1. Un refus de vendre entre les professionnels,
2. Pratiquer des ventes liées,
3. Pratiquer des conditions de vente discriminatoires,
4. Notifier une rupture de relations commerciales établies au seul motif que le partenaire refuse de se soumettre à des conditions commerciales injustifiées.

Il est attendu de nos partenaires et de nos concurrents qu'ils respectent les mêmes règles.

Quel est mon rôle ?

- J'adopte un comportement loyal envers les concurrents et ne les dénigre pas.
- Je ne diffuse pas d'informations inexactes sur les supports de communication du Groupe (catalogue, site web etc.).
- Je demande de l'aide à la direction juridique si j'ai un doute sur une pratique ou l'application de règles.
- Je ne dois pas user de moyens illicites ou contraires à l'éthique pour obtenir des informations, sceller un partenariat, ou vendre.

Exemple

En passant chez un client, ce dernier, me donne des informations sur les prix recommandés fournis par mes concurrents ainsi que sur leurs projets de lancement. Puis-je également lui demander des informations sur le plan de mise en avant en magasin convenu pour ces lancements ?

Vous devez rester prudent quand vous recevez des informations sensibles non-publiques (prix, lancement de produits, budget publicitaire, etc...) sur nos concurrents que ce soit directement, auprès de nos concurrents ou indirectement notamment par nos clients. Il faut limiter le risque pour l'entreprise mais également pour le client.

La lutte contre les pratiques commerciales trompeuses et douteuses

La lutte contre les pratiques commerciales trompeuses et douteuses est une priorité pour le Groupe. Il s'agit d'actions profondément contraires aux principes fondateurs du Groupe édictés en 1935 dans la Lettre à la clientèle.

Le Groupe interdit toutes pratiques commerciales trompeuses et douteuses. Ainsi nous ne devons absolument pas user dans nos relations avec nos clients, nos partenaires ou fournisseurs de pratiques commerciales

- créant une confusion avec un autre bien ou service, une marque, un nom commercial, ou un autre signe distinctif d'un concurrent.
- reposant sur des allégations, indications ou présentations fausses ou de nature à induire en erreur le client.

- omettant, dissimulant ou fournissant de façon inintelligible, ambiguë ou à contretemps une information substantielle ou n'indiquant pas sa véritable intention commerciale dès lors que celle-ci ne ressort pas déjà du contexte.
- Lorsque la personne, pour le compte de laquelle elle est mise en œuvre, n'est pas clairement identifiable.

Quel est mon rôle ?

- Je dois être honnête et transparent dans ma relation commerciale avec le client.

Exemples

Voici quelques exemples concrets de pratiques TOTALEMENT interdites.

- Négocier avec un client le prix du véhicule et lui présenter ensuite une offre qui inclut des produits périphériques au véhicule sans qu'il n'y ait eu d'information précontractuelles sur ces produits.
- Présenter un dossier de financement à un organisme en omettant un loyer lié à l'habitat et en renseignant « Vit chez ses parents » ou toute autre mention inexacte et destinée à présenter une situation financière qui permettra d'obtenir l'accord de l'organisme de financement.
- La pose d'une pièce de réemploi non spécifiée et facturée comme neuve au client dans le cadre d'un Ordre de Réparation Carrosserie.
- Faire croire à l'origine française d'un produit fabriqué à l'étranger.
- Présenter comme obligatoire des frais de dossier et/ou annexe.

La détection des conflits d'intérêts

Nous devons éviter toute action susceptible d'entrer en conflit avec les intérêts du Groupe ou qui pourrait ternir sa réputation.

Il y a conflit d'intérêts lorsqu'une action implique des intérêts contradictoires entre les intérêts individuels de celui qui agit et les intérêts du Groupe. C'est le cas lorsqu'un gain personnel direct ou indirect, influence ou peut influencer une décision en rapport avec notre activité professionnelle. L'obligation de loyauté envers l'employeur est l'un des devoirs de tout collaborateur. Et nous devons éviter de nous mettre dans des situations dans lesquelles nos intérêts individuels entreraient en conflit avec ceux du Groupe.

Personne ne peut accepter de pots-de-vin ou autres avantages, taire la vérité sur une situation

litigieuse ou contraire à la loi, effectuer des paiements à des fonctionnaires, à des parents ou associés de cocontractants. Cette obligation consiste à ne pas nuire à l'image de l'entreprise ou à son bon fonctionnement.

Quel est mon rôle ?

- Je dois signaler tout conflit d'intérêts potentiel à mon manager ou au responsable compliance.
- Je dois mener mes négociations commerciales en me fondant seulement sur l'intérêt du Groupe et non sur d'éventuels avantages personnels.
- Je ne dois utiliser ni divulguer aucune information obtenue au travail dans le but d'en tirer un gain ou un avantage personnel.

Exemple

Le chef du service après-vente a un de ses cousins qui vient de nous rejoindre comme carrossier. Par ailleurs, je suis chef des ventes, une ancienne camarade de Lycée travaille désormais avec moi au secrétariat commercial. Je crains que certains puissent y percevoir un conflit d'intérêts. Les règles concernant les conflits d'intérêts s'appliquent-elles uniquement aux proches parents ou bien également à ces deux personnes ?

Si la relation est telle qu'elle risquerait d'influer sur votre objectivité, les principes, ci-dessus, s'appliquent et vous devez demander conseil. Le fait qu'un membre de votre famille ou un de vos amis travaille dans le Groupe ne remet nullement en cause ses compétences pour le poste. Néanmoins, tout doit être mis en œuvre pour s'assurer que son salaire et l'évaluation de ses performances soient du ressort d'une personne indépendante et que de telles situations fassent l'objet d'une surveillance permanente afin de garantir l'objectivité et l'équité entre tous.

Ma fille se marie et j'ai invité un de mes principaux fournisseurs qui est devenu un ami. Il me propose de fournir le champagne pour le vin d'honneur, comment dois-je réagir ?

Vous devez décliner cette proposition qui viendrait influencer votre façon de gérer le contrat avec ce prestataire si vous étiez amenés à l'accepter. Vous devez également déclarer à votre hiérarchie que vous entretenez une relation d'amitié avec ce fournisseur. Cela ne remet pas en cause la relation, mais elle doit être déclarée. Pour expliquer votre refus au fournisseur, vous pouvez invoquer la politique du groupe dans le domaine.



La limitation des cadeaux et invitations

Nous veillons à la limitation des cadeaux et des invitations afin qu'elle ne soit pas source de conflit d'intérêts.

Nous sommes dans un métier de commerce où construire une relation de confiance sur le long terme avec un client nécessite parfois d'avoir des échanges dans un cadre favorable à la réalisation de transactions. Néanmoins, tout bien, faveurs, service, avantage, invitations, offres de divertissement ou cadeau doit être considéré comme une source potentielle de conflit d'intérêts. Pour être accepté ou offert, il doit être modeste et conforme aux usages de façon à être perçu comme une marque d'appréciation,

d'hospitalité ou de politesse et non comme visant à influencer une décision. Un des indicateurs permettant d'évaluer l'acceptabilité d'un cadeau ou d'une invitation est de savoir si vous seriez en mesure de faire une invitation ou un cadeau d'une valeur correspondante à celui que vous avez reçu.

Quel est mon rôle ?

- Je déclare tous les cadeaux, les invitations ou les offres de divertissements reçus ou offerts autrement que dans le cadre normal de mon activité professionnelle auprès de ma hiérarchie directe sans délai.

Exemples

En début d'année, un prestataire m'envoie une boîte de chocolat avec une carte de vœux, comment dois-je réagir ?

Il s'agit d'un cadeau d'une valeur modeste et qui s'inscrit dans une tradition d'envoi des vœux qui ne va pas influencer votre gestion du contrat. Vous pouvez le remercier et partager la boîte de chocolats avec vos équipes.

Dans le cadre de la signature d'un contrat, l'un de nos fournisseurs a souhaité m'offrir un présent d'une valeur non négligeable. Je m'interroge sur le comportement à avoir dans une telle situation :

Il convient de refuser courtoisement ce type de cadeau en expliquant la politique du Groupe dans ce domaine. Il peut parfois être délicat de refuser un tel présent. Dans ce cas, informez votre hiérarchie qui décidera du comportement à adopter.



La lutte contre la corruption et le trafic d'influence

Le groupe Emil Frey France s'engage à appliquer la plus grande fermeté à l'encontre des actes de corruption et de trafic d'influence, quels qu'en soient les modalités, les circonstances et les enjeux.

Tout acte susceptible d'être interprété comme une tentative directe ou indirecte d'influencer les décisions de clients, d'un gouvernement ou d'une administration de manière inappropriée et toute attitude qui laisserait à penser que le Groupe Emil Frey France est ouvert à une quelconque forme de corruption active ou passive (dessous de table, favoritisme, détournement de fonds, commissions occultes, etc.) sont strictement interdits.

1. La corruption

La corruption est un comportement pénalement répréhensible par lequel une personne ou une organisation à laquelle on confie une position d'autorité sollicite, agréé ou accepte un don, une offre ou une promesse, des présents ou des avantages quelconques en vue d'accomplir, de retarder ou d'omettre d'accomplir un acte entrant d'une façon directe ou indirecte dans le cadre de ses fonctions.

La récompense n'a pas nécessairement à se concrétiser, puisque la simple sollicitation suffit pour caractériser l'infraction de corruption.

Le Code pénal punit très sévèrement la corruption d'autant plus lorsqu'elle est exercée par une personne dépositaire de l'autorité publique (trafic d'influence).

2. Le trafic d'influence

Le trafic d'influence est une forme de corruption qui consiste à échanger des dons (argent, cadeau, promesse...) contre des avantages publics. Il est puni par la loi en France.

Le fait d'inviter régulièrement à des événements exceptionnels un élu en vue :

- d'obtenir un marché sur le parc de véhicule de la communauté de commune,
- d'obtenir un permis de construire,
- d'empêcher un contrôle administratif, relève du trafic d'influence.

Cela ne signifie pas qu'il ne faut pas entretenir de relations avec les élus mais cela doit rester dans le domaine du raisonnable.

Quel est mon rôle ?

- Je ne dois pas accorder directement ou indirectement à un tiers des avantages indus, de quelque nature que ce soit et par quelque moyen que ce soit, dans le but d'obtenir une transaction commerciale, une décision ou un traitement de faveur.

Exemples

- Ainsi, un maire qui propose d'octroyer un permis de construire à l'entreprise en échange d'invitations à des voyages, spectacles ou autres prestations, pourra être poursuivi indépendamment du fait que les invitations se concrétisent ou non.
- Un concessionnaire qui propose à un paysagiste d'entretenir gratuitement son véhicule en échange de travaux de jardinage à son domicile commet une infraction de corruption.
- Un chef de service du siège qui favorise un fournisseur pour lui permettre l'obtention d'un contrat en échange d'une semaine de vacances en Floride en couple commet une infraction de corruption.
- La mise à disposition de véhicules à des décideurs en contrepartie du renouvellement d'un contrat s'apparente également à de la corruption.

J'ai conscience que l'entreprise ne puisse pas offrir de cadeau à un agent public. Puis-je cependant offrir, sur mes propres fonds, un cadeau à cet agent pour le remercier de son aide dans l'obtention d'un contrat avec une administration ?

Qu'un tel cadeau soit effectué à un agent public par vous-même, sur vos fonds propres, ou par l'entreprise constituée, dans tous les cas, un délit. Il est en effet illégal d'effectuer un tel cadeau. En agissant ainsi vous prendriez non seulement des risques pour l'entreprise, mais aussi pour vous-même.

La lutte contre l'escroquerie

L'infraction d'escroquerie est le fait, soit par l'usage d'un faux nom ou d'une fausse qualité, soit par l'abus d'une qualité vraie, soit par l'emploi de manœuvres frauduleuses, de tromper une personne physique ou morale et de la déterminer ainsi, à son préjudice ou au préjudice d'un tiers, à remettre des fonds, des valeurs ou un bien quelconque, à fournir un service ou à consentir un acte opérant obligation ou décharge.

L'escroquerie est généralement caractérisée par des manœuvres frauduleuses dont la finalité est de procurer des fonds à l'entreprise. Les manœuvres doivent avoir été déterminantes

dans la remise des fonds ou de valeurs ou dans la fourniture de services. Il s'agit d'une infraction intentionnelle, donc l'intention doit impérativement être établie.

Quel est mon rôle ?

- En aucune manière, je ne dois m'engager dans des pratiques qui risquent de compromettre gravement la réputation du Groupe et la confiance de notre clientèle.
- Si je suis témoin de telles pratiques, je dois les signaler à mon manager ou utiliser la procédure d'alerte en envoyant un courriel à l'adresse alerteemilfrey@tenfrance.com

Exemples

- La vente d'un véhicule en sous-estimant délibérément son kilométrage relève de l'escroquerie.
- Présenter à un client un véhicule d'occasion équipé de pneumatiques récents pour le livrer quelques jours plus tard avec des pneumatiques en fin de vie relève de l'escroquerie.

La lutte contre la fraude

La fraude se définit comme tout acte ou omission commis intentionnellement par une ou plusieurs personnes, physiques ou morales, afin d'obtenir un avantage ou un bénéfice de façon illégitime, illicite ou illégale.

Il s'agit d'un acte qui a été réalisé en utilisant des moyens déloyaux destinés à surprendre un consentement, à obtenir un avantage matériel ou moral indu ou réalisé avec l'intention d'échapper à la loi.

Quel est mon rôle ?

- En toutes circonstances je me dois de rester loyal vis-à-vis de mon employeur, de mes collègues et des clients.
- Si je suis témoin d'un acte frauduleux, je dois le signaler à mon manager. Si les circonstances rendent cette voie de recours impossible, il faut envoyer un courriel d'alerte à l'adresse alerteemilfrey@tenfrance.com

Exemples

- Un chef de service qui valide une facture tout en sachant que le montant facturé ne correspond en rien au service rendu afin d'en déclencher le paiement relève de la fraude.
- Un magasinier débitant, sur un OR interne, des pneumatiques qui seront montés sur le véhicule d'un proche, relève bien évidemment de la fraude.
- Modifier ou valider le changement d'un RIB dans la comptabilité fournisseur à son bénéfice, ou à celui d'un proche relève de la fraude.

Lutte contre le blanchiment

L'infraction distingue deux types de blanchiment :

1. le fait de faciliter, 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.
2. 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.

Quel est mon rôle ?

- En aucune manière je ne dois accepter des règlements en espèce d'un montant supérieur à 1 000 €.
- Si je suis témoin d'actes susceptibles de s'apparenter à du blanchiment d'argent, tels que la validation de facture dont le montant ne cadre pas avec la réalité de la prestation, je dois le signaler à mon manager. Si les circonstances rendent cette voie de recours impossible, il faut envoyer un courriel d'alerte à l'adresse alerteemilfrey@tenfrance.com

Exemple

Le fait de valider en connaissance de cause des factures fournisseurs de prestation pour des services qui n'ont pas de lien proportionné avec le montant facturé concourt à faciliter la justification mensongère de revenus. idem pour des biens non livrés.

Le fait d'accepter des paiements en cash pour un montant supérieur à 1 000 € et ensuite de maquiller cette opération dans les comptes de la société avec un mode de paiement différent revient à apporter son concours à une opération de blanchiment.

Lutte contre le travail dissimulé

Le travail dissimulé est réprimé par l'article L8221-3 du Code du travail qui dispose qu'est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur :

1. Soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de (...) la déclaration préalable à l'embauche.
2. Soit de se soustraire intentionnellement à (...) la délivrance d'un bulletin de paie, ou de mentionner sur ce dernier un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli, si cette mention ne résulte pas d'une convention ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail...
3. Soit de se soustraire intentionnellement

aux déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales assises sur ceux-ci auprès des organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales ou de l'administration fiscale en vertu des dispositions légales.

Quel est mon rôle ?

- En toutes circonstances, je dois m'en tenir au strict respect des procédures de recrutement et de suivi du temps de travail. En cas de doute, ne pas hésiter à s'adresser au Responsable Ressources Humaines du site. Si les circonstances rendent cette voie de recours impossible, il faut envoyer un courriel d'alerte à l'adresse alerteemilfrey@tenfrance.com

Exemple

Le fait de mettre à disposition un véhicule de service de la concession à un collaborateur en échange d'heures supplémentaires non déclarées sur le bulletin de salaire est assimilable à du travail dissimulé.

Les actifs du Groupe et des tiers

Chaque jour au quotidien, nos collaborateurs doivent veiller à la sécurité et à l'intégrité des actifs du Groupe et des tiers avec lesquels nous travaillons. Nous devons les utiliser de manière responsable et professionnelle.



Les informations confidentielles

Dans un secteur très concurrentiel, le secret des affaires est primordial. Chacun à notre niveau, nous devons protéger les informations confidentielles du Groupe.

Une information confidentielle est une information qui est régie par un contrat ou par la loi. Il peut s'agir d'informations données par nos collaborateurs, clients, fournisseurs ou partenaires que nous nous sommes engagés à ne pas divulguer, des informations relatives à la stratégie commerciale et financière du Groupe, des données à caractère personnel, des informations sur nos savoir-faire, relevant du secret industriel et autres logiciels développés par le Groupe.

Nous devons préserver la confidentialité de ces informations. Chacun s'oblige à maintenir le secret des affaires et le silence sur les transactions conduites, en particulier sur les sujets confidentiels ou pas encore rendus publics.

Quel est mon rôle ?

- Je protège les informations confidentielles du Groupe, de nos collaborateurs, de nos clients, partenaires et fournisseurs contre tout accès ou divulgation non autorisé(e).
- J'évite de discuter d'informations confidentielles en public ou si je risque d'être entendu en externe.

Exemples

Au cours d'un dîner organisé par l'association des jeunes entrepreneurs de la ville, je suis amené à échanger avec des investisseurs immobiliers. Le groupe est sur le point d'acquérir de nouveaux terrains pour concrétiser notre stratégie de développement sur le territoire. La transaction est toujours en cours de négociation et rien n'est signé.

Je m'abstiens d'évoquer le dossier et même si des personnes semblent être au courant de la transaction, je reste évasif quant aux intentions du Groupe sur la parcelle concernée.

J'ai entendu qu'un nouveau projet allait voir le jour au sein d'un service du Groupe et c'est très intéressant pour l'image de l'entreprise. Puis-je le publier sur les réseaux sociaux ?

Si l'information n'a pas été rendue public par le service communication sur les réseaux sociaux, non, vous ne pouvez pas diffuser cette information sur les réseaux.



Respect de la vie privée et protection des données

Protéger et sécuriser l'ensemble de nos données est vital pour le Groupe et l'ensemble de ses filiales. Tout incident, toute fuite de ces données pourrait gravement nuire à la réputation et à la bonne conduite des affaires du Groupe entraînant des risques financiers élevés.

Le Groupe a mis en place un programme de protection des données spécifique. Ne sont collectées et utilisées que les données personnelles des collaborateurs, des clients ou des tiers autant que la loi le prescrit et le définit dans le cadre du RGPD. Tout un programme de formation a été mis en place sur ce sujet essentiel afin de bien sensibiliser nos collaborateurs.

Chacun traite l'ensemble de ces données comme confidentielles et personnelles et s'engage à faire respecter la sécurité des informations reçues.

Quel est mon rôle ?

- J'ai connaissance et ai suivi la formation sur le RGPD mis à ma disposition par Emil Frey France Academy.
- Je ne recueille pas de données à caractère personnel sauf si l'exercice de ma fonction me l'autorise et je m'assure alors de ne collecter que celles dont j'ai précisément besoin.
- J'utilise les bons outils afin de partager les fichiers contenant des données à caractère personnel.

Exemple

Un ami, gestionnaire de flotte pour une société me demande les coordonnées du vendeur société du pôle pour une utilisation professionnelle. Puis-je lui transmettre ces coordonnées ?

Même si cela peut paraître aller de soi, il faut l'accord de la personne concernée avant de diffuser des informations la concernant. La bonne pratique est de proposer à votre ami de transmettre ses coordonnées au vendeur société qui se fera un plaisir de le rappeler au plus vite.



L'utilisation appropriée des ressources

Le Groupe nous confie des ressources pour réaliser nos missions au quotidien. Nous sommes responsables de leur utilisation aux seules fins pour lesquelles elles nous ont été confiées.

Une ressource est un bien ou un moyen, matériel ou immatériel du Groupe ou de ses filiales. Ce peut être un budget, un brevet, des licences d'utilisation de logiciels ou encore des collaborateurs qu'une entreprise est capable de mobiliser afin de répondre à un objectif défini. Les ressources sont classées en deux grandes catégories : les ressources tangibles qui correspondent aux actifs quantitatifs et à des choses que l'on peut visualiser et toucher dans l'espace, et les ressources intangibles qui correspondent à des actifs immatériels pour la société.

À noter que l'entreprise peut disposer de ressources en interne, ou faire appel à un partenaire externe pour en obtenir, à l'achat ou la location.

Les ressources sont considérées comme des actifs pour l'entreprise.

Elles constituent les éléments de base de celle-ci, et permettent de produire et de créer de la performance, dans le but d'atteindre un objectif précis.

L'usage de ces ressources est un véritable enjeu pour le Groupe et chaque collaborateur doit être responsable de l'usage qu'il en fait.

Quel est mon rôle ?

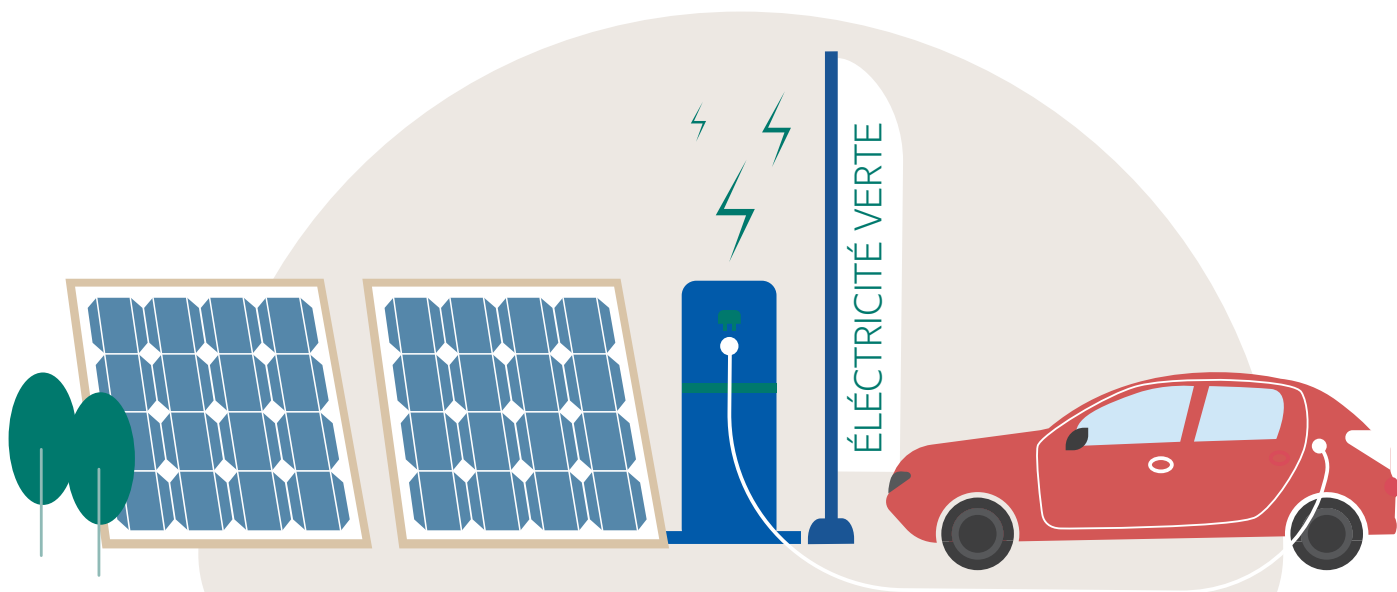
- Je traite avec soin les actifs et ressources du Groupe et des tiers.
- J'utilise les ressources matérielles et immatérielles du Groupe précisément et uniquement à des fins professionnelles.
- Je dois connaître la charte de bon usage du matériel informatique et le règlement intérieur.

Exemples

- Un client nous a confié son véhicule dans le cadre d'un entretien et il ne le récupérera que le lendemain. Je m'abstiens d'utiliser le véhicule du client en fin de journée pour rentrer à mon domicile. Les essais sont à réaliser sur des parcours spécifiques autour de la concession.
- J'ai un véhicule de fonction qui m'a été attribué. Je ne peux en aucun cas le prêter au quotidien à mon compagnon/ma compagne sous prétexte qu'il a plus de trajet domicile-travail que moi.

Les engagements RSE

En tant que leader européen et français, nous souhaitons apporter notre contribution à la collectivité et inscrire notre secteur et nos activités dans une dynamique de réduction drastique de notre empreinte carbone.



La contribution à la société civile

Nous pouvons et devons jouer un rôle auprès de nos collectivités. Nous considérons que la jeunesse est l'avenir et nous démontrons notre engagement auprès de ceux qui représentent le futur de nos sociétés.

Nous avons mis en place une Fondation : Fondation Autosphere par laquelle nous soutenons sur tout le territoire national des actions concrètes en faveur de la santé et du bien-être, physique, social et mental, des enfants, des adolescents et des jeunes.

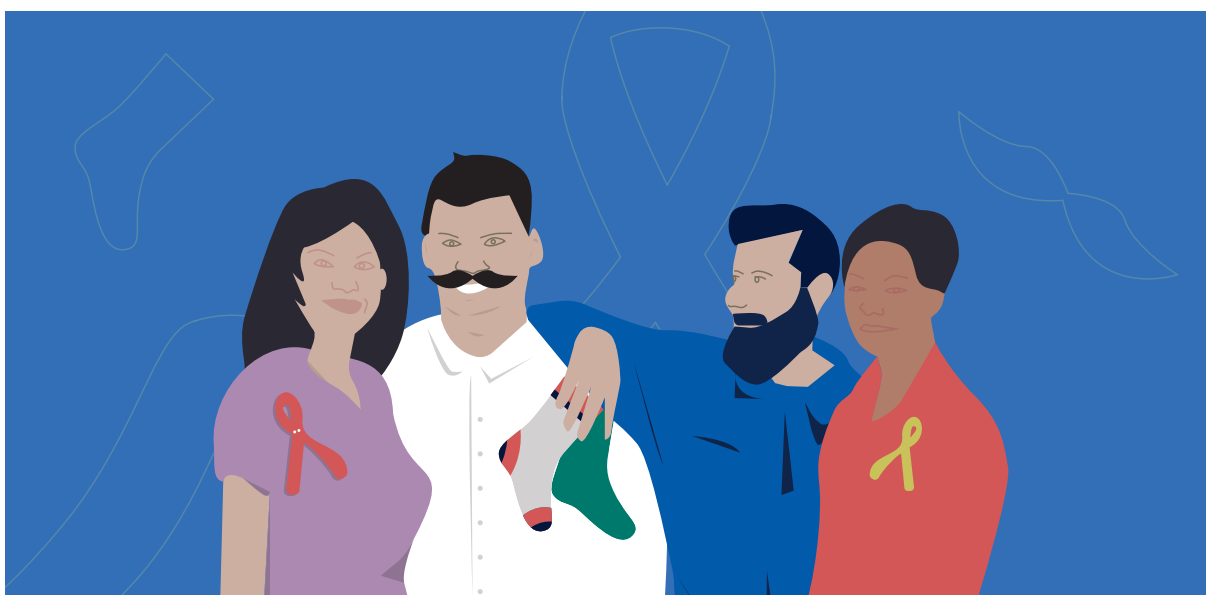
Notre choix d'engagement solidaire s'est porté sur une thématique large, censée concerner tout un chacun : nos collaborateurs, mais également les millions d'automobilistes auxquels ils proposent leurs services. En s'adressant à eux, la Fondation s'adresse également à leurs enfants

ou petits-enfants, conducteurs de demain.

Par nature, nous favorisons l'apprentissage par l'alternance et proposons des parcours parfaitement adaptés à nos besoins grâce à notre école d'entreprise EFFy Pro School.

Quel est mon rôle ?

- Je suis encouragé à participer aux actions solidaires mises en place par le Groupe (Septembre en or, Octobre rose, Movember, Tous en bleu, ou chaussettes dépareillées)
- Je favorise la formation par l'alternance.



La réduction de notre impact environnemental

Conscients de l'impact environnemental de nos activités, nous nous engageons à favoriser des pratiques responsables pour en limiter les effets.

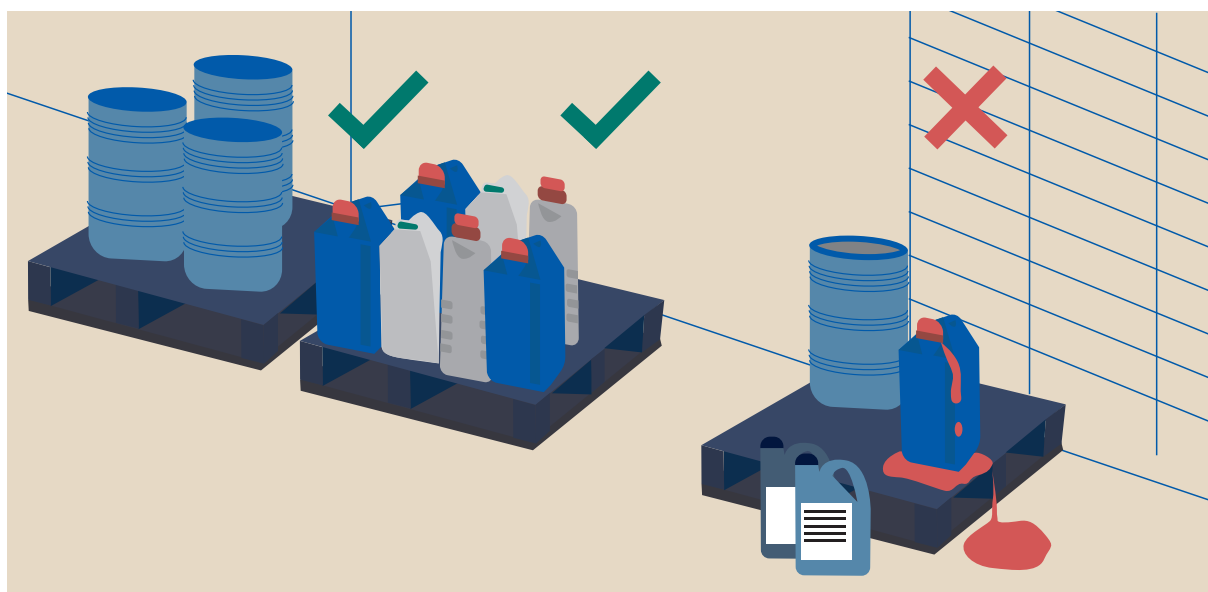
Le Groupe s'engage à respecter toutes les obligations légales relatives à l'impact de ses activités sur l'environnement, telles que pour minimiser notre empreinte carbone.

Dans ce cadre, nous mettons en place des initiatives visant à réduire notre empreinte carbone en consommant de l'électricité verte dans nos activités et en optimisant nos ressources énergétiques, en favorisant l'usage de transporteurs plus propres, en mettant en œuvre des pratiques de recyclage et de gestion des déchets efficaces, ainsi qu'en encourageant nos employés à adopter des comportements écoresponsables au sein de l'entreprise.

Côté clients, nous soutenons également le développement de solutions de mobilité durable et œuvrons pour l'augmentation de la durée de vie des véhicules d'occasion grâce au reconditionnement et au développement d'offres et services favorisant l'économie circulaire et la réutilisation des matériaux.

Quel est mon rôle ?

- Je respecte la législation nationale et locale relative à l'environnement.
- Je respecte les éco-gestes (Oui-Gestes) mis en place par le Groupe.
- Je contribue dans mes actions quotidiennes à minimiser l'impact sur l'environnement en respectant la politique voyage et déplacement, en économisant l'énergie dans nos bureaux, en vérifiant que les machines sont en bon état de marche et qu'elles sont allumées seulement lorsque nécessaire, je réduis et trie les déchets de façon adaptée.
- Je conseille au mieux les clients sur des solutions de mobilité durable.



Contact

compliance@emilfrey.fr

Groupe
Autosphere

 GROUPE
KERTRUCKS



Emil Frey France
Holding Agri



Emil Frey France
IBO

 GABILLET

 MAC



 **bretagri**

 Terrinov



FLSA S.A.S

TVS 

 **Flauraud**



 **COFIA**

 **CRVO**



EFFY
Pro School



France