

MOT DU GERANT

Aujourd'hui plus que jamais, l'éthique, l'intégrité et la lutte contre toutes les formes de discrimination sont devenus des enjeux majeurs et structurants pour toutes les entreprises. Les évolutions du cadre réglementaire et normatif national et international ont contribué à faire de ces concepts clés des valeurs universelles que chaque entreprise se doit de promouvoir. Cette démarche vertueuse de responsabilisation du monde des affaires face aux grands enjeux de société est de plus portée favorablement par une grande partie de l'opinion.

Dans ce contexte, EXTRA TIME entend une fois encore réaffirmer avec force, dans une démarche plus large, les valeurs qui ont toujours été les nôtres et qui nous structurent, à savoir le respect, la confiance et l'exemplarité. Il est en effet capital que l'ensemble des activités que nous menons, dans un espace globalisé, soient menées avec la plus grande intégrité et dans la plus grande transparence par tous nos collaborateurs.

Ce Code éthique a pour but de détailler les piliers qui contribueront à notre réussite en tant qu'entreprise socialement responsable :

- ✚ Une tolérance zéro, notamment par la lutte contre toutes les formes de corruption, les fraudes et les pratiques anticoncurrentielles.
- ✚ La recherche constante du plus haut niveau de sécurité et de sûreté dans la conduite de toutes nos activités, pour nos collaborateurs comme pour les tiers.
- ✚ Des engagements forts en matière de protection de l'environnement.
- ✚ La lutte contre toutes les formes de discrimination, dans le respect des standards nationaux et internationaux.

Cette démarche est ambitieuse mais je suis convaincu qu'elle saura renforcer la réputation de notre entreprise, et qu'ensemble nous pourrons créer les conditions d'une croissance durable et responsable.

A travers ce Code éthique, le Comité de Direction et moi-même énonçons des principes de conduite professionnelle qui doivent, partout et en toutes circonstances, inspirer nos comportements ainsi que ceux de nos partenaires. Nous attendons donc de chacun un strict respect des valeurs édictées par ce code, afin que tous ensemble, nous puissions contribuer au rayonnement de notre entreprise en matière d'éthique et d'intégrité.

Alexandre Michel
Gérant

NOS PRINCIPES

1. DES CONDITIONS DE TRAVAIL OPTIMALES

En tant qu'entreprise familiale, nous sommes particulièrement sensibles et attentifs aux conditions de travail de l'ensemble de nos collaborateurs.

Nous nous engageons à garantir un traitement équitable de chaque collaborateur et à garantir son intégrité physique ainsi que le respect de l'ensemble de ses Droits Fondamentaux. En parallèle, nous attendons de façon réciproque une loyauté totale du collaborateur envers ses collègues, sa hiérarchie et/ou ses subordonnés.

C'est pourquoi, notre service ressources humaines s'est engagé dans une démarche fondée sur les principes d'actions suivants, lesquels sont largement inspirés des standards internationaux, et notamment les principes 3 à 6 du Global Compact :

- Tous les collaborateurs, peu importe leur niveau hiérarchique, doivent s'abstenir de tout acte de dénigrement envers un collègue ou un subordonné.
- Chaque collaborateur devra au quotidien contribuer au respect des engagements pris dans le présent Code éthique et veiller à ses propres conditions de sécurité ainsi qu'à celles de ses collègues.
- Le personnel encadrant doit traiter chaque membre de ses équipes de manière équitable, et ce, dans le respect des principes énoncés par le présent Code éthique.
- La société s'évertue à lutter contre toutes les formes de discrimination, et tient à offrir une chance égale à chacun de nos collaborateurs.
- Favoriser l'épanouissement de nos salariés par la prise en compte de leurs souhaits d'évolution de carrière, en leur offrant notamment l'opportunité de se former.
- Favoriser de bonnes conditions de travail sur sites de nos opérationnels, en bannissant totalement les risques de travail forcé, dissimulé ou non déclaré.
- Entretenir et garantir le dialogue social dans l'entreprise, notamment par le respect des instances de représentation du personnel et de la liberté d'association.
- Insister auprès de nos fournisseurs, sous-traitants, partenaires commerciaux, sur le strict respect des standards nationaux et internationaux en matière de droit du travail.

2. UNE CONCURRENCE SAINTE

En tant qu'acteur d'importance dans nos différents domaines d'activités, nous nous engageons à adopter un comportement éthique en déclinant toutes les offres d'ententes illicites, et de manière générale toutes les pratiques concertées. Les partenaires commerciaux doivent être traités, sans exception, avec équité.

Afin de lutter contre ces pratiques concertées, il est demandé à tous les collaborateurs de :

- Ne pas échanger des informations sensibles, qu'elles soient commerciales ou non, stratégiques ou non, avec des concurrents ou des tiers intéressés. Cela peut concerner par exemple nos grilles tarifaires, le nom de nos clients, les projets de développement ou de réduction des capacités.
- En cas de délimitation du marché, faire appel à la direction juridique pour évaluer les risques et notre position sur le marché, afin d'éviter toute infraction.
- Ne pas boycotter un client ou un fournisseur, de manière concertée, afin de fausser le jeu de

la concurrence et d'en tirer un bénéfice.

3. UNE IMAGE FORTE ET PROTEGEE

En tant qu'acteur historique important, nous disposons d'une image de marque que nous devons en toutes circonstances protéger.

Afin de renforcer notre notoriété, et la qualité de notre image, nous avons souhaité mettre en place les mesures suivantes :

- Chaque collaborateur se doit de connaître les valeurs qui nous structurent, et les principes qui y sont attachés, à savoir le respect, la confiance, l'exemplarité, et bien sûr la qualité du service client et des prestations fournies.
- Chaque collaborateur est le gardien des actifs de l'entreprise, qui reflètent à eux seuls la bonne santé de celle-ci.
- Chaque collaborateur est soumis à un devoir de réserve, de sorte qu'il ne doit, pendant toute la durée de ses fonctions et même après son départ, véhiculer des informations qui nuiraient à l'image de marque de notre entreprise. Enfin, la communication d'information professionnelle est du ressort de la Direction de la communication, seule investie du pouvoir de partager la vie de notre entreprise dans les médias et réseaux sociaux.

4. CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES

La gestion de l'information et des données collectées par notre entreprise est un sujet d'attention permanente, qui nécessite un comportement responsable de la part de chacun de nos collaborateurs.

Afin de nous conformer à nos obligations légales mais aussi pour protéger nos informations, nous avons décidé de mettre en place les mesures suivantes :

- Chaque collaborateur détenant une information est responsable de sa protection et de sa diffusion, en interne mais aussi à l'extérieur. Nos collaborateurs sont invités à limiter la divulgation aux seules personnes ayant un intérêt légitime à en avoir connaissance. Seules les informations strictement nécessaires doivent être révélées. D'une manière générale, nos collaborateurs sont invités à faire preuve de la plus grande discrétion tant dans leur environnement de travail que dans leur sphère privée. Toute donnée doit être conservée sur un support sécurisé.
- L'acquisition d'informations doit se faire dans le respect du cadre légal. L'information peut être obtenue par des moyens légaux : outils de veille, la prise de notes, les plaquettes, les sites internet... Nous interdisons donc fermement à nos collaborateurs l'acquisition frauduleuse de données, par des moyens tels que le vol ou le piratage.
- Toute information qui n'est pas publique doit être protégée et davantage lorsque notre entreprise collecte ou reçoit des données personnelles, appartenant à des collaborateurs ou à des tiers.
- Nous nous engageons dans une démarche d'amélioration continue de nos systèmes informatiques afin d'éviter toutes les conséquences désastreuses d'une cyber-attaque ou d'une intrusion. A cet effet, nous cherchons de manière constante à améliorer la protection des informations sensibles. Nous demandons la même attention de la part de l'ensemble de nos partenaires commerciaux.

5. NEUTRALITÉ POLITIQUE ET PARRAINAGE

Nous avons décidé de nous inscrire dans une neutralité politique totale, aussi toutes les contributions politiques versées par l'entreprise ou en son nom sont interdites. De manière similaire, tous les avantages en nature offerts à des personnalités politiques ou à des partis sont interdits.

EXTRA TIME n'est engagé dans aucune action de lobbying, destinée à influencer d'une manière ou d'une autre la production législative ou les décisions d'un gouvernement ou d'une institution en faveur d'une cause intéressant notre activité.

En revanche, nous entendons promouvoir notre image de marque en soutenant un certain nombre de manifestations, notamment dans le domaine sportif. Les parrainages occupent donc une place importante dans notre communication, c'est pourquoi ces activités doivent être approuvées par la Direction.

6. PREVENTION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Un conflit d'intérêts naît chaque fois qu'un collaborateur est confronté à un intérêt privé ou personnel susceptible de l'influencer dans l'exercice de ses fonctions et le poussant à agir contre les intérêts de l'entreprise.

Cet intérêt personnel ou privé doit être compris au sens large, et il englobe tant les intérêts directs du collaborateur que ceux de sa famille ou de ses proches.

- Tous les collaborateurs sont tenus à un devoir de loyauté à l'égard de l'entreprise. Ainsi, et dans la mesure du possible, chaque collaborateur est invité à limiter toutes les activités externes qui pourraient le placer de façon directe ou indirecte dans une situation de conflits d'intérêts avec EXTRA TIME. Il est interdit, sans l'accord de la Direction, de travailler, directement ou indirectement, pour le compte d'un concurrent existant ou potentiel.
- Lorsque le contexte entourant la prise de décision soulève pour le collaborateur un doute quant à l'impartialité ou l'intégrité, alors celui-ci doit, en toute transparence, en informer la direction juridique.
- Une transaction entre EXTRA TIME et une autre entreprise dans laquelle un ou plusieurs collaborateurs auraient des intérêts privés ou professionnels, directs ou indirects, doit faire l'objet d'une autorisation préalable du responsable hiérarchique. Une attention toute particulière sera portée aux transactions impliquant d'anciens collaborateurs, afin d'éviter notamment tout risque de favoritisme.
- Il est interdit à tous les collaborateurs d'utiliser leur fonction au sein de l'entreprise pour obtenir des informations privilégiées, dans le but d'en tirer profit personnellement ou d'en faire profiter un tiers.

7. REFUS DE TOUTE FORME DE FRAUDE

La fraude peut être définie comme un comportement visant à tromper délibérément autrui dans le but d'obtenir un profit illégitime ou d'échapper à une obligation légale. La fraude se caractérise donc par un élément intentionnel et par une volonté de dissimuler l'agissement non autorisé. Sans distinction, la fraude peut être caractérisée soit par une action, soit par une omission volontaire.

A titre d'exemple, sont des cas typiques de fraude le détournement de produits, matériels ou d'informations confidentielles, la falsification des données financières de l'entreprise pour dissimuler des chiffres ou au contraire présenter des comptes plus avantageux, produire de fausses notes de frais. Cette liste n'est pas exhaustive et de nombreux autres cas peuvent être cités comme exemple.

Afin d'être fidèle à ses principes de transparence et d'intégrité, EXTRA TIME n'accordera aucune tolérance aux cas de fraude.

A cet effet, nous nous engageons à faire respecter les principes suivants :

- En aucun cas les techniques de contournement frauduleuse de la loi ne seront tolérées ni valorisées au sein de l'entreprise.
- Nous veillons à produire des informations comptables et fiscales fiables et sincères, tout en maintenant une traçabilité de l'ensemble de nos opérations afin d'empêcher toute participation à des opérations susceptibles de revêtir la qualification de blanchiment de capitaux ou de financement du terrorisme. Si un tel cas devait se présenter, nous coopérerions de manière totalement transparente avec les autorités compétentes.
- Des contrôles réguliers de nos processus sont réalisés, afin de sécuriser l'ensemble de transactions et de faire connaître les règles applicables dans l'entreprise.

8. LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

EXTRA TIME s'attache à prévenir et à lutter contre tous faits de corruption, de trafic d'influence, de concussion, de prise illégale d'intérêt, de détournement de fonds publics, de favoritisme ou de tout autre manquement à la probité.

La corruption peut être définie comme un agissement par lequel une personne, investie d'une fonction déterminée, publique ou privée, sollicite ou accepte un don, une offre ou une promesse en vue d'accomplir, retarder ou omettre d'accomplir un acte entrant, d'une façon directe ou indirecte, dans le cadre de ses fonctions. La corruption, parce qu'elle vicie l'ensemble de nos relations avec les fournisseurs, les clients ou encore l'administration, ne doit pas être tolérée au sein de notre société.

A cet effet, nous avons souhaité mettre en place :

- (i) Une surveillance accrue de la part des instances dirigeantes sur l'ensemble des transactions commerciales avec nos clients, sur le choix de nos sous-traitants et de manière général, tout tiers avec lequel nous serions amenés à traiter ;
- (ii) Une implication des ressources humaines dès le recrutement d'un nouveau collaborateur et tout au long de la carrière du collaborateur au sein de l'entreprise (formations régulières et adaptées, diffusion des valeurs de l'entreprise, surveillance et sanctions des comportements douteux, ...)
- (iii) Des audits internes des différentes entités afin d'analyser l'ensemble des contrats en cours, les usages et l'assimilation des règles attendues ;
- (iv) Un devoir de vigilance accru vis-à-vis de nos principaux fournisseurs, sous-traitants et clients sous la forme de « due diligence » notamment, afin de choisir de manière avisée nos partenaires commerciaux ;
- (v) La promotion des initiatives collectives afin de mettre en place des procédures adaptées aux contraintes de terrain ;

Chaque collaborateur est invité à une grande transparence vis-à-vis de sa hiérarchie et des partenaires commerciaux, afin d'éviter tout comportement ou fait pouvant être qualifié de corruption

active ou passive, de complicité de trafic d'influence ou de favoritisme.

9. NOS RELATIONS AVEC LES TIERS

Des procédures de Due diligence sont mises en œuvre à l'égard de l'ensemble des tiers avec qui nous collaborons.

. **Clients :**

Dans nos relations avec nos clients, nous cherchons sans cesse à proposer la plus grande qualité de services et de produits. Cela passe par une évaluation permanente de nos processus grâce à des contrôles et par l'amélioration constante de nos technologies ou procédés.

Nous refusons systématiquement toute relation commerciale pouvant mener à enfreindre de manière directe ou indirecte les engagements que nous avons pris.

. **L'Administration :**

Dans la conduite de nos activités, nous sommes parfois amenés à interagir avec l'administration d'un Etat.

A cet effet, nous interdisons à tous nos collaborateurs d'accorder directement ou indirectement, à quelque agent public que ce soit, un avantage ou une faveur indue, afin qu'il nous favorise par ses actions ou son comportement.

Aussi, la transparence est une condition même du succès de ces principes, et nous nous efforçons donc de mener nos activités en coopération avec l'administration des différents Etats dans lesquels nous intervenons, en offrant par exemple notre aide lors des enquêtes ou en fournissant des informations loyales quant à notre situation financière.

. **Fournisseurs et sous-traitants :**

Nos engagements en matière d'intégrité impliquent qu'une attention particulière soit portée lors de la sélection de nos fournisseurs et sous-traitants. Nous attendons d'eux qu'ils respectent des standards au moins équivalents à ceux que nous respectons aujourd'hui.

Nous demandons à nos sous-traitants et fournisseurs de se montrer attentifs quant à leurs normes et procédures en matière de respect des Droits de l'Homme, notamment concernant les conditions de travail de leurs salariés.

Nous nous attachons à ne pas entrer en relation d'affaires avec un fournisseur, distributeur ou sous-traitant qui aurait été condamné, au niveau de l'entreprise ou de ses dirigeants, pour des faits de corruption, de non-respect des Droits de l'Homme, de blanchiment de capitaux, etc.

Il est demandé à nos sous-traitants ou fournisseurs de signer un Code de conduite fournisseurs afin qu'ils s'engagent à s'assurer que leurs propres sous-traitants respectent des principes équivalents aux nôtres et à accepter d'être audités afin que nous puissions vérifier la conformité de leurs procédures.