

CODE DE CONDUITE



SOMMAIRE

INTRODUCTION

- Notre Ambition.
- Champ d'Application et Engagements Fondamentaux.
- Suivi et Engagements des Partenaires.
- Evaluation et amélioration continue.

DROITS DU TRAVAIL

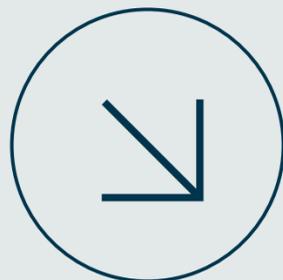
1. Fondements textuels.
2. Principes directeurs.
 - Lutte contre le travail forcé et l'esclavage moderne.
 - Lutte contre le travail des enfants.
 - Santé et sécurité au travail
 - Dialogue social et liberté syndicale.
 - Rémunération décente et conditions de travail équitables.
 - Respect de la diversité et inclusion.

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

1. Principe.
2. Pratiques à risque rejetées
 - Paiements de facilitation.
 - Cadeaux et invitations.
 - Les conflits d'intérêts.
 - Recours à des intermédiaires.
 - Le financement politique.
 - Mécénat et sponsoring.
 - Concurrence déloyale.

EXIGENCES EN MATIERE DE SANTE ET DE SECURITE

1. Les acteurs de la culture de prévention et de sécurité
 - Le comité de direction.
 - Les managers.
2. Obligations légales en matière de déclaration et d'embauche.
3. Amélioration de la qualité de vie au travail
4. Droit à la Déconnexion.
5. Prévention des risques professionnels.
6. Audits et formations.
7. Signalement des difficultés et droit de retrait
8. Fournitures d'équipements et de tenues.
9. Responsabilité des salariés.



SOMMAIRE

TOLERANCE 0 FACE AUX VIOLENCES, DISCRIMINATIONS ET HARCELEMENTS

1. Définitions.
 - Les agissements sexistes.
 - Les agissements sexuels.
 - Les actes de discrimination.
 - Le harcèlement moral
 - Les actes de violence.
2. Recueil des signalements.
3. Traitement des faits ayant fait l'objet d'un signalement.
4. Mesures conservatoires pouvant être mises en place à l'issue d'un signalement
5. Mesures pouvant être mises en place à l'issue du signalement.

UTILISATION DES RESSOURCES INFORMATIQUES ET NUMÉRIQUES

1. Principes Généraux d'Utilisation.
2. Bonnes Pratiques et Comportements Prohibés.
3. Interdiction d'Utilisation d'Équipements Personnels.
4. Engagements Attendues des Partenaires en Matière de Sécurité Numérique.

POLITIQUE DE CONFIDENTIALITE ET DE PROTECTION DES DONNEES

1. Champ d'application.
2. Finalités des Données Collectées.
 - Navigation et services.
 - Sécurité et lutte contre la fraude.
 - Amélioration des sites.
3. Destinataire des données personnelles.
 - Transmission aux fabricants.
 - Absence de cession à des tiers à des fins commerciales.
 - Données sensibles.
4. Non-Divulgation et Transfert des Données Personnelles.
5. Sécurité et Confidentialité des Données.
6. Droits des Utilisateurs.
7. Notification des Violations de Données Personnelles.
8. Responsable du Traitement et modalités d'exercice de ses droits.

CONCLUSION



PREAMBULE

Les évolutions rapides de l'économie globale et la pression croissante des enjeux climatiques rendent indispensable une transition vers des pratiques plus responsables et soutenables.

Les entreprises ont une **responsabilité majeure** dans l'édification d'une société plus respectueuse de l'environnement et des droits humains.

Nous croyons fermement que cet objectif se réalise par **l'établissement de liens de confiance et le soutien de pratiques commerciales alignées sur ces valeurs fondamentales**. C'est dans cet esprit que nous adoptons le présent Code de conduite.

Message du président

“

Spécialisés dans la vente en gros B2B de fournitures et d'équipements industriels, nous avons à cœur de proposer des solutions fiables, innovantes et durables. Nous accompagnons chaque jour les entreprises et les territoires vers une plus grande autonomie énergétique.

Cet engagement s'inscrit dans une transition environnementale progressive, fondée sur la performance, la responsabilité et la recherche d'un impact concret et mesurable.

ARNAUD SOURDRILLE, PRÉSIDENT.



Nos Valeurs



INNOVATION

Capacité à trouver des solutions créatives et originales pour relever les défis environnementaux et sociétaux.



TRANSPARENCE

Communication ouverte et honnête sur nos pratiques, impacts et objectifs auprès de toutes nos parties prenantes.



SOUTENABILITÉ

Volonté de bâtir un modèle économique durable, prenant en compte les enjeux environnementaux et sociétaux à long terme.

Introduction

1. Notre Ambition : Un Environnement de Travail Sûr et Respectueux

Chez GREEN POWER TECHNOLOGIE, notre engagement est de garantir un environnement de travail sûr, sain et respectueux pour l'ensemble de nos équipes et partenaires. Par une démarche proactive et d'amélioration continue, nous intégrons les principes de ce Code de conduite au cœur de nos activités. Notre action se traduit par l'identification, la réduction et la maîtrise des risques professionnels, ainsi que par la promotion d'une culture de vigilance et de responsabilité partagée. À travers la formation de nos équipes et l'implication de notre écosystème, nous construisons un cadre où chacun peut s'épanouir sereinement.

2. Champ d'Application et Engagements Fondamentaux

Le présent Code de conduite s'applique à tous les collaborateurs et partenaires de GREEN POWER TECHNOLOGIE. Il définit un cadre de référence pour l'intégrité et la responsabilité de nos activités professionnelles et rappelle l'importance de :

- Sensibiliser aux risques éthiques et juridiques
- Fournir les directives pour des comportements éthiques
- Lutter activement contre la corruption
- Garantir le respect des droits fondamentaux dans toute notre chaîne de valeur
- Assurer un environnement de travail sain et sécurisé
- Prévenir et sanctionner le sexisme et le harcèlement
- Protéger les données personnelles et respecter les réglementations
- Impliquer notre écosystème dans l'application de ces règles

Ce Code est notre engagement collectif envers un environnement de travail respectueux, sûr et éthique. Le respect de ses règles, engagements et principes est une exigence essentielle et non négociable pour tous nos partenaires. Tout manquement grave, répété ou manifeste pourra entraîner la résiliation immédiate du contrat, aux torts exclusifs du partenaire, et ce, sans préjudice d'éventuelles poursuites.



3. Suivi et Engagements des Partenaires

Afin de garantir le respect des droits humains tout au long de sa chaîne de valeur, GREEN POWER TECHNOLOGIE adopte une approche rigoureuse qui repose sur une collaboration étroite avec ses partenaires.

Chaque partie prenante collaborant avec GREEN POWER TECHNOLOGIE certifie qu'antérieurement à la signature du présent Code de conduite, elle n'a ni directement ni indirectement corrompu ou tenté de corrompre les employés de GREEN POWER TECHNOLOGIE, ses clients, les agents publics, les entités politiques et toute autre partie intéressée. Elle déclare également n'avoir entrepris aucune action susceptible d'entraîner une violation des lois anti-corruption par GREEN POWER TECHNOLOGIE et confirme l'absence de tout conflit d'intérêts.

GREEN POWER TECHNOLOGIE peut demander à ses partenaires des informations spécifiques concernant leurs politiques, pratiques et procédures en matière de droits humains. Cette démarche vise à évaluer les risques, identifier les vulnérabilités potentielles et instaurer des mesures correctives appropriées et proportionnées. Les partenaires de GREEN POWER TECHNOLOGIE sont tenus de faire preuve de transparence et de fournir des informations exhaustives et exactes. Toute dissimulation d'informations susceptible de nuire aux intérêts légitimes de GREEN POWER TECHNOLOGIE constituerait un manquement significatif à leurs engagements.

Afin de s'assurer du respect de ces engagements, GREEN POWER TECHNOLOGIE se réserve le droit de procéder à des audits auprès du partenaire. Ces contrôles s'inscrivent dans une volonté commune de promouvoir une conduite responsable au sein de l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement.

4. Evaluation et amélioration continue

Afin de garantir l'efficacité de cette politique et son adaptation continue aux nouvelles réglementations, GREEN POWER TECHNOLOGIE assure une veille constante et adapte sa politique en fonction des évolutions réglementaires, sociétales et des meilleures pratiques internationales. Les retours des collaborateurs et collaboratrices ainsi que de toutes les parties prenantes de GREEN POWER TECHNOLOGIE seront pris en compte pour l'actualisation du présent Code de conduite.

Partie 1

DROITS DU TRAVAIL



GREEN POWER TECHNOLOGIE s'engage à garantir des conditions de travail justes, sécurisées et conformes aux réglementations en vigueur. Nous veillons au respect des droits fondamentaux des travailleurs, à l'égalité des chances, à la non-discrimination et à la protection de la santé et de la sécurité. Tous nos collaborateurs, collaboratrices et partenaires doivent adhérer à ces principes afin de préserver un environnement de travail respectueux.

1. Fondements textuels

GREEN POWER TECHNOLOGIE adhère aux principes des droits humains et de la dignité humaine, tels que définis par le droit international, européen et national notamment :

- La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme du 10 décembre 1948.
- La Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (CEDH) signée par les États membres du Conseil de l'Europe le 4 novembre 1950.
- La Convention internationale relative aux droits de l'enfant (CIDE), un traité adopté par les Nations Unies le 20 novembre 1989.
- La Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail adopté à la 86ème session de la Conférence Internationale du Travail (1998) et modifiée à la 110ème session (2022).
- Les 17 Objectifs de Développement Durable de l'ONU adoptés en décembre 2015.
- Le Pacte Mondial de l'ONU, en particulier ses principes relatifs aux Droits de l'Homme et aux normes du Travail initié le 26 juillet 2000.

2. Principes directeurs

A. Lutte contre le travail forcé et l'esclavage moderne

GREEN POWER TECHNOLOGIE exige de tous ses partenaires le respect strict des normes internationales en matière de travail forcé et d'esclavage moderne. Elle les encourage également à adopter une démarche proactive en matière de diligence raisonnable, afin d'identifier et de prévenir tout risque de violation de ces droits dans leurs propres chaînes d'approvisionnement.

B. Lutte contre le travail des enfants

GREEN POWER TECHNOLOGIE ne tolère aucune forme d'exploitation des enfants dans ses activités, ni dans celles de ses partenaires.

C. Santé et sécurité au travail

GREEN POWER TECHNOLOGIE a déployé un système global de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail pour tous ses employés, en accord avec les normes internationales de santé et de sécurité. Un engagement similaire est attendu de la part de nos partenaires.

D. Rémunération décente et conditions de travail équitables

GREEN POWER TECHNOLOGIE veille à ce que les employés perçoivent un salaire décent, conforme aux standards légaux et aux conventions collectives applicables, garantissant des conditions de travail justes et équitables.

E. Dialogue social et liberté syndicale

GREEN POWER TECHNOLOGIE et ses partenaires s'engagent à respecter les conventions internationales du travail relatives à la liberté syndicale et à la négociation collective, et à promouvoir un dialogue social constructif avec les représentants des travailleurs y compris les membres du Comité Social et Économique (CSE), instance représentative du personnel chargée de défendre les intérêts des salariés en matière de conditions de travail, de santé et de sécurité, ainsi que sur les questions économiques et sociales. GREEN POWER TECHNOLOGIE encourage ses partenaires à créer un environnement de travail où les travailleurs peuvent librement adhérer au syndicat de leur choix, participer à des activités syndicales et négocier collectivement leurs conditions de travail, sans craindre de représailles, en concertation avec le CSE lorsque cela relève de ses prérogatives.

F. Respect de la diversité et inclusion

GREEN POWER TECHNOLOGIE promeut un environnement de travail inclusif, valorisant la diversité et l'égalité des chances. Aucune discrimination fondée sur le sexe, l'origine, la religion, l'orientation sexuelle, le handicap ou toute autre caractéristique personnelle n'est tolérée au sein de l'entreprise et des entreprises partenaires.

Partie 2

LUTTE CONTRE LA
CORRUPTION



GREEN POWER TECHNOLOGIE s'engage à maintenir les plus hauts standards d'intégrité dans l'ensemble de ses activités. La lutte contre la corruption est une responsabilité collective qui repose sur l'engagement de chaque collaborateur, partenaire et tiers.

1. Principe

GREEN POWER TECHNOLOGIE est résolument engagée à conduire l'ensemble de ses activités conformément aux plus hautes exigences en matière d'éthique et de transparence ; la présente politique a pour objectif d'assurer la pleine application de ce cadre. Dès lors, GREEN POWER TECHNOLOGIE s'engage notamment à :

- Respecter les lois et réglementations en vigueur.
- Lutter contre toute forme de corruption en faisant la promotion d'une culture d'entreprise fondée sur l'honnêteté et l'intégrité.
- Sanctionner tout manquement à ces principes en appliquant les mesures prévues par la Présente de manière proportionnée à la gravité des faits.

2. Pratiques à risque rejetées ou fortement encadrées par GREEN POWER TECHNOLOGIE

GREEN POWER TECHNOLOGIE rappelle à toute personne ou entité agissant pour son compte ou en relation avec elle l'interdiction des pratiques listées ci-après :

A. Paiements de facilitation

Ces sommes indues visent à accélérer des démarches administratives courantes (comme le dédouanement, l'obtention de visas ou de permis) auxquelles le demandeur a normalement droit. Il est strictement interdit de verser ou de se voir demander des paiements de facilitation.

B. Cadeaux et invitations

GREEN POWER TECHNOLOGIE veille à ne pas proposer ou offrir tout cadeau ou invitation, ou tout autre avantage qui pourrait influencer ou être perçu comme pouvant influencer les relations commerciales avec les Partenaires. GREEN POWER TECHNOLOGIE rejette également tout cadeau ou invitation offerts dans l'attente d'une contrepartie.

C. Les conflits d'intérêts

Un conflit d'intérêts désigne une situation d'interférence entre la fonction exercée au sein d'une organisation et un intérêt personnel, de sorte que cette interférence influe ou paraisse influencer sur l'exercice indépendant, impartial et objectif de la fonction pour le compte de cette organisation. Il appartient à chaque dirigeant et collaborateur de s'assurer de ne pas mener directement ou indirectement une activité susceptible de le placer dans une telle situation. En cas de conflit d'intérêts, potentiel ou avéré, interne ou externe, le dirigeant ou collaborateur doit immédiatement en informer sa hiérarchie de manière complète et transparente dès son identification.

D. Recours à des intermédiaires

Un intermédiaire est une entité (personne ou entreprise) qui agit en son nom pour faciliter des contrats ou obtenir des décisions auprès de tiers (publics ou privés). Ne sont pas considérés comme intermédiaires ceux qui fournissent uniquement du conseil technique ou intellectuel sans action d'entremise. La Direction juridique doit systématiquement être consultée en cas de doute. Le recours à des intermédiaires est strictement interdit pour des actions illégales ou que l'entreprise ne peut pas faire elle-même. Bien que parfois nécessaire (nouveaux marchés, expertise), l'utilisation d'intermédiaires est risquée et doit être abordée avec grande prudence.

E. Le financement politique

En France et dans de nombreux pays, le financement des activités des partis politiques est strictement interdit aux personnes morales. Conformément au cadre législatif en vigueur, GREEN POWER TECHNOLOGIE ne finance, ni directement ni indirectement, des partis politiques ou des campagnes électorales.

F. Mécénat et sponsoring

Les opérations de mécénat ou de sponsoring permettent à l'entreprise de soutenir des causes ou événements importants. Cependant, ces actions peuvent dissimuler d'autres intentions, telles que le blanchiment d'argent, la corruption ou le financement d'activités illicites. Les projets de mécénat et de sponsoring de GREEN POWER TECHNOLOGIE doivent être alignés avec ses valeurs et objectifs, exempts de tout conflit d'intérêts et/ou trafic d'influence. GREEN POWER TECHNOLOGIE s'assure également au préalable que l'opération bénéficie à une organisation dont la probité et l'intégrité sont irréprochables, afin d'éviter toute infraction, risques financier ou commercial pour l'entreprise. GREEN POWER TECHNOLOGIE procède donc à un examen minutieux de l'organisation, de sa gouvernance, de ses bénéficiaires finaux, s'assure que l'organisation est en règle et que les fonds sont utilisés conformément aux critères définis et engage formellement tous ses partenaires à faire de même.

G. Concurrence déloyale

Les partenaires ne doivent pas monopoliser le marché ni se livrer à des pratiques de concurrence déloyale, individuellement ou en relation avec d'autres. Sont dès lors interdits les comportements portant atteinte aux droits des utilisateurs finaux, tels que présentés dans le Code du commerce.

2. Bonnes pratiques

GREEN POWER TECHNOLOGIE met un accent particulier sur la sensibilisation de toutes ses parties prenantes afin de garantir la mise en œuvre efficace de la politique anti-corruption au quotidien. Cela passe par une adoption systématique des bonnes pratiques et un engagement à respecter les principes éthiques suivants dans toutes leurs interactions professionnelles :

Principe	Recommandations
Transparence et Documentation	<ul style="list-style-type: none"> • Justifier et documenter rigoureusement toutes les transactions, notamment les cadeaux d'affaires. • Mettre en place un suivi centralisé des cadeaux (registre) et conserver tous les justificatifs. • S'assurer que les cadeaux sont faits dans l'intérêt de l'entreprise et respectent les usages du secteur.
Refus d'Offres Suspectes	<ul style="list-style-type: none"> • Refuser immédiatement toute offre perçue comme une tentative de corruption ou de conflit d'intérêts (paiements, cadeaux, avantages). • Sensibiliser les équipes à ces pratiques et mettre en place des mécanismes d'alerte internes pour signaler toute situation suspecte.
Consultation Systématique en Cas de Doute	<ul style="list-style-type: none"> • En cas de doute sur l'éthique d'une situation, consulter la Direction juridique ou le référent éthique interne avant toute décision. • Mettre en place des procédures claires et accessibles pour la consultation interne sur les questions éthiques.

Principe	Recommandations
Vérification des Antécédents des Partenaires	<ul style="list-style-type: none"> • Avant d'établir une relation commerciale, s'assurer que le partenaire respecte des standards éthiques et légaux comparables aux siens. • Vérifier la réputation et la conformité de ses partenaires via des enquêtes internes. • Mettre en place des clauses contractuelles garantissant le respect des règles éthiques et anticorruption.
Intégrité des Informations et Contrôles	<ul style="list-style-type: none"> • Garantir l'exactitude et l'exhaustivité des informations échangées dans les transactions commerciales. • Faciliter les audits et contrôles réguliers pour assurer la conformité et la transparence des pratiques commerciales.

GREEN POWER TECHNOLOGIE compte sur l'engagement et la vigilance de chacun pour détecter et signaler toute situation à risque.

2. Système d'alerte

Un système de signalement des conflits d'intérêts est en place chez GREEN POWER TECHNOLOGIE. Tout partenaire ayant des motifs raisonnables de croire à une infraction grave et manifeste du présent Code, à l'existence de faits présentant des risques importants pour GREEN POWER TECHNOLOGIE, à la commission d'un crime ou d'un délit, à une violation sérieuse d'une réglementation (nationale, européenne et/ou internationale), ou à une menace pour l'ordre public, doit signaler l'affaire de manière confidentielle à GREEN POWER TECHNOLOGIE via le site internet de GREEN POWER TECHNOLOGIE.

<https://www.greenpower-technologie.com/fr/nos-engagements/canal-d-alerte-ethique/>



Partie 3

EXIGENCES EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ



Chez GREEN POWER TECHNOLOGIE, la santé et la sécurité de nos collaborateurs et partenaires sont une priorité. Nous attendons de tous nos partenaires et collaborateurs qu'ils respectent ces exigences et mettent en place les mesures nécessaires pour prévenir les risques et protéger le bien-être de chacun.

1. Les acteurs de la culture de prévention et de sécurité au sein de GREEN POWER TECHNOLOGIE

Le comité de direction

La Direction de GREEN POWER TECHNOLOGIE est responsable de la définition, de la diffusion et du suivi de sa politique en matière d'hygiène, de santé et de sécurité. Il lui appartient de définir les orientations stratégiques en conformité avec la législation et la réglementation en vigueur, d'allouer les ressources humaines, matérielles et financières nécessaires à la mise en œuvre et à l'amélioration continue du système de management HSE, de s'assurer de l'efficacité de la politique HSE par le biais d'indicateurs de performance et de revues de direction régulières.

Les managers

Les managers, à tous les niveaux hiérarchiques, sont responsables de l'application opérationnelle de la politique HSE au sein de leurs équipes. Ils doivent notamment identifier les dangers et évaluer les risques professionnels liés aux activités de leurs équipes, mettre en place et contrôler l'efficacité des mesures de prévention et de protection adaptées, communiquer et sensibiliser leurs collaborateurs aux enjeux HSE et aux bonnes pratiques, veiller au respect des règles de sécurité et des procédures établies et remonter les informations relatives aux situations dangereuses ou aux incidents à la Direction et au représentant HSE.

2. Obligations légales en matière de déclaration et d'embauche

GREEN POWER TECHNOLOGIE respecte les obligations légales en matière de déclarations et formalités d'embauche, conformément aux articles L1221-10 et L1221-13 du Code du travail. Nous attendons de nos partenaires qu'ils adoptent la même rigueur en la matière.

3. Amélioration de la qualité de vie au travail

GREEN POWER TECHNOLOGIE s'engage à garantir un environnement de travail sain en prenant en compte tant les risques physiques que psychosociaux.

En accord avec les recommandations de l'Organisation Mondiale de la Santé, GREEN POWER TECHNOLOGIE veille à prévenir ces risques en instaurant un climat de travail respectueux et en offrant des dispositifs comme la charte relative aux dispositifs de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes au travail qui adresse ces sujets en interne.

Il est également rappelé que le Comité Social et Économique (CSE), et en particulier son référent en matière de harcèlement sexuel est également un interlocuteur privilégié pour les signalements et contribue activement à la prévention et au traitement de ces situations.

4. Droit à la Déconnexion

Afin de garantir un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, GREEN POWER TECHNOLOGIE reconnaît et encourage le droit à la déconnexion. Les salariés ne sont pas tenus de répondre aux sollicitations professionnelles en dehors de leurs horaires de travail, sauf situations exceptionnelles et dûment justifiées. L'entreprise encourage une utilisation responsable des outils numériques et sensibilise ses collaborateurs à l'importance de la déconnexion pour préserver leur bien-être et prévenir les risques de surmenage.

5. Prévention des risques professionnels

GREEN POWER TECHNOLOGIE met en œuvre une démarche de prévention des risques professionnels basée sur les principes suivants :

- **Évaluation des Risques** : L'entreprise s'engage à identifier, évaluer et prévenir les risques professionnels en mettant régulièrement à jour son Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP), en impliquant les managers et les représentants du personnel, conformément à l'article R4121-1 du Code du travail.
- **Prévention du Harcèlement** : GREEN POWER TECHNOLOGIE s'engage à prévenir et à combattre toute forme de harcèlement en renforçant ses dispositifs de signalement et de traitement des situations notamment grâce à la Charte relative aux dispositifs de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes au travail susmentionnée.
- **Gestion des risques Spécifiques** : Une politique relative à la santé et à la sécurité est mise en place s'agissant des techniciens chargés d'intervenir sur des batteries au lithium ou autres équipements électriques, des salariés chargés de manipuler des lourdes charges et engins de levage ou amenés à se déplacer régulièrement en voiture.

6. Audits et formations

GREEN POWER TECHNOLOGIE s'engage à renforcer la culture sécurité par des actions concrètes. Des audits sont ainsi régulièrement organisés au sein de son entrepôt, l'affichage de consignes est respecté, des exercices d'évacuation sont mis en place. Les salariés exposés à des risques spécifiques bénéficient de formations initiales et continues en la matière.

7. Signalement des difficultés et droit de retrait

La Direction favorise la communication entre le Comité Social et Économique (CSE) et les salariés, permettant au CSE de signaler toute situation susceptible de dégrader les conditions de travail. La Direction s'engage à traiter chaque signalement avec attention et à y apporter une réponse personnalisée. Conformément aux articles L4131-1 et suivants du Code du travail, tout salarié constatant une situation dangereuse a le droit d'exercer son droit de retrait. GREEN POWER TECHNOLOGIE garantit qu'aucune sanction ne sera prise contre un salarié exerçant ce droit légitimement.

8. Fournitures d'équipements et de tenues

GREEN POWER TECHNOLOGIE s'engage à fournir à chaque salarié les outils et équipements de travail nécessaires et adaptés à leurs missions, incluant les Équipements de Protection Individuelle (EPI) et le matériel de bureau ergonomique. L'entreprise veille à la performance et au renouvellement régulier du matériel, qui fait l'objet de vérifications périodiques. Le port de tenues de travail adaptées aux missions est obligatoire pour les collaborateurs intervenant à l'entrepôt. Cette obligation s'étend aux visiteurs autorisés.

9. Responsabilité des salariés

Chaque salarié de GREEN POWER TECHNOLOGIE est acteur de sa propre sécurité et de celle de ses collègues. À ce titre, les salariés sont tenus de suivre les formations obligatoires et mettre en pratique les connaissances acquises, d'utiliser les équipements de protection fournis et de veiller à leur bon état, de signaler toute situation dangereuse ou tout dysfonctionnement lié à la sécurité à sa hiérarchie ou aux membres du CSE.



Partie 4

TOLERANCE 0 FACE AUX VIOLENCES, DISCRIMINATIONS ET HARCELEMENTS



GREEN POWER TECHNOLOGIE adopte une politique de tolérance zéro à l'égard de toutes formes de violences, de discriminations et de harcèlements, qu'ils soient physiques, verbaux ou psychologiques. L'entreprise s'engage à mettre en place des mesures concrètes pour prévenir ces comportements, promouvoir l'égalité des chances et garantir que tous les collaborateurs puissent évoluer dans un cadre de travail exempt de toute forme de harcèlement ou de discrimination.

1. Définitions

Les agissements sexistes

La loi du 17 août 2015 a introduit la notion d'agissements sexistes dans le Code du travail pour lutter contre le « sexisme ordinaire » auquel peuvent être confrontés les salariés. Un agissement sexiste, défini par l'article L1142-2-1 du Code du travail, est tout comportement lié au sexe d'une personne, ayant pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant ou offensant. Le Conseil supérieur à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dans son rapport de 2015, a illustré diverses formes de sexisme ordinaire, telles que :

- Les blagues et remarques sexistes
- Les incivilités liées au sexe (exemple : couper la parole à une collègue)
- Les interpellations familières (exemple : « ma belle », « ma cocotte »)
- La fausse séduction (exemple : remarques sur la tenue)
- Le sexisme bienveillant (exemple : valoriser une responsable en évoquant des qualités stéréotypées)
- Les considérations sexistes sur la maternité ou les charges familiales (exemple : souligner l'absence d'une salariée en soirée pour des raisons familiales)



Les agissements sexuels

Le harcèlement sexuel, défini à l'article 222-33 du Code pénal, consiste à imposer de manière répétée des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui portent atteinte à la dignité de la victime ou créent un environnement hostile, intimidant ou offensant. Il inclut également le fait de faire pression pour obtenir un acte sexuel, même si cela n'est pas répété. L'absence de consentement de la victime, manifeste par le silence ou des comportements d'évitement, est un élément clé du harcèlement sexuel. La loi ne nécessite pas que la victime exprime explicitement son manque de consentement, et il n'est pas nécessaire d'avoir une relation hiérarchique entre l'auteur et la victime.

Les actes de harcèlement peuvent être commis à plusieurs reprises, sans qu'un délai précis soit exigé entre chaque incident. Le harcèlement sexuel peut se produire à la fois dans le cadre professionnel et privé. Les formes les plus fréquentes sont verbales : blagues obscènes, commentaires insistants sur le physique, la tenue ou la vie sexuelle de la victime, ainsi que des tentatives d'intimité inappropriée. Le harcèlement peut aussi se manifester par écrit ou par des comportements non verbaux tels que des regards insistants, des gestes suggestifs ou des tentatives de proximité physique non professionnelle.

Les actes de discrimination

La discrimination est prohibée par les articles 225-1 à 225-4 du Code pénal. Une discrimination se caractérise par un traitement moins favorable d'une personne placée dans une situation comparable à une autre, fondé sur au moins un motif prohibé par la loi (ex : sexe, âge, état de santé, etc.). La discrimination peut être directe ou indirecte (lorsque sous une apparente neutralité, une décision produit des effets discriminatoires). L'intention discriminatoire peut être exprimée par écrit ou verbalement, mais peut aussi se déduire d'autres comportements lorsque ceux-ci permettent d'établir le motif discriminatoire. Il est précisé que les différences de traitement répondant à un objectif légitime et respectant le principe de proportionnalité sont exclues de cette définition.

Les discriminations sont interdites à toutes les étapes du parcours professionnel, dès la phase de recrutement et tout au long du déroulement de carrière, notamment en matière de : rémunération, formation, affectation, évaluation, mise à la retraite, titularisation, licenciement, promotion professionnelle, renouvellement de contrat, mutation sans que cette liste soit exhaustive.

Le harcèlement moral

Le harcèlement moral, tel que défini par les articles 222-33-2 à 222-33-2-3 du Code pénal, se caractérise par des propos ou des comportements répétés qui dégradent les conditions de travail et portent atteinte à la dignité, à la santé ou à l'avenir professionnel de la victime. Il est passible de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende. Il peut se manifester par des blagues, incivilités, brimades, mise à l'écart ou reproches injustifiés. Ces agissements peuvent provenir d'un supérieur hiérarchique, d'un collègue ou d'une personne externe à l'entreprise. Le harcèlement moral peut être sanctionné disciplinairement.

Les actes de violence

Les actes de violence renvoient à tous actes portant atteinte à l'intégrité physique ou psychique d'une personne. Sur le plan pénal, les actes de violence sont des délits ou des contraventions définis et réprimés par les articles 222-7 et suivants et R624-1 et R625-1 du Code pénal. Le degré de gravité et les peines encourues sont fonction du préjudice subi par la victime.

Les violences physiques peuvent se manifester par des coups, des blessures ou toute autre atteinte corporelle. Les violences psychologiques comprennent les actes ou propos visant à humilier, à isoler, à déstabiliser ou à dégrader une personne. Les violences verbales englobent les insultes, les menaces, les propos dégradants ou discriminatoires, ainsi que toute forme de harcèlement moral. Les violences sexuelles, quant à elles, sont caractérisées par toute atteinte sexuelle commise sans le consentement de la victime. Il est essentiel de rappeler que le consentement est libre, éclairé et révocable à tout moment.

Ces actes, qu'ils soient physiques, psychologiques, verbaux ou sexuels, constituent des manquements graves aux devoirs d'un collaborateur ou d'une collaboratrice et sont incompatibles avec l'obligation de dignité et de respect inhérente à ses fonctions.

2. Recueil des signalements

GREEN POWER TECHNOLOGIE met en place un dispositif interne de signalement destiné à faciliter la prise en charge des situations de violence, discrimination, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes au travail. Un référent est désigné pour recevoir et traiter ces signalements de manière confidentielle. Les employés ou partenaires qui estiment être victimes ou témoins de tels agissements sont invités à contacter la référente via l'adresse signalement@greenpower-technologie.com. Ils peuvent également demander un entretien téléphonique, si nécessaire. Le signalement doit être détaillé et, si possible, accompagné de preuves. Les personnes qui ne parlent pas la langue locale peuvent se faire assister par une personne tierce, et les signalements peuvent être faits en anglais. Une fois le signalement reçu, la référente procédera à un examen initial pour évaluer sa recevabilité. Si le signalement est jugé recevable, l'auteur sera informé des suites et du traitement prévu. Ce processus garantit le respect de la confidentialité de l'identité des personnes concernées et des faits signalés. En cas de conflit d'intérêts, un délégué prendra le relais. Des mesures conservatoires et de protection seront prises si nécessaire.

La démarche encourage un environnement de travail sain et respectueux, dans lequel les agissements sexistes, les violences et les harcèlements ne sont pas tolérés.

3. Traitement des faits ayant fait l'objet d'un signalement

Lorsqu'un signalement est jugé recevable, une enquête interne est initiée sous la conduite du référent en charge des situations de violence, discrimination, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes.

5. Mesures pouvant être mises en place à l'issue du signalement

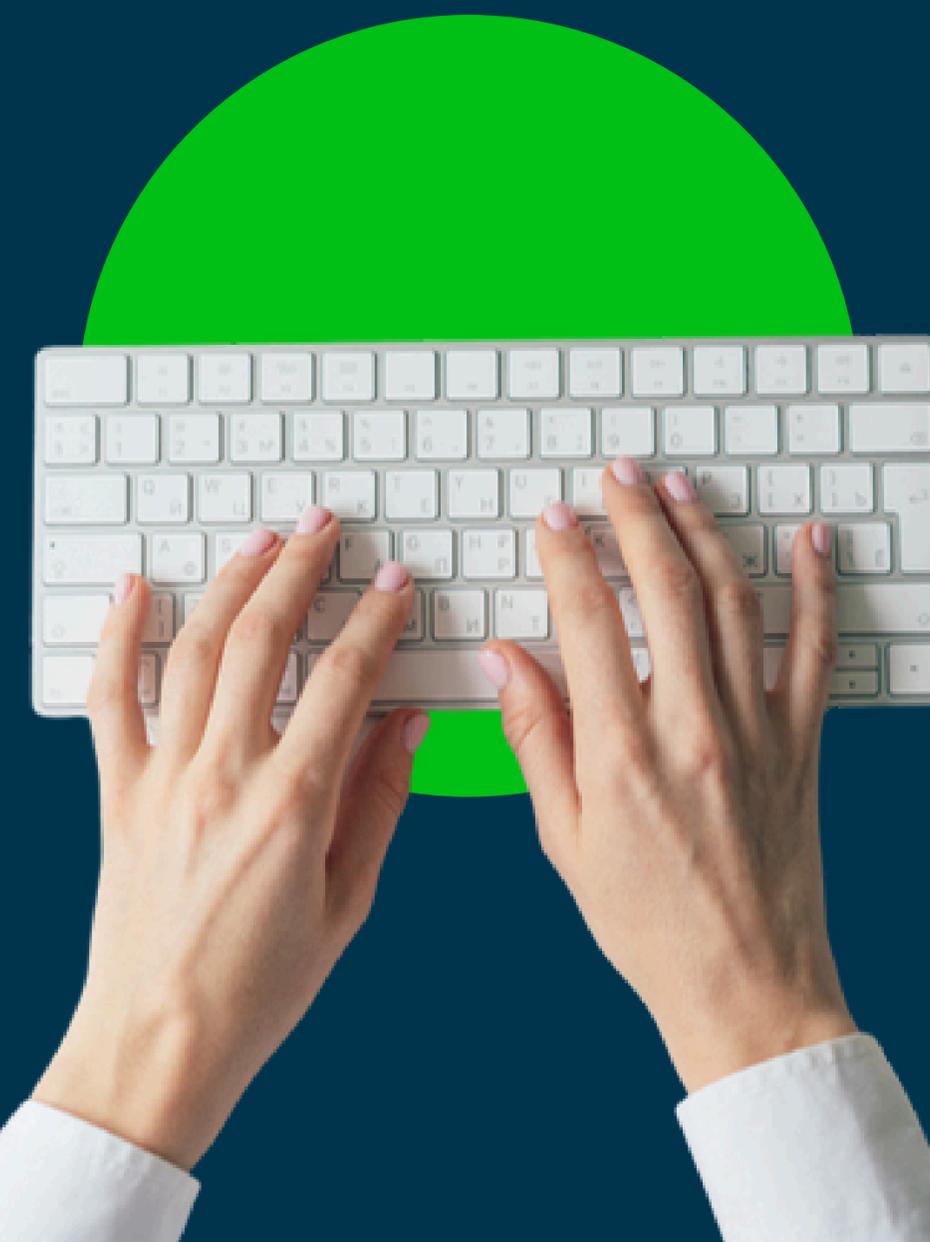
En fonction des résultats de l'enquête, des mesures disciplinaires pourront être envisagées conformément au Règlement Intérieur de GREEN POWER TECHNOLOGIE.

4. Mesures conservatoires pouvant être mises en place à l'issue d'un signalement

Sans préjudice des suites qui seront réservées au signalement, le référent ou référente en charge des situations de violence, discrimination, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes au travail évalue en lien avec la Direction juridique, la situation et en cas d'urgence, peut être amené à prendre toute mesures conservatoires à même de faire cesser au plus vite les agissements dénoncés, rétablir le fonctionnement normal du service et assurer la protection de la victime présumée et des témoins.

Partie 5

UTILISATION DES RESSOURCES INFORMATIQUES ET NUMÉRIQUES



1. Principes Généraux d'Utilisation

L'usage des technologies de l'information et de la communication au sein de GREEN POWER TECHNOLOGIE doit répondre à des impératifs de disponibilité, confidentialité et intégrité des données traitées. Il doit également respecter l'image de l'entreprise, les obligations légales et réglementaires en vigueur, ainsi que les principes de responsabilité individuelle des utilisateurs. Les outils informatiques, notamment les postes de travail, logiciels, messagerie électronique et moyens de communication mis à disposition par GREEN POWER TECHNOLOGIE, sont exclusivement destinés à un usage professionnel, toute utilisation à des fins personnelles doit rester exceptionnelle, raisonnable, et ne pas nuire à la sécurité ou au bon fonctionnement des systèmes.

2. Bonnes Pratiques et Comportements Prohibés

Il est strictement interdit d'utiliser les moyens de communication professionnels (notamment la messagerie électronique) pour diffuser ou échanger des contenus :

- A caractère discriminatoire, sexiste, raciste, xénophobe, homophobe ou pédopornographique
- Contraires aux bonnes mœurs ou à la loi
- Portant atteinte à l'image de l'entreprise ou à la dignité des personnes

Tout manquement à ces règles pourra entraîner des sanctions disciplinaires et, le cas échéant, des poursuites judiciaires.

3. Interdiction d'Utilisation d'Équipements Personnels

Sauf autorisation écrite et préalable de la Direction des Systèmes d'Information (DSI), l'utilisation de tout équipement personnel (ordinateurs, tablettes, smartphones, clés USB, disques durs externes ou autres périphériques) à des fins professionnelles ou pour se connecter aux systèmes d'information de l'entreprise est formellement interdite. Cette interdiction vise à :

- Garantir la sécurité des données
- Prévenir tout risque de fuite d'information ou de cyberattaque
- Assurer la compatibilité avec les protocoles de sécurité en vigueur
- Préserver le droit à la déconnexion des collaborateurs

Tout non-respect de cette règle constitue une violation des obligations de sécurité et pourra entraîner des mesures disciplinaires conformément au Règlement Intérieur et aux textes légaux applicables.



4. Engagements Attendues des Partenaires en Matière de Sécurité Numérique

Dans le cadre de leur relation avec GREEN POWER TECHNOLOGIE, les Clients sont également tenus de respecter des règles élémentaires de sécurité numérique, afin de garantir une collaboration fluide, sécurisée et respectueuse de nos standards. À ce titre, il est attendu des Clients qu'ils :

- Utilisent les outils numériques ainsi que les accès mis à leur disposition de manière responsable, exclusivement dans le cadre de la mission ou du service prévu
- Respectent les mesures de sécurité informatique mises en place par GREEN POWER TECHNOLOGIE (mots de passe, confidentialité, accès restreints, etc.)
- S'abstiennent de toute tentative d'intrusion dans les systèmes d'information de GREEN POWER TECHNOLOGIE ou d'accès non autorisé à des données
- Ne transfèrent aucun document ou fichier contenant des logiciels malveillants ou pouvant porter atteinte à l'intégrité de nos infrastructures
- Informera immédiatement GREEN POWER TECHNOLOGIE de tout incident de sécurité, suspicion de fuite de données ou comportement anormal observé dans le cadre des échanges numériques



Partie 6

POLITIQUE DE CONFIDENTIALITE ET DE PROTECTION DES DONNEES



GREEN POWER TECHNOLOGIE accorde la plus haute importance à la protection des données personnelles de ses Utilisateurs et se conforme aux réglementations en vigueur, notamment la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, la loi du 21 juin 2014 pour la confiance dans l'Économie Numérique, la Loi Informatique et Libertés du 6 août 2004 et le Règlement Général sur la Protection des Données du 27 avril 2016 n° 2016-679 (ci-après RGPD) imposant notamment les obligations suivantes :

- Licéité du traitement : Le traitement des données doit être fondé sur au moins une base légale prévue par le RGPD (consentement, limitation des finalités, minimisation des données collectés, limitation de la conservation, droit à l'oubli)
- Transparence : Les personnes concernées doivent être informées de manière claire, précise et compréhensible sur la manière dont leurs données sont traitées
- Intégrité et confidentialité : Les données doivent être traitées de manière à assurer leur sécurité et leur confidentialité
- Responsabilité : GREEN POWER TECHNOLOGIE doit être en mesure de démontrer sa conformité au RGPD

1. Champ d'application

En tant qu'entreprise opérant à l'échelle internationale, GREEN POWER TECHNOLOGIE peut être amenée à transférer des données à caractère personnel en dehors de l'Union européenne et de l'Espace économique européen. GREEN POWER TECHNOLOGIE s'engage alors à ce que ces transferts soient effectués conformément aux exigences légales, à informer les personnes concernées de tout transfert de leurs données à caractère personnel en dehors de l'UE et à leur fournir les informations nécessaires pour exercer leurs droits.

2. Finalités des Données Collectées

A. Navigation et services

Les données collectées permettent la gestion de la navigation sur les sites de GREEN POWER TECHNOLOGIE, ainsi que la traçabilité des prestations et services. Cela inclut :

- Données d'identification : Nom, prénom, adresse, téléphone, e-mail, identifiant client ;
- Données de connexion : Adresse IP, pages visitées, durée de la visite, type de navigateur, cookies (avec consentement) ;
- Données liées aux commandes : Historique, détails des produits, informations de paiement (sans conservation des données bancaires sensibles), suivi de livraison, réclamations.

B. Sécurité et lutte contre la fraude

Les données sont traitées pour prévenir la fraude, notamment le spamming et le hacking. Cela inclut :

- Données techniques : Adresse IP, type d'appareil, système d'exploitation, journaux de connexion, identifiants de session
- Données comportementales : Comportements suspects tels que tentatives de connexion multiples

C. Amélioration des sites

Afin d'optimiser l'expérience utilisateur, les données suivantes peuvent être traitées :

- Données d'utilisation : Pages visitées, taux de rebond, temps passé, performance du site, erreurs rencontrées, analyses d'audience (données anonymisées).

GREEN POWER TECHNOLOGIE conservera les données ainsi recueillies pendant un délai de 2 ans, couvrant le temps de la prescription de la responsabilité civile contractuelle applicable.

3. Destinataire des données personnelles

Les données personnelles collectées par GREEN POWER TECHNOLOGIE sont transmises selon les modalités décrites par la présente Politique de Confidentialité et de Protection des Données, à savoir :

A. Transmission aux fabricants

Afin d'assurer la bonne exécution des commandes, la livraison des produits et la gestion des relations commerciales en fonction du volume d'affaires, certaines données personnelles et informations commerciales peuvent être transmises aux fabricants de GREEN POWER TECHNOLOGIE. Il s'agit pour la livraison des produits :

- Des données d'identification (nom, prénom, adresse de livraison, numéro de téléphone, adresse e-mail) ;
- Des détails de la commande (références des produits, quantités, date de commande) ;
- Toute autre information strictement nécessaire à la livraison.

Pour la gestion des relations commerciales :

- Du chiffre d'affaires réalisé avec le client concerné ;
- Du volume des commandes passées ;
- De l'historique des relations commerciales.

Les fabricants de GREEN POWER TECHNOLOGIE respectent des obligations de confidentialité au moins aussi strictes que celles stipulées dans la présente Politique de Confidentialité et de Protection des Données ; des accords contractuels encadrent ces transferts de données afin de garantir leur protection.

B. Absence de cession à des tiers à des fins commerciales

Hormis les transmissions aux fabricants mentionnées ci-dessus et les cas où la loi nous y oblige, les données personnelles traitées ne font l'objet d'aucune cession, location, vente, échange ou partage à des tiers à des fins commerciales, publicitaires ou de marketing direct sans consentement préalable et explicite.

C. Données sensibles

GREEN POWER TECHNOLOGIE ne collecte aucune donnée client considérée comme « sensible » au sens de l'article 9 du RGPD (données révélant l'origine raciale ou ethnique, les opinions politiques, les convictions religieuses ou philosophiques ou l'appartenance syndicale, les données génétiques, les données biométriques aux fins d'identifier une personne physique de manière unique, les données concernant la santé ou les données concernant la vie sexuelle ou l'orientation sexuelle d'une personne physique).

4. Non-Divulcation et Transfert des Données Personnelles

Aucune information personnelle de l'Utilisateur n'est publiée à son insu, ni échangée, transférée, cédée ou vendue sur un support quelconque à des tiers, sauf dans les cas expressément prévus par la loi ou avec son consentement préalable et éclairé.

Seule l'hypothèse d'une opération de fusion-acquisition ou de cession de GREEN POWER TECHNOLOGIE et de ses actifs, impliquant le transfert des données personnelles, permettrait la transmission de ces informations à l'éventuel acquéreur. Dans ce cas, ce dernier serait à son tour tenu des mêmes obligations de sécurité, de confidentialité et d'information vis-à-vis des Utilisateurs, conformément à la réglementation en vigueur.

5. Sécurité et Confidentialité des Données

GREEN POWER TECHNOLOGIE met en œuvre des mesures techniques et organisationnelles appropriées pour assurer la sécurité et la confidentialité des données personnelles des Utilisateurs, et notamment pour empêcher qu'elles ne soient déformées, endommagées ou que des tiers non autorisés y aient accès. Ces mesures incluent des dispositifs standards tels que des pare-feux, l'anonymisation et le chiffrement des données, ainsi que la gestion des mots de passe. L'Utilisateur est conscient toutefois qu'aucune méthode de transmission sur Internet et aucune méthode de stockage électronique n'est totalement infaillible.

6. Droits des Utilisateurs

Conformément à la réglementation européenne en vigueur, les Utilisateurs disposent des droits suivants :

- Droit d'accès (article 15 RGPD), de rectification (article 16 RGPD), de mise à jour et de complétude des données
- Droit de verrouillage ou d'effacement des données (article 17 du RGPD) lorsqu'elles sont inexactes, incomplètes, équivoques, périmées, ou dont la collecte, l'utilisation, la communication ou la conservation est interdite
- Droit de retirer à tout moment un consentement (article 13-2c RGPD)
- Droit à la limitation du traitement des données (article 18 RGPD)
- Droit d'opposition au traitement des données (article 21 RGPD)
- Droit à la portabilité des données fournies, lorsque ces données font l'objet de traitements automatisés fondés sur le consentement ou sur un contrat (article 20 RGPD)
- Droit de définir le sort des données après le décès et de choisir à qui GREEN POWER TECHNOLOGIE devra communiquer (ou non) ces données

7. Notification des Violations de Données Personnelles

En cas de violation de données personnelles susceptible d'engendrer un risque pour les droits et libertés des personnes physiques, GREEN POWER TECHNOLOGIE s'engage à notifier cette violation à l'autorité de contrôle compétente dans les meilleurs délais et, si possible, au plus tard 72 heures après en avoir pris connaissance, conformément à l'article 33 du RGPD.

GREEN POWER TECHNOLOGIE s'engage également à informer les Utilisateurs concernés par cette violation, dans les meilleurs délais, lorsque cette violation est susceptible d'engendrer un risque élevé pour leurs droits et libertés, conformément à l'article 34 du RGPD. Cette notification contiendra au minimum les informations suivantes :

- La nature de la violation
- Les catégories et le nombre approximatif de personnes concernées
- Les catégories et le nombre approximatif d'enregistrements de données personnelles concernés
- Les conséquences probables de la violation
- Les mesures prises ou proposées pour remédier à la violation, y compris, le cas échéant, les mesures pour atténuer les éventuelles conséquences négatives

8. Responsable du Traitement et modalités d'exercice de ses droits

Toute personne dont les données personnelles sont traitées par GREEN POWER TECHNOLOGIE peut, à tout moment, demander l'effacement de ses données personnelles dans les cas suivants :

- Si les données ne sont plus nécessaires au regard des finalités pour lesquelles elles ont été collectées ou traitées
- Si la personne concernée retire son consentement sur lequel le traitement est fondé et il n'existe pas d'autre fondement juridique pour le traitement
- Si la personne concernée s'oppose au traitement de ses données personnelles et il n'existe pas de motif légitime impérieux pour le traitement, ou elle s'oppose au traitement à des fins de prospection

Ces droits peuvent être exercés en contactant le responsable du traitement des Données Personnelles (ci-après « DPO ») collectées. Les missions du DPO sont les suivantes :

- Informer et conseiller la direction et les employés sur leurs obligations en matière de protection des données
- Surveiller la conformité de l'entreprise au RGPD
- Coopérer avec l'autorité de contrôle (CNIL en France) en cas de requête
- Assurer un point de contact pour les personnes concernées et répondre à leurs demandes

Pour ce faire, il bénéficie des moyens suivants :

- Un accès direct à la direction générale
- Les ressources humaines nécessaires
- L'accès à toutes les informations nécessaires à l'exercice de ses fonctions

Le DPO exerce ses fonctions en toute indépendance et ne peut recevoir d'instructions concernant l'exercice de ses missions. La mission du DPO est d'une durée indéterminée.

Dans le cadre de son engagement en faveur de la protection des données personnelles, GREEN POWER TECHNOLOGIE a désigné un Délégué à la Protection des Données (DPO), conformément au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD). Le DPO est Mme. Vanessa Castagne, Directrice des ressources humaines. Pour la contacter :

- Par courrier : **GREEN POWER TECHNOLOGIE** — DPO, **Vanessa Castagne**, Parc activité La Gravelle Sud, Zone Écoparc, 53410 LA GRAVELLE
- Par courriel : vanessa.castagne@greenpower-technologie.com

En cas de réception d'une demande, le Délégué à la Protection des Données vérifie sa validité au regard des critères précités, procède à l'effacement des données concernées dans les meilleurs délais et en informera la personne concernée par écrit.

Les Utilisateurs peuvent également déposer une réclamation auprès des autorités de contrôle, et notamment de la CNIL.

CONCLUSION

Le présent Code de conduite incarne les valeurs, les engagements et les exigences de GREEN POWER TECHNOLOGIE en matière d'éthique, de respect, de responsabilité et de professionnalisme. Il constitue un socle commun destiné à guider les comportements, à favoriser un climat de confiance et à assurer le bon fonctionnement des relations internes comme externes.

Chaque collaborateur, partenaire ou client est invité à s'y référer dans ses actions quotidiennes, afin de contribuer activement à une culture fondée sur l'intégrité, la transparence et la sécurité. Le respect de ces principes est essentiel pour garantir la qualité de nos services, la protection de nos parties prenantes, ainsi que la réputation de GREEN POWER TECHNOLOGIE.

L'adhésion au Code de conduite engage chacun à adopter une posture responsable et exemplaire.

ENSEMBLE, AFFIRMONS NOTRE ENGAGEMENT POUR UNE CROISSANCE DURABLE ET SÉCURISÉE.

ANTOINE CHOFFEZ
DIRECTEUR GÉNÉRAL

ARNAUD SOURDRILLE
PRÉSIDENT