



# **CODE** de conduite **éthique**



# SOMMAIRE



## 1. L'IMPLICATION DES LEADERS



## 2. À QUI S'APPLIQUE CE CODE ?



## 3. COMMENT UTILISER CE CODE ?



## 4. NOS ENGAGEMENTS

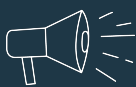
### RESPECT DES PERSONNES

1. Sécurité
2. Diversité
3. Harcèlement et agissements sexistes
4. Données personnelles
5. Conflits d'intérêts



### RESPECT DE L'ENTREPRISE ET DE NOTRE ÉCOSYSTÈME

1. Invitations et cadeaux
2. Corruption et Paiements de facilitation
3. Relations avec les fournisseurs, prestataires et intermédiaires
4. Parrainages, mécénats, sponsoring, lobbying
5. Lutte contre la fraude



## 5. SIGNALER UN COMPORTEMENT OU UNE SITUATION CONTRAIRE AU CODE DE CONDUITE ÉTHIQUE

- Qui peut signaler ?
- Comment signaler ?
- Protection de l'auteur du signalement



## 6. CONSÉQUENCE DU NON-RESPECT DU CODE DE CONDUITE ÉTHIQUE

En 2018, nous avons défini notre premier Code de Conduite Éthique applicable à l'ensemble des entreprises d'ADEO. Après 4 années de vécu concret par chacun des collaborateurs d'ADEO, il nous est apparu nécessaire de faire évoluer notre document pour tenir compte de nos apprentissages ainsi que d'intégrer de nouvelles règles nous paraissant essentielles à notre vie en commun.

Chacune des entreprises composant la communauté ADEO possède des **valeurs fortes portées par tous les collaborateurs et vécues au quotidien**. Nos valeurs définissent nos comportements au sein de nos entreprises mais également au sein de notre écosystème de clients, fournisseurs, prestataires, administrations, etc.

Au-delà des lois applicables dans les pays où nous opérons, ADEO a la volonté d'agir de manière éthique, **pour le respect des personnes, et pour le respect de l'entreprise et de son écosystème**. Ce Code de Conduite Éthique ADEO vient formaliser l'ensemble des règles nous permettant de faire vivre en cohérence nos valeurs fortes ainsi que nos obligations légales.

Ce document assure une traduction opérationnelle de ces règles. Chaque grand principe est illustré par des exemples.

Une conduite éthique est la règle pour tous les collaborateurs de la communauté des entreprises d'ADEO, partout dans le monde, à tous les niveaux de l'entreprise sans exception.

Les questions d'éthique sont rarement simples. La cohérence avec nos valeurs nous conduit à devoir les aborder. Ne garde pas ces questions pour toi : parles-en ! Tu seras toujours soutenu dans cette démarche.

**Philippe Zimmermann**  
DIRECTEUR GÉNÉRAL ADEO

**Pierre-Alain Vielvoye**  
PRÉSIDENT ADEO

## Un nouveau code éthique, au service de nos valeurs et des enjeux de notre entreprise plateforme

Ce nouveau code fait coïncider nos **enjeux** d'entreprise plateforme et nos **six valeurs**, partagées dans le cadre de VISION 2025. Il intègre de nouveaux sujets, pour s'adapter à nos enjeux d'entreprise. Ainsi, le code nous rappelle que le **Respect** doit guider nos comportements en refusant toute forme de **harcèlement** et **discrimination**, et en promouvant la **diversité**.

Il met aussi à l'honneur la **Confiance**. Celle qui nous lie à nos habitants, à nos partenaires et à notre écosystème dans son ensemble, à travers une **protection des données personnelles** efficace et notre tolérance zéro en matière de **fraude**, de **corruption** et de **trafic d'influence**.

Nos **Engagements** se traduisent à travers ce code, par des mots. En tant que Leader, ils doivent se traduire par des actes. C'est notamment le cas en matière de **sécurité**: nos comportements individuels et collectifs sont liés. Nous devons tous montrer l'exemple.

La mise en application de ce code nécessite l'investissement de toutes et de tous dans l'entreprise. Il fait appel à notre **Autonomie** et à notre responsabilité.

La **Proximité** est indispensable pour avoir le courage d'**alerter** son manager ou son référent en cas de violation des principes énoncés dans ce code.

Enfin, nous avons besoin d'**Audace** pour faire vivre ce code, ensemble, dans notre quotidien. Ainsi, notre Plateforme Habitants Particuliers, qui se veut ouverte et utile à soi, aux autres et au monde, sera Éthique.

***Et en matière d'Éthique, nous sommes Toutes et Tous Leaders.***

**Thomas Bouret**

Directeur Général Leroy Merlin France /  
Plateforme Habitants Particuliers



## 1. L'IMPLICATION DES LEADERS

Les Global Leaders ADEO, les Présidents Coachs BU ainsi que les DG de chaque Entreprise ADEO déploient les valeurs et principes du présent Code et s'assurent de sa bonne application. A ce titre, ils sont fortement engagés dans les activités de sensibilisation, diffusion et respect du Code auprès de leurs comités leaders et des collaborateurs.



## 2. A QUI S'APPLIQUE CE CODE ?

Le Code de Conduite Éthique ADEO s'applique à **l'ensemble des collaboratrices et des collaborateurs des entreprises ADEO** (y compris les relations de travail comme le stage ou l'apprentissage) dans le monde, sous réserve d'éventuelles conditions légales locales. Lorsque le Code est plus exigeant que les lois ou pratiques locales, c'est bien notre Code de Conduite Éthique qui prime et qui doit être respecté. Le Code s'applique également à tous les mandataires sociaux. Il s'applique dès la création d'une nouvelle BU ou l'acquisition d'une entreprise.

ADEO pourra modifier le Code de Conduite Éthique à tout moment afin notamment de pouvoir répondre de façon appropriée aux évolutions réglementaires ou à de nouvelles situations.

Afin que les personnes et les entreprises avec lesquelles nous sommes en relation soient clairement informées de nos principes, des Codes Éthique spécifiques existent à l'attention de ces tiers. En fonction de tes missions, tu dois porter ce document spécifique à leur connaissance et le faire appliquer selon les critères définis par l'entreprise.

Le Code de Conduite Éthique peut être complété et précisé par des éléments propres aux BU contenus dans un document complémentaire.



### 3. COMMENT UTILISER LE CODE ?

Tout collaborateur d'ADEO est tenu d'exercer son activité ou ses fonctions avec intégrité et loyauté, de faire preuve de vigilance, de prudence, de professionnalisme et de discernement dans le cadre de ses fonctions et de respecter en toutes circonstances le présent Code de conduite éthique.

Le présent Code énonce les différents types de comportements à adopter et proscrire en matière de respect des personnes et de respect de l'entreprise et de notre écosystème. S'il ne contient pas la réponse à toutes les situations que tu pourrais rencontrer ou qui te préoccupent, il est important que tu interrogues ton manager.

**Tu peux aussi solliciter :**

- le référent anti-corruption de ta BU qui est ton interlocuteur privilégié sur les sujets de corruption,
- ton référent RH pour les sujets de harcèlement et discrimination,
- ou le référent concerné par le sujet que tu rencontres (sécurité au travail, protection des données, etc.).

Chaque fois que tu es confronté à l'une de ces situations ou que tu as un doute, pose-toi les questions suivantes :

- Est-ce conforme au Code de Conduite Éthique ?
- Est-ce conforme au droit applicable ?
- Pourrais-je justifier ma décision ?
- Serais-je à l'aise si ma décision était diffusée en interne ou rendue publique en externe ?

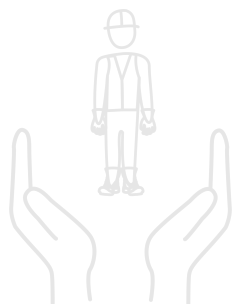
Si la réponse à l'une ou plusieurs de ces questions est négative, tu ne dois pas poursuivre l'action engagée.



## 4. NOS ENGAGEMENTS



### RESPECT DES PERSONNES



#### 1. SAFETY FIRST

##### ZÉRO ACCIDENT ET MALADIE PROFESSIONNELLE

Dans tous les pays où nous sommes présents, nous plaçons la sécurité au cœur de nos préoccupations.

La santé et la sécurité des collaborateurs comme celle de nos clients et de nos partenaires, nécessitent l'application de protocoles rigoureux pour sécuriser nos magasins et nos entrepôts.

Chacun doit être acteur de sa sécurité et de celle des autres.

### Les principes applicables

**Les entreprises ADEO respectent la bonne application des réglementations locales et du référentiel ADEO sécurité des personnes. Les entreprises ADEO s'engagent notamment à responsabiliser et former les managers et les collaborateurs à la prévention des accidents. Tous nos partenaires présents sur les sites des entreprises ADEO sont également tenus d'appliquer ces politiques de sécurité et de respecter l'ensemble des réglementations en vigueur dans les pays concernés.**

**La sécurité passe aussi par les comportements individuels. En tant que collaborateur, quelle que soit ta mission, tu as un rôle à jouer.**

#### En conséquence, tu dois :

- En permanence adopter les comportements qui garantissent ta propre sécurité, notamment par le port des Équipements de Protection Individuelle (EPI) qui s'appliquent à l'activité que tu es en train de réaliser.
- T'abstenir de tout comportement susceptible de mettre en danger la vie et la santé des collaborateurs, des fournisseurs, des sous-traitants, des clients, et des populations riveraines.
- Intervenir en cas de non-respect des règles de sécurité en agissant pour supprimer le risque que tu aurais identifié.
- Alerter ton manager sans délai de tout risque éventuel que tu aurais repéré et que tu n'es pas en mesure de supprimer par toi-même.

# En pratique

## Cas 1

Je suis dans / sur la surface de vente et aperçois au loin, un client en train de monter sur un escabeau pour attraper un produit en hauteur.

### Dois-je intervenir ?

**Oui :** Tu es acteur de ta propre sécurité, de celle de tes collègues et aussi de tes clients ! Tu dois alerter les clients et l'ensemble des personnes ayant des comportements dangereux, afin qu'ils cessent immédiatement.

## Cas 2

Dans la réserve de mon magasin, j'ai vu des produits stockés sur une palette en hauteur qui me paraissent présenter un risque de chute. Ce domaine ne dépend pas de ma fonction.

### Je peux laisser la situation comme telle et en parler à l'occasion au responsable ?

**Non :** Il faut immédiatement fermer la zone et agir. Soit en bougeant la palette si tu disposes des autorisations nécessaires. Soit en alertant ton collègue ou ton supérieur hiérarchique, afin qu'il prenne les mesures adaptées.

## Cas 3

Afin d'optimiser le remplissage des camions et de limiter l'impact carbone des produits, un fournisseur me propose de livrer les produits par colis de plus de 30 kg sur des palettes de 1,80 m de hauteur.

### Puis-je accepter cette offre?

**Non :** Il n'est pas possible de faire manutentionner des colis de plus de 25 kilos à plus de 1,40m de hauteur (Référentiel Sécurité). Cette règle est un élément clef pour garantir un bon niveau de sécurité pour nos collaborateurs (risque de blessure, d'accident, de troubles musculo squelettiques) lors du transport, de la manipulation et du stockage de nos produits. Pour certaines catégories de produits lourds et volumineux livrés verticalement (type portes, fenêtres), l'utilisation de palettes à dossier est obligatoire.





## 2. DIVERSITÉ

### ZERO DISCRIMINATION

La diversité de nos équipes, l'authenticité de chaque collaborateur/trice, sont source d'une communauté forte, inclusive, ouverte où chacune et chacun peut apporter sa contribution et se développer.

La diversité à tous niveaux conduit à une meilleure performance.

Une diversité portée par une grande équité et inclusive :

- de nouveaux profils qui nous ouvrent à de nouveaux regards, à de nouvelles façons de faire, à de nouvelles expertises.
- de leaders uniques qui ont chacun leur particularité (genre, handicap, culture, compétences, appétences, etc.) et reliés les uns aux autres pour permettre à chacun de s'enrichir de l'autre.
- de partenaires mondiaux et locaux qui complètent nos expertises, nos solutions.

### Les principes applicables

En travaillant pour ADEO, tu rejoins une entreprise qui promeut la diversité de ses équipes, partout, sous toutes ses formes. Par ta posture et ton comportement, tu dois rendre cette diversité possible. Chaque leader, quel que soit son rôle, doit adopter un comportement inclusif. Afin que chacun puisse être entendu, respecté, valorisé pour ce qu'il est. Afin de pouvoir être soi-même, tout simplement. ADEO adhère pleinement aux lois et accords internationaux qui luttent contre des comportements discriminants et va même plus loin, en adhérant :

- au [Pacte Mondial des Nations Unies : ODD](#)
- au [Women's Empowerment Principles de l'ONU](#)
- au [Global Business & Disability Network de l'Organisation Internationale du Travail](#)

**Toutes formes de discrimination** fondées sur le sexe, le handicap, la situation familiale, la grossesse, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, l'âge, l'état de santé, les opinions politiques et philosophiques, l'activité syndicale, l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une origine sociale, une nation ou une religion, **sont formellement proscrites.**

**Nos décisions en matière de recrutement, d'emploi, de formation, de rémunération, d'avantages ainsi que d'attribution de missions et de promotions reposent sur des fondements objectifs tels que les qualifications, la fonction, l'expérience et les performances des collaborateurs.**

### **En conséquence, tu dois :**

- Traiter tes collègues de travail et tes partenaires comme tu aimerais qu'ils te traitent, avec courtoisie, dignité et respect.
- Soutenir et promouvoir nos engagements en faveur d'une ambiance de travail exempte de toute forme de discrimination, tant en interne que vis-à-vis des tiers avec lesquels nous sommes en contact professionnel.
- Veiller au maintien et à la promotion d'une culture de respect mutuel.
- Veiller à ce que chacun se sente accepté.
- Arrêter tout comportement ou attitude lorsqu'il t'a été indiqué qu'il était indésirable ou inapproprié

# En pratique

## Cas 1

Je suis sur le point de partir en congé maternité et je me fais des soucis sur les conditions de mon retour et mes chances futures d'évolution de carrière.

### Que dois-je faire ?

#### Dois-je en parler aux RH ?

La politique d'ADEO est d'accompagner ses collaboratrices durant le congé maternité. Outre le congé maternité rémunéré, ADEO garantit la réintégration de ses collaboratrices à l'issue de leur congé maternité, dans leur poste antérieur ou un poste équivalent en termes de statut et de salaire. Fais le point avec ton RH avant ton départ et contacte-le à tout moment si tu le souhaites pendant ton congé maternité.

## Cas 3

Mon responsable me met un peu mal à l'aise. Il fait des commentaires sur le pays dans lequel je suis né et ai grandi, et pense que je n'ai aucune éducation. Depuis son arrivée dans notre service, je ne suis plus chargé que de tâches basiques, contrairement aux projets importants dont j'avais l'habitude.

### Est-ce de la discrimination ?

#### Que dois-je faire ?

Il est indispensable que tu en parles à ton référent RH en charge de ces sujets au sein de ton entreprise afin qu'il adresse la situation. Il lui appartiendra de qualifier les faits et de prendre toute décision afin de faire cesser le trouble éventuel car ADEO proscrit toute forme de discrimination.

## Cas 2

Je ne me sens pas à l'aise quand j'entends des mauvaises blagues à propos de certains de mes collègues homosexuels.

### Que dois-je faire ?

#### Dois-je en parler aux RH ?

L'homophobie est inacceptable. Il est indispensable de proscrire tout comportement qui pourrait être de nature à heurter tes collègues y compris sous couvert d'humour. Chacun de nous a le droit au respect. Nous voulons un environnement de travail ouvert et inclusif. Si tu rencontres ce type de problème, tente de faire comprendre à ceux qui font ces "blagues" que leur comportement n'est pas acceptable. Sinon, parles-en à ta hiérarchie ou ton référent RH en charge de ces sujets au sein de ton entreprise.

## Cas 4

Une personne mal voyante pourrait intégrer mon équipe. Je sens que mes collègues rejettent cette idée sur le seul fondement de son handicap craignant que cette personne ne puisse pas être aussi efficace que les autres membres de l'équipe.

### Que dois-je faire ?

Rejeter un candidat au seul motif de son handicap n'est pas acceptable d'autant que considérer que le handicap a un impact sur la performance est une idée souvent fausse.

Si le handicap du candidat est compatible avec le poste de travail, avec ou sans aménagement, il ne doit pas entrer en considération lors du processus de recrutement. Rapproche toi de ton RH afin de vérifier que la compatibilité entre le handicap du candidat et la mission a été analysée.



### 3. HARCÈLEMENT ET AGISSEMENTS SEXISTES

#### ZERO TOLÉRANCE

Le harcèlement moral se manifeste par des comportements, des paroles, des actes répétés et hostiles portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité du collaborateur.

Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, quel que soit son sexe, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant ou qui créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Il en est de même de toute forme de pression, même non répétée, dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle au profit du harceleur ou d'un tiers.

Outre le harcèlement, c'est aussi les comportements sexistes du quotidien que nous ne tolérons pas chez ADEO. Ils sont incompatibles avec le développement d'une culture inclusive.

#### Les principes applicables

**Chacun d'entre nous a droit au respect et à la dignité humaine. Chez ADEO, ce principe est fondamental dans notre façon de travailler. Tout comportement ou action pouvant aller à l'encontre de ce droit, et en particulier toute forme de harcèlement moral et/ou sexuel, est inacceptable.**

#### En conséquence, tu dois :

- Adopter un comportement exemplaire en ne faisant aucune action qualifiable de harcèlement ou de sexiste.
- Demander à tes collègues ou partenaires qui ont des comportements de harcèlement ou sexistes de les cesser immédiatement. Si tu n'es pas à l'aise avec cette démarche, informe ton manager afin qu'il puisse prendre les mesures adéquates.
- Alerter sur toute situation de comportement de harcèlement ou sexiste dont tu as connaissance, peu importe de qui elle émane.

# En pratique

## Cas 1

Lors d'un processus de recrutement, ma collègue écarte une candidature pour un poste à la logistique sous prétexte que "ce n'est pas un métier pour une femme".

### Dois-je intervenir ?

Tu dois intervenir en rappelant que la compétence n'est pas une question de genre. En entreprise, la diversité au sein de chaque équipe est génératrice de performance.

## Cas 2

Lors d'une soirée d'équipe, une de mes collègues a trouvé qu'une personne de l'entreprise avait un comportement inapproprié à son égard, notamment avec des gestes et propos déplacés. Elle n'ose pas en parler, ne voulant pas risquer de compromettre son évolution professionnelle.

### Que puis-je lui conseiller ?

Tu dois encourager ta collègue à en parler à son supérieur hiérarchique si elle s'en sent capable. Sinon, elle doit signaler cette situation au référent RH chargé de ces sujets au sein de ton entreprise. Il est essentiel de mettre un point d'arrêt à tout comportement inacceptable avant qu'il ne puisse dégénérer. Il en va de même si ce comportement a lieu sur le lieu de travail.

## Cas 3

J'ai une réunion avec un client, il est en train de me toucher et de faire des commentaires à propos de ma silhouette. Il me dit qu'il achèterait plus si j'acceptais d'aller dîner avec lui. C'est un client, pas un collaborateur ADEO, alors je ne suis pas sûre qu'ADEO fasse quelque chose.

### Que dois-je faire ?

Tu dois immédiatement demander à ton interlocuteur de cesser ce comportement et en parler à ton manager ou à ton RH de proximité. La politique d'ADEO consiste à s'assurer que ses collaborateurs ne font pas l'objet de harcèlement sexuel, y compris par des partenaires commerciaux ou clients.



## 4. DONNÉES PERSONNELLES

### **ZERO USAGE IMPROPRE DES DONNÉES PERSONNELLES**

Qu'il s'agisse de celles de nos collaborateurs, de nos clients ou de nos partenaires, nous nous devons d'en garantir l'intégrité et la sécurité.

### **Les principes applicables**

**Dans le cadre de sa politique éthique, ADEO respecte la vie privée des personnes et les réglementations en vigueur dans le domaine de la protection des données personnelles.**

**Cela concerne tant les données de nos clients que celles des collaborateurs, fournisseurs, candidats, etc.**

#### **En conséquence, tu dois :**

- T'assurer que la personne qui remet ses données personnelles (client, fournisseur, collaborateur) a reçu le bon niveau d'information sur la collecte des données effectuée.
- Ne pas transmettre les données (clients, fournisseurs, collaborateurs) à des tiers non autorisés.
- Respecter la confidentialité de ces données tout au long de leurs usages et veiller à ce que seules les personnes autorisées aient accès à ces informations.
- Ne pas collecter, copier ou traiter des données à caractère personnel (clients, fournisseurs, collaborateurs) à des fins privées mais uniquement dans l'intérêt d'ADEO.
- Signaler à ton manager tout incident pouvant impliquer des données personnelles, notamment toute modification, suppression ou divulgation de données par une personne non autorisée.
- Prendre contact avec ton manager, ton référent Data Compliance ou ton référent cybersécurité en cas d'interrogation.

# En pratique

## Cas 1

Le client se plaint du retard de livraison de sa commande. Il me demande de laisser un message à la direction afin de réclamer un dédommagement. Dans le commentaire, j'ajoute quelques mots afin de décrire l'attitude du client "furieux, hors de lui, se croit tout permis...".

### Est-ce conforme à notre code ?

**Non :** Si le recours à l'utilisation de zones de commentaires libres est autorisé dans la mesure où il permet un suivi des dossiers de clients, les informations renseignées doivent être objectives et en relation avec la prestation commerciale. Ces informations ne doivent pas porter atteinte à l'image de la personne. Ainsi, dans le cas évoqué, nous pourrions indiquer : "client fortement insatisfait souhaitant une réponse rapide à ses interrogations".

## Cas 3

Pour une opération commerciale, je dois partager un fichier client avec un prestataire externe. Le prestataire rejette l'annexe données personnelles que nous lui avons soumise sous prétexte que son contrat type est suffisant.

### Puis-je signer le contrat en l'état ?

**Non :** Il faut te rapprocher des équipes juridiques afin de vérifier la réglementation applicable, notamment si l'annexe de données personnelles d'ADEO doit être incluse au contrat. Cette annexe représente nos exigences et répond au cadre réglementaire applicable. Les éléments constitutifs de notre politique de données sont essentiels dans la définition des rôles et devoirs avec nos sous-traitants.

Les équipes juridiques pourront vérifier si la politique de ton sous-traitant est conforme à la nôtre. Cela t'aidera à travailler l'argumentaire à apporter à ton sous-traitant pour lui permettre de mieux comprendre ce document, essentiel pour nos entreprises.

## Cas 2

Une opération commerciale aura lieu prochainement en magasin. Je souhaite transmettre par email les coordonnées téléphoniques de mes clients habituels à notre agence de communication. L'agence enverra ensuite un sms afin de leur annoncer l'opération.

### Puis-je le faire en l'état ?

**Non :** La prospection commerciale par SMS est possible mais les personnes doivent d'abord en être informées. Elles doivent également avoir donné leur accord préalablement, le plus généralement en cochant une case d'acceptation. La transmission des données de tes clients doit se faire de manière sécurisée et pas par email. Il est indispensable de t'assurer auprès de ton référent données personnelles du bon usage de ces données.



## 5. CONFLITS D'INTÉRÊTS

### PRÉVENIR ET ÉVITER

... toute situation d'interférence entre un intérêt personnel et celui de l'entreprise, de nature à influencer l'exercice objectif de ta propre mission.

### Les principes applicables

**Tu dois être particulièrement vigilant afin de prévenir ou éviter toute situation de conflit entre tes intérêts personnels et l'intérêt d'ADEO. Dans le cadre de la prévention de conflits d'intérêts, tu dois toujours agir uniquement dans l'intérêt d'ADEO afin de ne pas nuire à ta réputation, celle d'ADEO ainsi que de l'ensemble des collaborateurs.**

#### En conséquence, tu dois :

- T'interdire de te retrouver dans une situation de conflit d'intérêts potentielle ou avérée que tu n'auras pas déclarée. Pour cela, tu dois déclarer ta situation dans l'outil [Act Ethics](#).
- T'interdire de chercher à tirer parti de ta fonction ou de tes activités au sein d'ADEO pour ton avantage personnel ou celui de tes proches.
- T'interdire de dissimuler toute situation de conflits d'intérêts potentielle ou avérée et informer ton manager de ces potentielles situations. Pour cela, tu dois déclarer ta situation dans l'outil [Act Ethics](#).
- Refuser de participer, superviser, influencer toute décision professionnelle concernant un membre de ta famille, une relation personnelle ou une personne auprès de laquelle tu serais engagé financièrement (créance, dette, participation actionnariale, etc.).
- Répondre dans l'outil [Act Ethics](#) à un questionnaire de prévention des conflits d'intérêts si ton métier a été identifié comme pouvant t'exposer à un tel risque.



# En pratique

## Cas 1

Un de mes cousins est commercial chez un fournisseur avec lequel j'envisage de travailler. J'ai peur que certains y voient un conflit d'intérêts.

### Suis-je en conflit d'intérêts ?

**Oui :** Mais cela ne doit pas empêcher ta BU de contracter avec l'entreprise de ton cousin si le recours à cette dernière est justifié et que les prestations proposées répondent à un besoin avéré. Afin d'éviter qu'on puisse considérer que tu vas influencer le référencement de ce fournisseur, car ton cousin pourrait y trouver un intérêt financier personnel direct ou indirect, il faut suivre un processus de décision clair. Dès lors, tu dois informer ton manager, renseigner la situation dans [Act Ethics](#) et ne pas participer à la prise de décision, cette dernière devant s'effectuer sur des critères objectifs et professionnels.

## Cas 3

Je suis expatrié à l'international. Depuis que nous sommes arrivés dans mon pays de destination, mon conjoint ne trouve pas de travail. Or, mon entreprise cherche une compétence sous forme de prestation de services qui correspond aux compétences de mon conjoint.

### Si je propose les services de mon conjoint à mon entreprise, suis-je en conflit d'intérêts ?

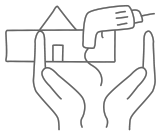
**Oui :** En revanche, il est possible pour ton entreprise d'utiliser les services de ton conjoint mais sans que tu sois impliqué dans le processus de décision. Il faut que tu préviennes ton manager de ce conflit d'intérêts par une déclaration dans l'outil [Act Ethics](#) et que la décision soit prise en toute connaissance de cause par des personnes non concernées par ce conflit d'intérêts.

## Cas 2

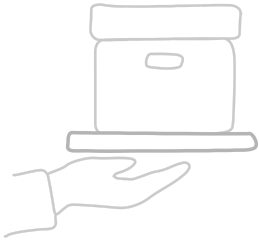
Je suis chef de produits depuis plusieurs années et je viens de passer sur la gamme luminaires. Il se trouve que j'ai investi personnellement depuis plusieurs années dans une entreprise qui commercialise des luminaires.

### Suis-je en conflit d'intérêts ?

**Oui :** Même en l'absence de liens commerciaux entre l'entreprise dans laquelle tu as investi et ton entreprise ADEO, tu pourrais être dans une situation de conflit d'intérêts. Tu dois donc en informer ton manager et renseigner la situation dans [Act Ethics](#). Ainsi, ton manager, avec l'éclairage éventuel de ton référent anticorruption, te conseillera.



# RESPECT DE L'ENTREPRISE ET DE NOTRE ÉCOSYSTÈME



## 1. Invitations et cadeaux

### NE RIEN ACCEPTER À TITRE PERSONNEL

Les invitations et cadeaux peuvent influencer ton indépendance de jugement dans le cadre de tes relations d'affaires tout comme l'indépendance de tes partenaires.

### Les principes applicables

**La règle est de ne rien accepter à titre personnel, et de t'interdire de solliciter, en échange d'un bien, d'un service ou autre, un quelconque avantage indu (remise commerciale, matériel...) qui pourrait influencer sur ta prise de décision professionnelle.**

#### En conséquence, tu dois :

##### > concernant les invitations à un événement ou un voyage :

- Refuser toute invitation à un événement sportif, culturel ou de loisir.
- En ce qui concerne les voyages à caractère professionnel auxquels tu as été invité par un prestataire, un fournisseur ou un client, faire prendre en charge les frais associés par ta BU. Si cette prise en charge n'est pas possible de par l'organisation mise en place (exemple : fournisseurs invitant la BU au même titre que d'autres clients sans possibilité d'établir de factures spécifiques), tu demanderas une autorisation expresse auprès de ton manager. Pour ce faire, tu utiliseras l'outil [Act Ethics](#).
- Respecter les règles liées aux invitations telles que définies par la politique de ta BU.

##### > concernant les repas :

- Pour tout repas, tu proposeras à tes interlocuteurs que chacun prenne sa part. Tu peux éventuellement inviter tes interlocuteurs en respectant les règles applicables aux notes de frais dans ta BU. A titre exceptionnel, tu demanderas une autorisation expresse à ton manager si tu dois être invité par tes interlocuteurs. Dans cette dernière hypothèse, tu effectueras la déclaration nécessaire au sein de l'outil [Act Ethics](#).
- Si tu es amené à déjeuner au sein d'une cantine, d'un restaurant d'entreprise ou de tout système de restauration collective s'adressant à l'ensemble des

collaborateurs du fournisseur / prestataire visité, il n'est pas nécessaire d'effectuer de déclaration au sein de l'outil [Act Ethics](#).

## > concernant les cadeaux :

### Cadeaux reçus :

- **argent, services, ou biens matériels** : refuser, à moins que ces biens ne soient clairement d'une valeur symbolique tels que des « goodies » (exemple : stylos publicitaires, etc.)
- **cadeaux de bouche (vins, chocolats)** : après avoir effectué la déclaration correspondante "cadeau reçu" dans [Act Ethics](#), mettre ce cadeau en commun pour consommation dans ton service ou remettre au CSE ou à une association caritative. Le donateur doit être informé de cette procédure.

### Cadeaux à offrir :

- T'interdire d'offrir des cadeaux à l'exception des petits objets promotionnels « goodies ». Néanmoins, des cadeaux et avantages pourront être offerts aux clients dans le cadre d'une politique objective préalablement définie par ta BU dont tu dois prendre connaissance avant tout agissement. Dans ce dernier cas, les cadeaux et avantages offerts devront être déclarés dans [Act Ethics](#) selon la procédure définie.

# En pratique

## Cas 1

Un nouveau fournisseur m'invite à visiter son site de production avec d'autres clients, tout en prenant en charge la totalité des frais.

### Puis-je accepter ?

**Oui :** Tu peux participer à ce voyage organisé par le fournisseur s'il est payé par ADEO. Dans le cas où le paiement par ADEO est impossible - contraintes d'organisation, impossibilité de diviser la facture par exemple - tu dois demander l'accord préalable de ton manager au travers du dispositif de suivi mis en place dans ton entreprise en utilisant l'outil [Act Ethics](#).

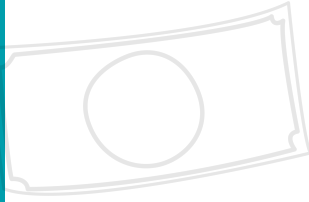
Ton manager pourra ainsi exceptionnellement l'approuver dans le cas où cette invitation est dans l'intérêt de l'entreprise et qu'elle n'influence pas l'indépendance de ton jugement dans le cadre de tes relations avec ce fournisseur.

## Cas 2

Mon fournisseur de peinture me propose de petits travaux chez moi en échange d'un linéaire plus important dans mon rayon. Cela ne lui coûte rien et nous avons besoin d'élargir la gamme de ce produit en magasin.

### Puis-je accepter ?

**Non :** En acceptant ce cadeau, tu commets un acte de corruption car tu acceptes la fourniture d'un service à titre personnel en échange de la promesse d'un avantage que tu offrirais dans le cadre de ton activité professionnelle.



## 2. CORRUPTION & PAIEMENTS DE FACILITATION

### ZERO TOLÉRANCE

... pour la corruption et les paiement de facilitation, c'est à dire, toute somme d'argent ou avantage en nature, tel qu'un cadeau même modeste, versé comme un avantage personnel à des agents publics ou privés afin de s'assurer de l'exécution ou de l'accélération d'actes courants (passage en douanes, permis de construire, etc.). Il en va de même lorsqu'un collaborateur ADEO en est le destinataire.

### Les principes applicables

**En aucun cas, la conviction personnelle d'agir dans l'intérêt de l'entreprise ne peut justifier, même en partie, des comportements en contradiction avec toute loi applicable ou avec le présent Code.**

#### En conséquence, tu dois :

- T'interdire d'accepter, de la part d'un tiers, tout avantage indu qui serait susceptible d'altérer ton jugement, ton indépendance ou ton objectivité, ou de te conduire à accorder une faveur à autrui, ou qui serait susceptible d'influencer un processus ou une décision d'ADEO.
- T'interdire de promettre, proposer ou autoriser la remise d'un paiement de facilitation à une personne privée ou publique.
- Refuser de donner suite à toute sollicitation d'un paiement de facilitation.
- T'interdire de financer ou soutenir directement ou indirectement une organisation politique ou syndicale, au niveau local, régional ou national quel que soit le moyen, financier ou non, au nom et pour le compte d'ADEO. ADEO respecte les avis politiques de chacun et s'inscrit dans une neutralité politique. A ce titre, chaque collaborateur s'interdit d'engager son avis politique au nom et en représentation d'ADEO.
- T'assurer que nos partenaires commerciaux et intermédiaires soient informés de nos standards et s'engagent à les respecter notamment par la signature du Code Éthique qui leur est dédié.

# En pratique

## Cas 1

Je suis responsable de l'ouverture d'un nouveau magasin. Je dois obtenir une autorisation d'ouverture auprès des autorités locales. Des agents publics locaux me demandent de payer un supplément « non officiel » pour obtenir l'autorisation nécessaire. Je dois impérativement respecter le calendrier d'ouverture de mon magasin afin d'éviter un retard dans mon projet et des coûts supplémentaires.

### Puis-je payer la somme demandée par ces agents publics ?

**Non :** Tu dois refuser de payer en expliquant que nous interdisons le paiement de ces « suppléments » à moins que cela ne soit légalement et officiellement requis. Préviens ton manager de la demande que tu as reçue. Avec l'aide du référent anti-corruption de ton entreprise, il pourra mettre un plan d'actions en œuvre.

## Cas 2

Un client artisan voudrait bénéficier d'une remise supplémentaire sur sa commande. Il m'indique qu'il serait en contrepartie possible pour lui de réaliser quelques travaux chez moi à titre gracieux, voire même pour le magasin si on le souhaite.

### Puis-je lui accorder une remise et bénéficier de ces travaux ?

**Non :** Tu dois appliquer les politiques de remise de ta BU, mais tu ne peux en aucun cas accepter de recevoir une contrepartie induue, ni pour toi, ni pour l'entreprise.



### 3. RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS, PRESTATAIRES ET INTERMÉDIAIRES

#### **ENGAGER NOS PARTENAIRES DANS NOTRE DÉMARCHE ÉTHIQUE**

Nous sommes vigilants à ce que nos fournisseurs, nos partenaires soient respectueux des personnes, de la réglementation et de l'environnement. A ce qu'ils soient intègres, dignes d'estime, à ce qu'ils soient honorables.

#### **Les principes applicables**

**ADEO vérifie l'honorabilité de certains partenaires et rend disponible à l'attention de tous ses partenaires, un Code Éthique afin qu'ils connaissent les principes devant régir nos relations.**

#### **En conséquence, tu dois :**

- Appliquer le processus de vérification d'honorabilité tel que défini par ADEO et déployé par le Compliance Officer de ta BU.
- Appliquer la procédure relative aux interactions avec les intermédiaires telle que définie par ta BU.
- T'interdire de contracter avec une entreprise dont l'honorabilité est contestable.
- T'interdire d'accepter un cadeau ou une invitation d'un partenaire pendant un processus d'appel d'offres ou une renégociation de contrat.
- T'interdire de réaliser un paiement à un intermédiaire en sachant ou en suspectant que cet argent risque d'être utilisé comme pot-de-vin ou paiement de facilitation.
- T'assurer, en ta position d'acheteur de produits, que tes partenaires ont signé le Code des Achats Responsables et le respectent.
- T'assurer, en tant qu'acheteur de produits, services ou prestations non marchandes, que tes prestataires ont signé le Code des Achats Non Marchands en fonction des règles au sein de ta BU
- T'assurer que tout paiement est proportionné et justifié au regard des services ou produits reçus
- Vérifier que la chaîne contractuelle est respectée avant toute mise en paiement. C'est-à-dire, une seule et même société qui signe le contrat avec ADEO, émet la facture, est titulaire du compte bancaire sur lequel le virement est effectué. Toutes ces opérations doivent se dérouler sur le même pays. Il est possible qu'un mécanisme propre au fournisseur justifie un écart par rapport à ce schéma. Cependant, si une exception doit être acceptée, c'est le Directeur Financier de ta BU qui doit la valider. La même logique s'applique lorsque ADEO doit recevoir le paiement d'un tiers.

# En pratique

## Cas 1

Je finalise un appel d'offres au terme duquel j'ai identifié un fournisseur avec lequel je souhaiterais travailler. Lors de la négociation contractuelle, il m'a indiqué qu'il ne voulait pas accepter notre « Code de Conduite des Achats Responsables » estimant que ces critères n'avaient pas à entrer en ligne de compte dans notre relation. De son point de vue, seules les conditions techniques et tarifaires sont importantes.

### Puis-je signer le contrat sans que le fournisseur s'engage à respecter le « Code de Conduite des Achats Responsables » ?

**Non :** Le Code des Achats Responsables d'ADEO représente nos valeurs. Les éléments constitutifs de notre Code sont essentiels dans la définition des relations que nous entendons avoir en interne et en externe. Il n'est donc pas possible d'accepter de travailler avec un fournisseur qui refuse de s'engager à respecter les règles découlant du « Code des Achats Responsables ». Il s'agit peut-être d'une incompréhension de la part de ton fournisseur. Pour dissiper un éventuel doute, tu peux, par exemple, te référer à la F.A.Q. du Code des Achats Responsables, te faire accompagner par ton service juridique ou ton référent anti-corruption quant à l'argumentaire à apporter à ton fournisseur pour lui permettre de mieux comprendre ce document essentiel pour nos entreprises.

## Cas 3

Un fournisseur demande de changer le schéma de paiement. Il possède un certificat d'immatriculation en Malaisie, un siège social à Hong Kong, une usine en Chine continentale et souhaite être payé dans une banque à Singapour. Cela ne me semble pas malhonnête. Nous travaillons avec lui depuis des années et je ne veux pas l'embêter avec ce sujet pour ne pas remettre en cause notre relation commerciale.

### Puis-je accepter sa demande et payer ce fournisseur ?

**Non :** Il faut être très vigilant avec ce type de transaction qui pourrait être une technique de blanchiment d'argent notamment du fait de la multitude de domiciliations concernées. Pour mémoire, le blanchiment est un processus visant à réinjecter dans l'économie légale des fonds obtenus de façon illicite, par exemple des fonds issus du trafic de drogue, de la corruption, de la fraude fiscale, etc. La règle posée par le RMF - Référentiel des Métiers de la Finance est que tous les paiements d'achats de produits ou de prestations réalisés par ADEO doivent respecter le principe selon lequel c'est une seule et même société qui signe le contrat avec la BU, émet la facture, est titulaire du compte bancaire sur lequel le virement est effectué. Or, dans le cas présent, tu dois demander une justification écrite au fournisseur qui sera soumise à la validation du Directeur Financier de ta BU.

## Cas 2

On m'a demandé de vérifier les factures de l'un de mes consultants. La facture présentée ne correspond pas au devis initial. Je m'interroge sur l'inadéquation entre les prestations effectuées et les sommes demandées car rien n'est détaillé. Il se trouve d'ailleurs que toutes les démarches administratives ont été effectuées dans un temps record.

### Dois-je payer ?

**Non :** Les montants en jeu ne doivent pas faire l'objet d'écarts significatifs à la hausse qui ne soient pas justifiés. De plus, il convient de t'assurer qu'en contrepartie des prestations facturées, un service réel a été rendu. Il faut demander des précisions à ton consultant et une facture plus détaillée. S'il refuse, tu devras te rapprocher de ton référent anti-corruption qui t'aidera à définir un plan d'actions.

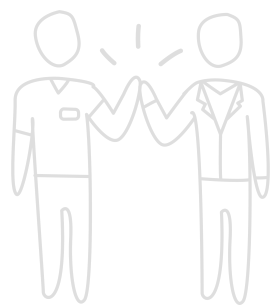
## Cas 4

J'envisage de travailler avec un nouveau fournisseur. Les opérations de vérification effectuées font ressortir que l'actionnaire majoritaire de ce fournisseur fait l'objet de mesures de sanctions.

### Puis-je signer le contrat avec ce fournisseur ?

**Non :** Tu dois refuser d'entrer en relation avec ce fournisseur car tu exposerai ADEO à de très lourdes sanctions pénales incluant des amendes très conséquentes d'un point de vue financier.





## 4. PARRAINAGES, MÉCÉNATS, SPONSORING, LOBBYING

### TRANSPARENCE ET CONFORMITÉ AUX RÈGLES DES ENTREPRISES

Les opérations de parrainage, de mécénat et sponsoring des entreprises ADEO sont un moyen de promouvoir nos valeurs, aider notre écosystème et soutenir des actions sociales. Ces opérations permettent aussi de promouvoir notre image et peuvent être autorisées.

Le lobbying est l'activité consistant à influencer sur la décision publique, notamment sur le contenu d'une loi ou d'un acte réglementaire en entrant en relation avec des décideurs publics.

### Les principes applicables

Afin d'éviter que les dons ne soient considérés comme des actes de corruption, il est nécessaire qu'ils soient autorisés au préalable et effectués en toute transparence afin de pouvoir en justifier les raisons de manière objective.

Le lobbying doit respecter les réglementations nationales et se faire de manière transparente. Le lobbying ne doit pas être effectué en vue d'obtenir ou d'octroyer un avantage indu.

### En conséquence, tu dois :

- Respecter les règles applicables au financement des opérations de parrainages, mécénats et sponsorings tels que définies par la procédure applicable dans ta BU,
- Contractualiser toute opération de don et sponsoring,
- Obtenir l'autorisation formalisée du Directeur Financier de ta BU et veiller à ce que le prestataire que tu utiliserais pour cette opération soit inscrit au registre des lobbyistes de ton pays, si un tel registre existe, pour entrer en discussion avec les représentants des autorités publiques ou des partis politiques.

# En pratique

## Cas 1

Je suis DM et je souhaite faire un don à la collectivité publique au sein de laquelle notre magasin est implanté.

### Est-ce possible ?

**Oui :** Effectuer des opérations de mécénat en numéraire ou en nature est possible. Il faut :

- a) se référer à la procédure définie par ta BU,
- b) s'assurer que ce don ne soit pas concomitant et / ou en lien avec une procédure en cours auprès de la collectivité concernée (exemple: demande d'une autorisation administrative).

En fonction du montant du don, il te faudra obtenir une validation par les services internes de ta BU. Pour connaître les seuils applicables, tu dois consulter la procédure ou prendre contact avec le référent anticorruption de ta BU. En toute hypothèse, pour tout don tu dois signer un contrat.

## Cas 3

Je suis membre d'une association locale et souhaite déposer une demande de sponsoring auprès de ma BU. C'est une association en lien avec la protection de l'environnement dont la plupart des acteurs locaux sont donateurs. Siègent au comité de direction plusieurs artisans, clients de mon entreprise.

### Est-ce possible ?

**Oui :** Il est toutefois indispensable que la prise de décision se fasse de façon claire en évitant toute forme ou suspicion de conflit d'intérêts et en s'assurant que le sponsoring n'influence pas ou ne donne pas l'apparence d'influencer une décision d'affaires. Pour ce faire, tu ne dois pas prendre part au processus de décision. Tu dois formaliser une déclaration de conflit d'intérêt au moyen de l'outil [Act Ethics](#).

En complément, ton service comptabilité doit identifier ce sponsoring dans la comptabilité afin d'en permettre le recensement par ta BU.

## Cas 2

Je souhaite devenir membre d'une association professionnelle dont les cotisations seraient prises en charge par ma BU.

### Est-ce possible ?

**Oui :** Les cotisations aux associations professionnelles payées par ta BU peuvent être autorisées.



## 5. LUTTE CONTRE LA FRAUDE

### PROHIBITION DE TOUT ACTE DE FRAUDE

Les actes de vol, détournement de biens, de services ou d'espèces se font au détriment de l'entreprise, mais aussi des clients et de l'ensemble des collaborateurs.

### Les principes applicables

**Quel que soit l'objet du détournement, le statut hiérarchique de l'auteur ou l'impact qui en découle, la fraude n'est pas un comportement toléré au sein des entreprises ADEO.**

#### En conséquence, tu dois :

- Respecter les règles en vigueur dans ta BU concernant la lutte contre la fraude et la démarque
- Appliquer notamment les règles de ta BU relatives à :
  - l'encaissement et la reprise des marchandises
  - les remises clients et collaborateurs
  - la gestion des ressources humaines (exemple : décision d'allocation de primes ou augmentation),
  - la gestion des stocks et de la démarque,
  - l'utilisation des biens appartenant à l'entreprise y compris les biens mis à disposition des collaborateurs,
  - la gestion des notes et frais et des engagements afin que ton manager apprécie le bien fondé de la dépense et joue pleinement son rôle,
  - la gestion de la relation avec les fournisseurs et prestataires.

### En pratique

#### Cas 1

Je déménage ce dimanche, je souhaite emprunter une camionnette du magasin pour transporter des objets volumineux.

#### Puis-je partir avec la camionnette à la fermeture du magasin ?

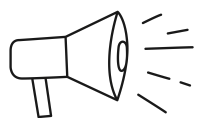
**Non :** La camionnette est propriété du magasin. Si tu veux l'emprunter il te faut t'assurer que c'est possible dans ton magasin et suivre la procédure pour la réserver et la louer aux conditions prévues pour les collaborateurs.

#### Cas 2

En manipulant une palette j'ai abîmé un produit. Un collègue me propose de l'acheter en lui faisant une remise.

#### Est ce que je peux lui vendre avec une remise, au prix qu'il propose ?

**Non :** Il existe une règle pour vendre les produits abîmés ou défraîchis et une règle pour les remises qui s'appliquent aux collaborateurs. Ces deux règles doivent être respectées avec l'aval de ton manager.



## **5. SIGNALER UN COMPORTEMENT OU UNE SITUATION CONTRAIRE AU CODE DE CONDUITE ÉTHIQUE**

En cas de comportement ou situation contraire au Code de Conduite Éthique et afin de le signaler à l'entreprise, il t'est recommandé d'en parler à ton manager ou à l'un de tes référents. Par ailleurs, tu peux utiliser le canal d'alerte sécurisé mis en place par ta BU ou ADEO SERVICES.

Ce canal est un outil à ta disposition pour aider l'entreprise à traiter ces situations et également à améliorer notre prévention.

Il existe un canal similaire à disposition des fournisseurs, des prestataires, des sous-traitants et des partenaires d'ADEO. Ils peuvent notamment trouver ce dispositif dans le Code de Conduite qui leur est applicable.

### **Qui peut signaler ?**

Les canaux d'alertes internes de ta BU et d'ADEO SERVICES permettent de recueillir les signalements d'actes ou comportements contraires au présent Code de Conduite Éthique signalés notamment par tout collaborateur ou ancien collaborateur, actionnaire ou mandataire social, prestataire, stagiaire, sous-traitant, fournisseur, partenaire commerciaux ou non commerciaux.

L'auteur du signalement doit agir de bonne foi, c'est-à-dire sans malveillance et sans rechercher une quelconque contrepartie financière. Il doit détenir, au moment du signalement, des éléments lui permettant de croire en la véracité des propos rapportés.

### **Comment ?**

Lorsque tu souhaites signaler une situation au travers du canal d'alerte sécurisé, tu peux recourir aux moyens suivants :

<https://adeo.whispli.com/fr/leroymerlin-france>

Le collaborateur est incité à utiliser le canal d'alerte dédié à sa BU, par exception et dès lors que les faits signalés le justifient, il lui est possible d'utiliser le canal ADEO Services.

<https://app.whispli.fr/ADEO-Services>

## Protection de l'auteur du signalement

### 1- Confidentialité et discrétion

L'auteur du signalement a la possibilité de conserver son anonymat ou de faire connaître son identité lors du signalement ou durant le traitement. Dans toutes les hypothèses, ADEO a pris toutes les mesures nécessaires afin de protéger l'identité de l'auteur, des personnes impliquées, les personnes et les faits visées par le signalement.

Les enquêtes et rapports découlant d'un signalement seront également traités avec la plus grande confidentialité.

### 2- Protection de l'auteur du signalement

L'auteur d'un signalement réalisé de bonne foi bénéficie d'une protection au regard des faits signalés. Cette même protection bénéficie à tout collaborateur facilitant de bonne foi l'émission de l'alerte ou son traitement (ex : comme témoin). L'auteur d'un signalement réalisé de bonne foi ne saurait être sanctionné, ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, de représailles, directe ou indirecte quand bien même les faits rapportés ne s'avéraient pas justifiés après enquête.



## 6. CONSÉQUENCE DU NON-RESPECT DU CODE DE CONDUITE ÉTHIQUE

Tu dois connaître et te conformer au Code de Conduite Éthique. Tout comportement non conforme aux règles qu'il contient peut entraîner une procédure disciplinaire à ton encontre.

Il est donc important pour toi de bien le connaître et de te poser toutes les questions qui te viennent. Tu seras toujours soutenu dans ta démarche de compréhension et de mise en œuvre de notre Code de Conduite Éthique.



# **CODE** de conduite **éthique**

