

CODE ÉTHIQUE

Préface d'Erwan DUPUY

Président Directeur Général

La réussite et la réputation d'EVORIEL et de l'ensemble de ses filiales et participations reposent non seulement sur la qualité de ses produits et des services offerts, mais aussi sur la confiance qu'EVORIEL inspire à l'ensemble de ses parties prenantes, ses clients et mandants, actionnaires, partenaires privés ou publics et ses collaborateurs.

Cette confiance a pour socle le respect d'un certain nombre de règles éthiques, qui s'appuient sur le respect de la personne, du droit et des règles internes au Groupe. Nous ne doutons pas qu'elles sont d'ores et déjà le fondement des comportements de toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs, et qu'elles composent une déontologie professionnelle solide, fondement de notre culture d'entreprise.

Puisque les réglementations sont d'une grande évolutivité et complexité, et afin de permettre à chacune et chacun d'entre nous de déterminer notre comportement en présence de situations concrètes, nous formalisons ici les principes clairs et précis (issus, la plupart du temps, du bon sens et de l'application de règles éthiques basées sur le respect et la responsabilité) qui fondent les valeurs que nous devons observer dans le cadre de notre travail. C'est également l'occasion de nous assurer, au travers de ce rappel, d'une vision commune et d'un respect des normes éthiques propres au Groupe, dans chacune de nos activités.

Par ce Code, EVORIEL s'engage à respecter les normes les plus strictes pour la conduite de ses affaires. Son objectif est de rassembler encore plus étroitement les collaboratrices, collaborateurs et dirigeants autour de ses valeurs communes essentielles que sont l'exemplarité, l'intégrité, la loyauté, le respect de chacun et la responsabilité.

Nous avons toutes et tous la responsabilité de l'utiliser pour nous aider à réaliser chacune de nos activités de façon éthique. L'équipe de direction s'est engagée à se conformer aux règles éthiques rappelées dans ce Code et demande à chacune et chacun, quel que soit son niveau hiérarchique, de lire ce document dans son intégralité et, dans la limite de ses fonctions et responsabilités, d'adhérer aux principes édictés dans ce Code, ainsi que de toujours les prendre en compte dans le cadre de sa vie professionnelle dans le Groupe.

Maintenir notre intégrité et notre réputation est extrêmement important pour nos marques et pour poursuivre notre croissance. C'est une responsabilité que nous partageons toutes et tous.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Erwan Dupuy".

Table des matières

Préface d'Erwan DUPUY.....	2
DISPOSITIONS COMMUNES.....	4
RELATIONS INTERNES AU GROUPE	5
Article 1 - RESPECT ET PROTECTION DES PERSONNES	5
Article 2 - PROTECTION ET UTILISATION APPROPRIÉE DES ACTIFS DU GROUPE	6
Article 3 - PROTECTION DE L'IMAGE DU GROUPE	8
Article 4 - FIABILITE ET SINCERITE DES INFORMATIONS.....	8
Article 5 - RESPECT DE LA CONFIDENTIALITE	8
RELATIONS EXTERNES AU GROUPE.....	9
Article 6 - RESPECT DE LA LOI	9
Article 7 - ENVIRONNEMENT.....	10
Article 8 - LOYAUTE À L'EGARD DE LA CLIENTELE	11
Article 9 - RESPECT DE LA CONCURRENCE	11
Article 10 - LOYAUTE À L'EGARD DES PARTENAIRES COMMERCIAUX.....	12
Article 11 - LUTTE CONTRE LE BLANCHIMENT ET LE FINANCEMENT DU TERRORISME	13
Article 12 - RECOURS À DES INTERMEDIAIRES	13
Article 13 - COMPTES FINANCIERS ET AUDITS.....	14
Article 14 - RESPONSABILITE DE L'ENTREPRISE ET DU MANAGEMENT	14
Article 15 - IMPLICATION ECONOMIQUE ET SOCIALE	14

DISPOSITIONS COMMUNES

Le présent Code, qui s'applique à nous toutes et tous, rappelle les règles et les procédures qui doivent nous guider dans l'accomplissement de nos missions et nous permettre de nous assurer que les engagements éthiques et légaux d'EVORIEL sont respectés.

Ce Code est régulièrement mis à jour en fonction des évolutions réglementaires et internes encadrant notre activité et est toujours disponible, dans sa dernière version mise à jour, sur l'espace « Juridique et Conformité » de notre Intranet.

Ce document vient en complément des textes légaux et réglementaires existants, ou procédures, notes internes et règlements intérieurs EVORIEL.

Il complète notamment les procédures de notre dispositif Sapin II, également disponibles sur l'espace « Juridique et Conformité » de notre Intranet.

L'intégralité de ces textes forme, pour chacune et chacun d'entre nous, et en toutes circonstances, un ensemble de règles qui doivent être prises en compte.

En cas de doute sur une situation particulière concernant notamment l'application du présent Code éthique, chaque collaboratrice et collaborateur peut s'adresser à son manager ou directement à la Direction Juridique et Conformité en écrivant à l'adresse suivante : conformite@evoriel.fr.

Par ailleurs, en vertu de la loi du 9 décembre 2016 dite Sapin II, une procédure de recueil de signalements, dite « procédure d'alerte », est mise en place au sein d'EVORIEL. Ce dispositif permet à toute personne, en premier lieu toute collaboratrice et tout collaborateur, de signaler, de manière désintéressée et de bonne foi, une atteinte aux règles relatives à la corruption et/ou au trafic d'influence, aux conflits d'intérêts, à la protection des droits humains, de l'environnement, de la santé, de l'hygiène et de la sécurité au travail. Il est précisé que le « lanceur d'alerte » doit eu personnellement connaissance de ces faits. Cette procédure est notamment accessible sur notre intranet (onglet « Juridique et Conformité »).

Le « lanceur d'alerte » bénéficie de la garantie de la confidentialité de sa démarche ainsi que d'un dispositif de protection contre toute pratique discriminatoire ou mesure disciplinaire pour avoir signalé une alerte dans les conditions définies dans la loi.

En contrepartie, le lanceur d'alerte est susceptible d'être poursuivi en cas de diffamation ou fausse dénonciation.

RELATIONS INTERNES AU GROUPE

En toutes circonstances, nous devons toutes et tous agir avec loyauté, dans l'intérêt d'EVORIEL, et dans le souci de contribuer à des relations harmonieuses en son sein.

Article 1 - RESPECT ET PROTECTION DES PERSONNES

1.1. Protection des personnes et de l'environnement de travail

EVORIEL assure un environnement de travail conforme aux dispositifs nationaux et internationaux en matière de conditions de travail (Loi du 27 mars 2017, Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies / Conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail) afin de veiller à la protection et à la sécurité des collaboratrices et collaborateurs.

En retour, les collaboratrices et collaborateurs du Groupe doivent respecter les mesures visant à réduire leur exposition au risque et veiller à leur santé et sécurité ainsi qu'à celle de leurs collaborateurs et/ou prestataires.

Il est rappelé que toute possession ou consommation de substance illicite (autre qu'un médicament prescrit) est strictement interdite sur le lieu de travail.

Afin de respecter les normes de sécurité en vigueur dans le Groupe, les collaboratrices et collaborateurs ne devront apporter aucun objet ou substance qui pourrait être considéré comme dangereux sur le lieu de travail.

1.2. Harcèlement et violence au travail

EVORIEL ne tolérera pas le harcèlement, physique ou moral, d'un individu pour quelque raison que ce soit.

Tout acte ou menace de violence sur les lieux de travail par ou vis-à-vis des collaboratrices et collaborateurs est interdit. Il est strictement interdit de proférer des menaces ou de s'engager dans des actes violents envers des collègues ou tout individu ayant une relation professionnelle avec la Société.

L'utilisation d'un langage irrespectueux, d'injures ou de grossièretés est à proscrire. Il est également rappelé l'importance de conduire nos missions dans le respect des personnes et des sociétés – clients, fournisseurs, partenaires, concurrents – et de privilégier la courtoisie dans toute relation.

Toute situation jugée anormale doit être signalée à la direction des ressources humaines. La plus grande exemplarité est attendue des managers sur le sujet.

1.3. Non-discrimination

EVORIEL réaffirme au travers de ce document sa volonté de contribuer au développement professionnel de chacune et chacun (notamment par la mobilité interne et la formation) et de lutter contre toute forme de discrimination (en matière d'embauche, de rémunération et de promotion).

Les collaboratrices et les collaborateurs s'engagent, conformément aux lois, à s'abstenir scrupuleusement de pratiquer toute discrimination vis-à-vis de leurs collègues, clients, fournisseurs ou partenaires du Groupe. EVORIEL ne tolère aucune discrimination de quelque nature que ce soit (morale, politique, religieuse, sexuelle ou liée à l'âge ou au handicap...).

1.4. Respect de la vie privée

Chacune et chacun, au sein d'EVORIEL, doit être traité avec dignité et avec un total respect de sa vie privée.

EVORIEL s'engage à assurer la confidentialité des informations personnelles. La société limite l'accès à ces informations et leur utilisation à de seuls besoins légitimes tels que la gestion des ressources humaines. Toute collecte, utilisation et divulgation d'informations personnelles doit se faire conformément aux règles internes du Groupe et à la loi, notamment celles qui régissent les données personnelles.

Article 2 - PROTECTION ET UTILISATION APPROPRIÉE DES ACTIFS DU GROUPE

2.1. Protection des actifs du Groupe

Le maintien de l'intégrité des actifs du Groupe est un gage de sa prospérité dont nous bénéficions toutes et tous. À ce titre, chacun se doit de veiller à les protéger de toute dégradation, perte, vol, dommages, négligences, gaspillages et de ne pas les détourner ou les utiliser à des fins personnelles.

Par actifs, il faut entendre non seulement les biens meubles (véhicules, mobilier, ordinateurs, téléphones...), les immeubles ou les biens incorporels identifiés et définis par la loi, mais aussi les idées ou les savoir-faire élaborés par les collaboratrices et collaborateurs du Groupe dans le cadre de leurs missions. Les listes de clients, prospects et de sous- traitants ou fournisseurs, les pratiques techniques ou commerciales, les offres commerciales et études techniques, toutes les données ou informations auxquelles les collaboratrices et collaborateurs ont accès dans l'exercice de leurs fonctions font partie du patrimoine du Groupe. Ces éléments font l'objet d'une protection, et restent la propriété du Groupe.

2.2. Utilisation

La propriété intellectuelle, les fonds, les produits et les services, les machines et autres équipements tels que téléphones, photocopieurs, fournitures, ordinateurs, logiciels, Internet/Intranet, outils, véhicules de service sont destinés à un usage professionnel et ne peuvent être utilisés à des fins illicites, personnelles, au bénéfice de tiers ou sans rapport avec les activités du Groupe.

Notamment, les systèmes de communication et les réseaux intranet sont la propriété du Groupe et sont utilisés à des fins professionnelles. Une utilisation à des fins personnelles n'est autorisée que si elle reste dans des limites raisonnables, si elle se justifie par le besoin d'un juste équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, et se révèle vraiment nécessaire. Il est interdit d'utiliser ces systèmes et réseaux à des fins illicites, notamment pour transmettre des messages à caractère racial, sexuel ou injurieux.

Il est rappelé que le courrier électronique peut être intercepté par des tiers, imprimé, acheminé vers d'autres personnes, conservé pour des durées très longues, et qu'il peut dans certains cas engager EVORIEL. Dans ce contexte, les collaboratrices et collaborateurs utilisant ce moyen de communication doivent observer les mêmes précautions que celles utilisées dans leurs correspondances écrites habituelles.

S'agissant de l'accès à internet, il est interdit de télécharger des données de nature non-professionnelle ou de consulter des sites dont le contenu pourrait nuire à l'image du Groupe. Il est également interdit de charger des logiciels ou autres applications sur les ordinateurs portables sans y avoir été autorisé par la DSI.

2.3. Protection de la propriété intellectuelle

Afin de maintenir sa position de leader dans son secteur, EVORIEL alloue des ressources financières et humaines très importantes à la création de produits, processus et idées innovants dans les domaines techniques, financiers et commerciaux qui représentent un actif de grande valeur pour le Groupe. Tous les documents ou informations qui relèvent de la propriété intellectuelle, industrielle et artistique, ou des savoir-faire qui font la force du Groupe doivent être protégés physiquement et légalement avec le plus grand soin.

La protection physique inclut des mesures telles que les mots de passe pour le cryptage des données électroniques, les lieux de stockage fermés à clé pour les documentations papier, le traitement attentif des courriers électroniques ou papier, l'absence de discussions confidentielles dans les lieux publics.

Il est strictement interdit de s'approprier dans le cadre professionnel des informations en provenance de tiers qui peuvent être considérées comme confidentielles ou d'utiliser sans autorisation, transgresser ou plagier tout droit de propriété intellectuelle d'un tiers (incluant les brevets, les copyrights, les marques déposées ou les secrets commerciaux). Chacune

et chacun s'interdit également d'effectuer des copies illégales des logiciels utilisés par le Groupe ou de procéder à une utilisation non autorisée desdits logiciels.

2.4. Opportunités et ressources du Groupe

Tirer profit de la connaissance d'un projet ou d'une opportunité du Groupe pour son propre compte est interdit (par exemple, acquisition d'un bien sous mandat...).

Article 3 - PROTECTION DE L'IMAGE DU GROUPE

La qualité de l'image institutionnelle d'EVORIEL ainsi que sa réputation et celle de ses produits sont les conditions de sa pérennité. Les collaboratrices et collaborateurs doivent s'abstenir de tout acte de dénigrement, que ce soit oralement ou par écrit, et quel que soit le support (réseaux sociaux, médias, cercle privé...).

Article 4 - FIABILITE ET SINCERITE DES INFORMATIONS

Les impératifs d'une bonne gestion supposent la plus grande rigueur dans l'information transmise.

À cet effet, chacune et chacun doit s'attacher à fournir et à transmettre des données et des documents exacts et aussi précis que possible, et à plus forte raison à ne pas fournir des informations, documents falsifiés, ou volontairement incomplets, quel qu'en soit le domaine.

Article 5 - RESPECT DE LA CONFIDENTIALITE

Toute information confidentielle doit être traitée de manière appropriée – qu'elle soit contenue dans des documents traditionnels (rapports, résumés, etc...) ou dans des outils électroniques (messageries vocales, boîtes de courriers électroniques, fichiers informatiques, tableurs).

Les collaboratrices et collaborateurs traitant de sujets confidentiels dans le cadre de leurs fonctions veilleront à respecter le devoir de discrétion qui leur est applicable à ce titre et à protéger la sécurité de ces informations.

L'information confidentielle inclut entre autres :

- Les informations relatives aux collaboratrices et collaborateurs : rémunérations, avantages sociaux, données personnelles.
- Les procédures et standards d'EVORIEL.
- Les informations sur les marchés de nos produits, clients, prix, conditions de ventes, stratégie et tactiques de ventes et marketing, ainsi que l'information sur nos fournisseurs et la concurrence.
- Toute information non publique sur le Groupe, ses opérations, incluant les transactions avec les clients, les financiers ou les fusions acquisitions et cessions.

Les collaboratrices et collaborateurs doivent immédiatement informer leur responsable hiérarchique et/ou la direction juridique de tout incident qui pourrait compromettre la confidentialité d'informations sensibles.

Dans les cas où le partage de données confidentielles avec des tiers est nécessaire, nous devons nous assurer que les parties concernées ont signé un accord de confidentialité avant le partage de toute information.

Chacune et chacun, dans le cadre de la divulgation ou la réception de l'information confidentielle, doit connaître les dispositions de l'accord de confidentialité et être très vigilant sur son respect, faute de quoi EVORIEL pourrait être exposée à de potentielles demandes d'indemnisation.

Même en cas de départ du Groupe, les ex-collaboratrices et ex-collaborateurs restent sous l'obligation de ne pas divulguer d'information confidentielle ou exclusive.

RELATIONS EXTERNES AU GROUPE

Article 6 - RESPECT DE LA LOI

EVORIEL et ses collaboratrices et collaborateurs s'engagent à respecter en toutes circonstances toutes les lois applicables, les réglementations de tous les pays dans lesquels EVORIEL a une activité. Cet engagement permet au Groupe de garantir, dans le secteur très réglementé dans lequel il exerce ses activités, sa réputation d'intégrité et de transparence.

Dans le cadre de nos métiers, nous devons donc toutes et tous nous informer des lois et règlements applicables à notre activité et les respecter scrupuleusement. S'il ne peut être demandé à chacune et chacun d'être spécialiste des différentes législations et réglementations s'appliquant à ses activités professionnelles, nous nous devons néanmoins d'acquérir une connaissance minimale permettant de déterminer le moment où il devient nécessaire de prendre conseil auprès des services centraux.

Le respect des règles relatives à l'emploi, à l'hygiène et à la sécurité, ainsi qu'à la protection de l'environnement, requièrent une vigilance particulière.

Toute situation ou événement dont un collaborateur pourrait douter de la régularité ou qui pourrait donner l'apparence d'une incorrection ou être contraire à la réputation du Groupe ou d'une de ses filiales doit être immédiatement portée à la connaissance de la Direction juridique pour avis.

Le respect des obligations en matière de contrôle, la coopération avec les organes de contrôle et d'audit, tant internes qu'externes, ainsi que la correction rapide des défauts et dysfonctionnements sont obligatoires.

EVORIEL n'aura aucune tolérance pour tout comportement illégal ou non éthique. Les clients du Groupe ont le droit d'attendre qu'EVORIEL et ses représentants respectent et soutiennent les plus hautes valeurs éthiques.

Si vous veniez à vous retrouver dans une situation contraire aux règles édictées dans le présent Code, vous êtes invités à en référer à la Direction Juridique et Conformité.

Toute enquête concernant (i) les actifs du Groupe ou (ii) les collaboratrices et collaborateurs du Groupe dans le cadre de leurs activités professionnelles doit être porté sans délai à la connaissance de la Direction Générale et de la Direction Juridique et Conformité.

Article 7 - ENVIRONNEMENT

Notre engagement de prendre en compte et réduire les impacts négatifs de notre activité sur l'environnement est un gage de développement durable pour EVORIEL. La protection de l'environnement constitue ainsi pour EVORIEL un principe fondamental, applicable à tous les stades de notre activité et porté par chacune et chacun d'entre nous.

Article 8 - LOYAUTE À L'EGARD DE LA CLIENTELE

La confiance du client dans les activités et les produits d'EVORIEL constitue un des objectifs primordiaux de l'entreprise.

Cette confiance s'acquiert et se maintient, en particulier, grâce à un strict respect de ses droits, à la préservation de ses intérêts, à la protection et à une utilisation des données personnelles conformes à la réglementation et à un souci constant de ne prendre que des engagements qui puissent être tenus, puis de les respecter.

Article 9 - RESPECT DE LA CONCURRENCE

EVORIEL respecte les règles de la concurrence et condamne toute entente entre concurrents, tout abus de position dominante. Notamment les entreprises du Groupe respectent les règles spécifiques qui régissent les marchés publics (et les relations avec les collectivités publiques), quel que soit le pays où elles exercent leur activité.

EVORIEL interdit à ses collaboratrices et collaborateurs d'échanger des informations sensibles avec des concurrents. Tout incident ou doute concernant le droit de la concurrence doit être porté à la connaissance de la Direction Juridique et Conformité pour recevoir un traitement approprié et diligent.

Nous devons nous abstenir de toute conduite qui enfreindrait le droit de la concurrence. De telles conduites incluent notamment les attitudes suivantes :

Fixation des prix : la fixation des prix entre concurrents, de façon directe ou indirecte, est strictement interdite et représente une violation du droit de la concurrence.

Allocation de clients, marchés et ententes illicites : il est illégal pour des concurrents de s'entendre pour se partager un marché que ce soit au niveau géographique, au niveau des produits ou de la clientèle. Ainsi, les collaboratrices et collaborateurs ne doivent jamais discuter ou se mettre d'accord avec des concurrents ou des distributeurs sur des prix, un partage de zone géographique, de produits ou de clientèle.

Information concurrentielle : bien qu'il soit courant et autorisé de rassembler de l'information sur ses concurrents, il est strictement interdit, dans le cadre des lois sur la concurrence, et commerciales en général, de se procurer des informations sur ses concurrents de façon illégale (auprès de ses concurrents) ou déloyale (par exemple, vol ou même récupération d'informations via des collaborateurs nouvellement recrutés et en provenance de concurrent).

De plus, aucune information confidentielle appartenant à un tiers ne doit être obtenue ou conservée sans accord écrit de ce tiers (accord de confidentialité signé).

Cette pratique est acceptable uniquement si cette information a été récupérée légalement et éthiquement par des sources publiques (telles que salons, sites Internet, publications, communiqués de presse...).

Publicité déloyale : il est interdit de comparer des produits EVORIEL avec des produits similaires de la concurrence lors de campagnes publicitaires ou promotionnelles si cette comparaison ne s'appuie pas sur des études ou des données objectives et réelles.

Confraternité : Nous devons veiller à la loyauté de la concurrence et à ce que les rapports confraternels soient toujours empreints de respect et de courtoisie. Nous nous interdisons donc de faire usage de procédés incorrects ou déloyaux.

Article 10 - LOYAUTÉ À L'EGARD DES PARTENAIRES COMMERCIAUX

Nous traitons avec honnêteté et équité tous nos partenaires et fournisseurs, quelles que soient leur taille et leur condition et veillons à la protection et à une utilisation conforme de leurs données personnelles.

La sélection des fournisseurs sera opérée en fonction de leurs performances, appréciées sur la base de critères objectifs, et tiendra compte des critères éthiques communs à ceux d'EVORIEL.

Les collaboratrices et collaborateurs impliqués dans les activités globales d'achat ont la responsabilité de se comporter de façon juste, équitable et honnête avec les fournisseurs. Lors des contacts avec les fournisseurs, les collaboratrices et collaborateurs représentent EVORIEL et se doivent de refléter et représenter ses intérêts et ses besoins. Les informations fournies doivent être véritables, justes et jamais formatées dans l'objectif d'induire en erreur son interlocuteur ou de générer un profit personnel.

Tous les achats de biens et services pour le compte d'EVORIEL doivent être réalisés conformément aux procédures Groupe applicables. EVORIEL sélectionne ses fournisseurs sur la base des prix, de la qualité, de la livraison, du service, de la diversité et de la réputation. D'autres facteurs, tels que les pratiques éthiques et environnementales, sont également considérés. Les tarifs pratiqués doivent toujours être conformes aux pratiques de marché.

L'attention est attirée sur l'impérieuse nécessité de respecter scrupuleusement les droits et obligations s'attachant à la sous-traitance.

Article 11 - LUTTE CONTRE LE BLANCHIMENT ET LE FINANCEMENT DU TERRORISME

Le blanchiment est le fait de favoriser par tout moyen, la justification mensongère de l'origine des biens ou des revenus de l'auteur d'un crime ou d'un délit ayant procuré à celui-ci un profit direct ou indirect. Constitue également un blanchiment le fait d'apporter un concours à une opération de placement, de dissimulation ou de conversion du produit direct ou indirect d'un crime ou d'un délit.

En tant que professionnels de l'immobilier, certaines filiales d'EVORIEL sont assujetties aux articles L561-2 et suivants du Code Monétaire et Financier qui précisent que les activités d'administration de biens (syndic, transaction), courtage d'assurance, peuvent masquer des activités de blanchiment ou de financement du terrorisme susceptibles de sanctions pénales.

EVORIEL a mis en œuvre un dispositif de conformité imposé par ces articles. Il est disponible sur les pages « RSE » et « Juridique et Conformité » de notre Intranet.

En cas de soupçon, les collaboratrices et collaborateurs ont l'obligation d'informer le correspondant TRACFIN désigné dans chaque société concernée qui, le cas échéant, transmettra une déclaration de soupçon à TRACFIN (Traitement du Renseignement et Action contre les Circuits Financiers clandestins).

Article 12 - RECOURS À DES INTERMEDIAIRES

L'appui donné par des agents, consultants ou intermédiaires en matière commerciale, peut être nécessité dans les secteurs où l'implantation du Groupe est réduite ou en raison de leurs compétences techniques. L'utilisation de ces intermédiaires ne se justifie que dans ce cadre et seulement si les prestations fournies sont réelles.

Tous les services fournis au Groupe par des intermédiaires tels que consultants, agents, spécialistes ou tout autre tiers, doivent être formalisés par un contrat conclu dans le respect des procédures internes (et de la loi) et obligatoirement enregistré dans le système comptable de la société.

Chaque accord doit définir clairement les rôles et responsabilités de l'intermédiaire et du Groupe ainsi que la base de rémunération. La rémunération de l'intermédiaire doit être en ligne avec les services rendus au Groupe, et le paiement, conforme aux conditions de leurs contrats.

Article 13 - COMPTES FINANCIERS ET AUDITS

Nous devons nous assurer que les livres et enregistrements comptables du Groupe respectent nos règles comptables, les lois et les réglementations comptables applicables localement.

Les livres et enregistrements comptables doivent être correctement tenus à jour afin d'assurer qu'ils reflètent fidèlement la nature des transactions d'EVORIEL.

Des états financiers complets, justes, précis, à jour et compréhensibles signifient que les enregistrements comptables doivent être exhaustifs (tous les actifs et passifs, tous les revenus et les dépenses), exacts, fidèles (pas d'écritures fausses ou factices, enregistrement dans la bonne entité ou de la bonne personne, de la bonne nature de charge...) et en temps opportun (les transactions doivent être enregistrées au moment de leur occurrence sans tenir compte du moment où elles ont été budgétées). Chaque collaboratrice et collaborateur dans le cadre de son poste doit, le cas échéant, indiquer des estimations, analyses ou informations justes afin que les actifs (immobilisations, créances clients...) et passifs (dettes, provisions...) soient correctement évalués.

Chaque collaboratrice et collaborateur, dans le cadre de son poste, est responsable de l'exactitude des informations financières qui sont communiquées en interne ou en externe et de la conservation des documents supports nécessaires.

Article 14 - RESPONSABILITE DE L'ENTREPRISE ET DU MANAGEMENT

La Direction générale du Groupe ou tout autre organe habilité ainsi que chaque manager fera en sorte que chaque collaboratrice et collaborateur du Groupe respecte les dispositions du présent code.

Article 15 - IMPLICATION ECONOMIQUE ET SOCIALE

EVORIEL ne s'engage pas seulement à respecter les lois et règlements applicables, nous nous sommes fixé pour ambition d'être une entreprise exemplaire vis-à-vis de ses parties prenantes.

A ce titre, nous développons une stratégie de développement durable dans les domaines environnementaux, sociaux et sociétaux, intégrée dans la stratégie des différents métiers du Groupe.

Nous devons toutes et tous, dans nos comportements quotidiens, nous faire le relais de cette stratégie, reflétée en grande partie par les dispositions du présent Code.