



Code de conduite des affaires

**Nos relations avec notre communauté, notre environnement,
nos partenaires et nos collègues**

Annexe au Règlement Intérieur

Mr. Bricolage

**Un code de conduite
des affaires,**

Ça sert à quoi ?

S'appuyer sur nos valeurs, et agir avec intégrité



En agissant avec intégrité, nous donnons un message positif de nos valeurs, la proximité, la serviabilité, la solidarité.

Proximité

Des magasins à taille humaine proches du quotidien de nos clients tenus par des équipes de commerçants aussi proches de leurs produits que des besoins client.

Serviabilité

Appartenir à une communauté où chacun compte sur les autres et où les autres comptent sur moi, que je sois vendeur, adhérent, artisan, prestataire, partenaire ou fabricant.

Solidarité

Faire passer la relation client avant la transaction. Nous allons au-devant de nos clients pour répondre à leurs besoins et si nous n'avons pas la réponse, nous trouvons coûte que coûte une solution à leur proposer, en s'appuyant sur notre réseau solidaire.

S'appuyer sur nos valeurs, et agir avec intégrité

En s'appuyant sur nos valeurs, ce code de conduite a pour objectif d'inscrire notre engagement dans une ambition plus globale d'éthique et d'intégrité en formalisant une série de règles pratiques qui guident l'action de tous les collaborateurs.

Leur application s'impose à tous et leur inobservation pourra faire l'objet de sanctions disciplinaires dans les conditions définies par le règlement intérieur.



**Respect de
nos valeurs**



**Respect des
personnes**



**Respect de
l'environnement**



**Lutte contre
la corruption**

**Le code de conduite
des affaires,**

C'est pour qui ?

Tous les collaborateurs du groupe Mr.Bricolage



Sièges



Magasins



Entrepôts



Centre de Formation

**Au quotidien,
je le mets en
œuvre de quelle manière ?**

 **Avec nos partenaires économiques**

1 Les cadeaux et les invitations



Mr.Bricolage n'est pas favorable à la pratique des cadeaux et des invitations, laquelle pourrait fausser la relation d'affaires en dissimulant un acte ou une volonté de corruption. Les collaborateurs doivent donc veiller à ne pas se retrouver dans une telle situation.

Ce que je ne dois pas faire



recevoir ou offrir tout avantage, à son bénéficiaire ou celui d'un proche, en échange d'une décision ou d'un acte

recevoir ou offrir tout avantage, pour soi ou un proche, afin de référencer un fournisseur ou utiliser son influence pour le faire référencer

recevoir ou offrir un avantage pour initier ou poursuivre une relation contractuelle à des conditions particulières (par exemple, sourcer un fabricant, sélectionner un prestataire...)

recevoir ou offrir de l'argent liquide

recevoir ou offrir un cadeau d'/à un agent public

1 Les cadeaux et les invitations



Pour autant, cette pratique peut faire exceptionnellement partie des usages dans le cadre d'une relation professionnelle pourvu que les cadeaux ou invitations demeurent des signes occasionnels d'attention professionnelle et n'altèrent pas l'objectivité dans la relation d'affaires et dans la prise de décision.

Dans ce contexte et par exception, Mr.Bricolage peut tolérer les cadeaux et invitations si les conditions suivantes sont remplies :



cette pratique n'est pas contraire aux dispositions figurant dans le contrat de travail du collaborateur

ils sont effectués à l'occasion d'un évènement professionnel et collectif : fêtes de fin d'année, conclusion d'un contrat (mais jamais à l'occasion d'un évènement individuel comme un anniversaire ou une promotion...)

aucune contrepartie ne peut être (ou sembler être) liée à son attribution : par exemple, il est impératif d'éviter tout cadeau pendant une période de négociation

leur valeur est raisonnable

le manager est systématiquement et explicitement informé par le collaborateur concerné, qui doit respecter une complète transparence

Les critères ci-dessus sont applicables aussi bien aux cadeaux et invitations reçues par les collaborateurs de Mr.Bricolage qu'aux cadeaux ou invitations offerts par ceux-ci.

1 Les cadeaux et les invitations



Conseils pratiques

Il est préférable de ne conserver aucun cadeau pour un usage personnel mais de les mettre à la disposition de tous les membres d'une équipe : le cadeau est une marque d'attention dans la relation commerciale, pas un avantage individuel

Demandez à vos interlocuteurs si leur société applique un code de conduite ou un document équivalent ; il est aussi important de respecter les règles internes de votre interlocuteur que les règles du groupe

Il peut arriver que les règles énoncées ne soient pas applicables, dans des circonstances particulières (départ à la retraite, événement commercial...). Il peut y être dérogé de manière exceptionnelle pourvu que la décision soit prise par écrit par le manager de la personne concernée.

2 Les relations avec les agents publics



Les collaborateurs du groupe veillent à observer une réserve particulière dans leurs relations avec des personnes dépositaires de l'autorité publique (à titre d'illustration : maire, député, membre de CDAC, membre de SDIS, agent des douanes, magistrat, huissier de justice...). Ils font en sorte que leurs relations ne puissent donner lieu à aucun soupçon ou apparence de pratique irrégulière.

Ainsi, les collaborateurs ne doivent jamais proposer ou accepter d'offrir des cadeaux, primes, gratifications, invitations et d'une façon générale, aucune somme non officielle, aucun avantage, en espèces ou en nature, aux agents publics.

3 Les relations avec les intermédiaires commerciaux



Dans le cadre de leurs relations avec un intermédiaire commercial, les collaborateurs doivent s'assurer préalablement que ce dernier est informé de l'interdiction formelle d'offrir un bien quelconque à un agent public français ou étranger en vue d'obtenir un avantage indu, non mérité ou abusif, ou d'influencer une procédure administrative ou judiciaire.

Tout collaborateur doit également s'assurer :



- qu'il existe un besoin objectif et légitime de recourir à un intermédiaire
- que la mission de l'intermédiaire commercial est définie, justifiée et encadrée dans un contrat
- que la rémunération est proportionnée au travail effectué et justifiée au regard du marché

3 Les relations avec les intermédiaires commerciaux



Ce que je ne dois pas faire



rémunérer une intervention donnant lieu à une prestation illégale

rémunérer une intervention ne donnant pas lieu à une facture

rémunérer une intervention ne donnant pas lieu à une prestation effective

demander à un intermédiaire ou accepter d'offrir des pots-de-vin

Ce que je dois faire



conduire une procédure de vérification de la réputation et des antécédents de l'intermédiaire afin d'évaluer le risque de corruption et de trafic d'influence

communiquer clairement l'engagement du groupe en matière de lutte contre la corruption et le trafic d'influence

alerter son manager en cas d'incohérence dans la rémunération ou les différents frais liés à l'intervention de l'intermédiaire commercial

vérifier que le paiement de la prestation de l'intermédiaire est licite, que la mission confiée a été accomplie et effectuée dans des conditions transparentes conformes à son contrat



Afin d'éviter tout risque de corruption ou de trafic d'influence, un engagement clair en matière de lutte contre la corruption et trafic d'influence peut être exigé auprès des intermédiaires particulièrement exposés à ces risques.

4 Les relations avec les magasins



Dans le cadre des activités particulières de services aux réseaux de magasins du groupe, les collaborateurs ne doivent en aucun cas proposer ou accepter des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages, afin d'accomplir certains actes ou d'user de leur influence, en violation de leurs obligations légales, contractuelles ou professionnelles.

Les règles applicables aux invitations et cadeaux sont également applicables aux relations avec les magasins.

Ce que je ne dois pas faire



proposer ou accepter tout avantage à son bénéfice ou celui d'un proche, pour sélectionner ou choisir un postulant souhaitant rejoindre le réseau

proposer ou accepter tout avantage pour accorder des conditions particulières, des exonérations, des aides, des informations spécifiques aux membres du réseau

recevoir ou offrir des invitations non professionnelles

5 Les conflits d'intérêts



Tout collaborateur doit éviter de se trouver dans une situation de conflit d'intérêts vis-à-vis du groupe Mr.Bricolage.

Une telle situation est constituée lorsque les intérêts personnels du collaborateur pourraient influencer son jugement ou son action, remettre ainsi en question l'accomplissement indépendant et objectif de sa mission et se trouver en conflit avec les intérêts du groupe.

Par exemple, il peut s'agir de la situation dans laquelle un proche d'un collaborateur exerce un emploi ou détient des intérêts dans une entreprise ayant des relations avec le groupe Mr.Bricolage. Dans ce type de situation, pour éviter tout conflit d'intérêt, la transparence est de mise : le collaborateur doit clarifier l'existence du conflit d'intérêts et en informer son manager.

Ce que je ne dois pas faire



agir ou prendre des décisions motivées par des intérêts personnels

cacher l'existence d'un conflit d'intérêts à sa hiérarchie

ne pas déclarer un changement de situation susceptible de faire naître un conflit d'intérêts

taire une situation de conflit d'intérêts supposée, sans clarifier la situation ni informer son manager

6 Le mécénat, le sponsoring et la participation à la vie politique



Mr.Bricolage soutient les valeurs de serviabilité, solidarité et proximité et peut apporter ainsi un soutien matériel et financier à des associations qui agissent concrètement sur le terrain. Plus généralement, Mr.Bricolage peut apporter son soutien à des clubs sportifs ou dans le cadre d'activités culturelles, sociales (...) en échange d'une communication.



Cette pratique est autorisée si elle respecte le cadre suivant

L'engagement, après vérification de la fiabilité de l'organisme, fait l'objet d'une convention écrite signée entre les deux parties, préalablement validée par la Direction Juridique

Cette convention identifie l'intérêt commercial ou d'image pour notre activité

La traçabilité des dons matériels et financiers dans le cadre de ces engagements est conservée (par exemple en cas de dons matériels - marchandises, objets, outils...- à une association)

L'engagement est à durée déterminée

6 Le mécénat, le sponsoring et la participation à la vie politique



Le groupe Mr.Bricolage exclut tout financement de candidats politiques, représentants, élus ou partis politiques.

Ce que je ne dois pas faire



utiliser le nom ou l'image de Mr.Bricolage dans ses activités politiques

entrer en communication, de sa propre initiative, avec un responsable public afin d'influencer une décision publique, une loi, un règlement, une décision individuelle...

**Au quotidien,
je le mets en
œuvre de quelle manière ?**

 **Avec nos collègues et collaborateurs**

1 Image et communication sur les marques du groupe



La réputation et l'image du groupe sont liées au comportement de chaque collaborateur.

Les collaborateurs communiquent de manière responsable et transparente en conformité avec les législations et réglementations en vigueur et les procédures internes.

2 Comportement personnel



Pour le bien-être de tous les collaborateurs et le succès de l'entreprise, les collaborateurs du groupe observent dans leur travail un comportement personnel mesuré et respectueux des autres.

3 Diversité et traitement équitable

Le respect des personnes et l'équité sont des valeurs importantes pour le groupe Mr.Bricolage. Chaque collaborateur respecte la diversité, élément clé pour son épanouissement et son succès en France et à l'international.

Le groupe garantit un traitement équitable et favorise l'égalité des chances entre chaque collaborateur.



3 Diversité et traitement équitable

Le groupe veille scrupuleusement à ce que tous les recrutements, embauches, actions de rémunérations, de promotions, de mobilités, de départs en retraite, soient uniquement fondés sur les compétences, expériences et aptitudes personnelles des candidats et salariés indépendamment de tout autre critère.

A cet égard, le groupe exclut toute forme de discrimination ou intimidation pour des raisons liées au sexe, au handicap, à la situation familiale, aux préférences sexuelles, à l'âge, aux opinions politiques et philosophiques, aux convictions religieuses, à l'activité syndicale ou aux origines ethniques, sociales, culturelles ou nationales.



4 Fiabilité des informations



L'exactitude et l'exhaustivité des documents comptables et financiers est de la responsabilité de tous et non pas uniquement de celle des membres de la Direction Financière.

Pour la bonne gestion du groupe et pour le respect de ses obligations légales, il est essentiel que tous les collaborateurs transmettent avec exactitude et sans retard, toutes informations ou pièces devant être enregistrées dans la comptabilité afin que cette dernière soit complète et sincère.

De façon générale, tout manquement aux exigences légales applicables, toute inexactitude volontaire, falsification ou création d'informations trompeuses peut donner lieu à des sanctions civiles, pénales ou disciplinaires.

5 Confidentialité et protection des informations sensibles



Chaque collaborateur peut avoir accès, dans le cadre de son activité, à des informations sensibles, stratégiques, règlementées, commerciales ou financières appartenant au groupe ou à des tiers, qui mettent en jeu leurs intérêts et dont la confidentialité doit dès lors être préservée.

Le groupe Mr.Bricolage demande à chacun de ses collaborateurs de protéger ces informations confidentielles et de ne pas les transmettre sans s'être interrogé sur leur statut, sur la légitimité du tiers ou du collaborateur à les recevoir, sur l'utilité et le contexte de leur diffusion, si besoin en sollicitant son manager.

6 Protection des biens de l'entreprise



Les biens de l'entreprise, qu'ils soient matériels ou immatériels doivent être utilisés dans un intérêt strictement professionnel.

Le groupe Mr.Bricolage demande à chacun de ses collaborateurs de ne pas utiliser les biens appartenant au groupe pour son bénéfice personnel ou celui d'un tiers et de s'engager à lutter contre la violation de nos droits de propriété intellectuelle.

La vigilance quotidienne de chaque collaborateur est nécessaire et chacun est invité à signaler toute utilisation frauduleuse, ou non appropriée, dont il aurait connaissance.

Chacun est personnellement responsable dans le cadre de son activité professionnelle, de la bonne utilisation et de la protection des actifs qui lui ont été confiés et ceux du groupe en général, contre toute détérioration, altération, fraude, perte, gaspillage ou vol.

**Au quotidien,
je le mets en
œuvre de quelle manière ?**



Avec notre environnement

Mr.Bricolage et son environnement

Le groupe Mr.Bricolage est conscient de sa responsabilité dans le domaine social et environnemental et porte ainsi une attention particulière au respect des principes ci-après.

Le groupe Mr.Bricolage assume cette responsabilité et cet engagement ; de même, il demande à ses collaborateurs leur implication et leur participation dans l'application et le respect au quotidien de ces principes.



Responsabilité



Environnement



Humain

1 Respect Des droits de l'Homme



Chaque collaborateur veille à ce que les principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et de l'Organisation Internationale du Travail soient respectés.

A cet égard le groupe demande à ses fournisseurs et sous-traitants le respect de ces principes, en particulier l'interdiction du travail des enfants, l'interdiction du travail forcé, la condamnation de toute discrimination, les réglementations relatives aux rémunérations et à la durée légale de travail.

2 Travail des enfants



Le groupe Mr.Bricolage s'interdit et condamne toute forme de travail des enfants chez ses fournisseurs et sous-traitants. Il attend de ses collaborateurs dans l'accomplissement de leurs missions la même attention portée à ce principe.

Conformément à la convention de l'Organisation Internationale du Travail n°138 sur l'âge minimum, est visée ici toute personne de moins de quinze ans ou quatorze ans dans certains pays en développement, sous réserve des exceptions prévues par la loi nationale ou celles par la convention n°138.

Les employés de moins de 18 ans ne doivent pas, notamment, être affectés à des tâches dangereuses ou pénibles, ni travailler de nuit ou effectuer des heures supplémentaires.

3 Préservation de l'environnement



Le groupe Mr.Bricolage a évalué l'impact de ses activités sur l'environnement.

Conscient du rôle moteur que le groupe Mr.Bricolage peut jouer, nous menons une démarche de sensibilisation tant en interne (collaborateurs et magasins), qu'en externe (fournisseurs...).

Cette démarche doit permettre de maîtriser et de réduire nos impacts que ce soit dans les choix de nos produits (renforcement de nos cahiers des charges...), dans le transport de nos marchandises (optimisation des tournées logistiques...) ou dans l'exploitation de nos magasins (réduction de nos consommations d'énergie...). Elle nécessite donc un engagement de chacun des collaborateurs sur ce plan.



4 Loyauté des pratiques commerciales



Le groupe Mr.Bricolage s'engage à agir de manière loyale avec ses partenaires commerciaux et à respecter les principes d'une concurrence équitable.

Le droit de la concurrence français, comme celui de la plupart des pays, interdit strictement tout comportement visant à fausser ou à réduire artificiellement le jeu de la concurrence soit par une entente avec les partenaires économiques soit par l'utilisation abusive d'une position dominante.

Ce que je ne dois pas faire



échanger des informations sensibles avec les concurrents

conclure ou pratiquer avec des partenaires ou des tiers des ententes qui auraient pour objet ou pour effet de coordonner les comportements sur le marché et/ou de réduire la liberté commerciale de chacun

Ce que je dois faire



respecter la liberté commerciale de ses interlocuteurs, en particulier en ce qui concerne la fixation des prix

5 Protection des données personnelles de nos partenaires et clients



Dans le cadre du règlement européen du 27 avril 2016 est considérée comme donnée à caractère personnel « DCP » toute information qui peut se rapporter à une personne physique identifiée ou identifiable et doit ainsi faire l'objet de processus de traitements adaptés pour assurer son intégrité.

Dans ses relations d'affaires avec ses partenaires, lors d'opérations de fidélisation (newsletter, jeux concours, programme de fidélité...) ou avec ses collaborateurs, le groupe peut être amené à collecter et traiter des « DCP », comme le nom, le numéro de téléphone ou l'adresse.

Le groupe Mr.Bricolage collecte des données personnelles nécessaires à ses activités et s'engage à mettre en œuvre les moyens nécessaires pour garantir la protection et la sécurité de ces données.

Soucieux du respect de la vie privée de ses partenaires, collaborateurs et clients, nous limitons l'accès aux informations aux seules personnes habilitées dans un cadre professionnel et demandons à chacun de nos collaborateurs d'assurer la protection de ces données.

Celles-ci sont utilisées de manière loyale, dans un but précis et ne sont conservées que pour la durée nécessaire aux finalités du traitement concerné.

**Le code de conduite
des affaires,**

Je l'utilise comment ?

Comment utiliser ce code de conduite des affaires



Ce code ne peut répondre à lui seul à toutes les situations de la vie professionnelle.

Chaque collaborateur du groupe est invité à échanger sur ces thèmes avec ses collègues et son manager.

Si un collaborateur est confronté à une situation contraire aux dispositions de ce code et qu'aucune disposition n'est prise pour corriger la situation, il peut effectuer un signalement en utilisant de manière confidentielle la **ligne de lanceur d'alerte**.

Les autres domaines pouvant être concernés par une alerte, effectuée de bonne foi et de manière désintéressée, sont également les faits relatifs à un crime ou un délit, une violation de la loi ou d'un règlement, ou une menace grave ou un préjudice grave pour l'intérêt général dont le lanceur d'alerte a eu personnellement connaissance.

Les conditions de mise en œuvre de ce dispositif sont détaillées dans la **charte du lanceur d'alerte** annexée au règlement intérieur et disponible notamment dans l'intranet du groupe sous l'onglet éthique.