

	Charte éthique	
CSR - 01	Version : 30/06/2021	Page : 1/8

SOMMAIRE

Avant propos	2
CONFORMITÉ À LA LÉGISLATION	2
RESPECT DES PERSONNES	2
CONCURRENCE LOYALE	3
RELATIONS AVEC LES CLIENTS, FOURNISSEURS ET AUTRES PARTENAIRES COMMERCIAUX	3
LUTTE CONTRE LA CORRUPTION	3
CONFLITS D'INTÉRÊTS	4
CONFIDENTIALITÉ	4
SINCÉRITÉ DE L'INFORMATION COMPTABLE ET FINANCIÈRE	5
UTILISATION DES RESSOURCES INFORMATIQUES DE L'ENTREPRISE	5
PROTECTION DES ACTIFS DE L'ENTREPRISE	5
SANTÉ ET SÉCURITÉ SUR LE LIEU DE TRAVAIL, LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET LE HARCÈLEMENT	6
PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT	6
COMMUNICATION AVEC LES TIERS : LES MÉDIAS, LES RÉSEAUX SOCIAUX, LES INVESTISSEURS, LES ANALYSTES & LES AUTORITÉS	7
MISE EN ŒUVRE	7
PROCÉDURE DE RECUEIL DES SIGNALEMENTS	7
SANCTIONS	8

	<h1>Charte éthique</h1>	
<p>CSR - 01</p>	<p>Version : 30/06/2021</p>	<p>Page : 2/8</p>

Avant propos

La Charte éthique définit les principes et valeurs auxquels la société Neo Mobility (ci-après « Neo Mobility » ou « l'Entreprise ») adhère et qui doivent guider chaque Travailleur de l'Entreprise dans la pratique quotidienne de son métier. L'intégrité, l'éthique, la responsabilité sociétale, la loyauté, le respect de la personne, la transparence, la lutte contre la corruption et contre la concurrence déloyale constituent des valeurs fondamentales de l'Entreprise dans la conduite des affaires. La présente Charte éthique s'applique à tous les employés, travailleurs, ouvriers, mandataire, représentants, ... de l'Entreprise ci-après « les Travailleurs ». Les principes définis dans cette Charte incitent Neo Mobility à conduire les affaires et à accomplir le travail de façon à maintenir et à renforcer la confiance des clients et les autres parties prenantes de l'Entreprise. Chaque Travailleur, quel que soit son niveau hiérarchique, se doit d'appliquer, dans la limite de ses fonctions et de ses responsabilités, les règles énoncées ci-après qui s'inscrivent dans le cadre d'une exécution loyale et de bonne foi de son contrat de travail ou de son mandat et de veiller à ce que celles-ci soient également appliquées au sein de son équipe ou par les personnes qui sont sous sa responsabilité. Les Travailleurs ne respectant pas les lois ou réglementations applicables ou les principes de cette Charte, s'exposent à des mesures disciplinaires conformément aux règlements intérieurs et/ou dispositions légales.

1. CONFORMITÉ À LA LÉGISLATION

Neo Mobility s'engage à respecter les lois et réglementations dans chaque pays où il exerce son activité. Le respect de la loi constitue une valeur incontournable. Il est de la responsabilité de tous les Travailleurs de connaître et respecter pleinement les lois et réglementations applicables, ainsi que les diverses politiques et directives établies par l'Entreprise dans ses divers domaines d'activité. Tous les Travailleurs sont tenus de s'informer des dispositions en vigueur dans l'Entreprise concernant leur domaine de responsabilité, de les observer et de consulter, en cas de doute et de besoin, les services compétents pour obtenir des informations complémentaires et des conseils.

2. RESPECT DES PERSONNES

La gestion des ressources humaines, l'animation des Travailleurs, ainsi que les relations entre les Travailleurs, sont fondées sur les principes de confiance et de respect mutuels, avec le souci de traiter chacun avec dignité. Le Groupe entend appliquer une politique de ressources humaines équitable et conforme aux lois. Il s'interdit notamment toute forme de discrimination. Toute pression, poursuite ou harcèlement à caractère moral ou sexuel est interdit(e). Chaque Travailleur a droit au respect de sa vie privée notamment au travers de la réglementation relative aux données informatiques. Assurer et renforcer la sécurité des Travailleurs dans l'exercice de leurs activités est une préoccupation permanente. Ces

	<h1>Charte éthique</h1>	
CSR - 01	Version : 30/06/2021	Page : 3/8

dispositions sont décrites plus amplement dans la Politique couvrant les conditions de travail et les droits de l'homme.

3. CONCURRENCE LOYALE

Neo Mobility veille au respect des règles de la concurrence afin que celle-ci soit loyale et équitable. Aucune action de l'Entreprise ne doit empêcher, restreindre ou fausser la concurrence. Neo Mobility refuse toutes les pratiques concurrentielles et commerciales déloyales, notamment toute entente avec les concurrents ou toute pratique concertée concernant notamment les conditions financières, la répartition des prestations, des marchés ou des clients. Sont proscrits non seulement tout accord formalisé mais aussi toute pratique concertée et tout entretien informel ayant pour effet ou visant une restriction de la libre concurrence ou concurrence loyale. Ainsi, les conditions financières sont fixées en toute indépendance, nos concurrents et clients doivent prendre leurs décisions en toute liberté.

4. RELATIONS AVEC LES CLIENTS, FOURNISSEURS ET AUTRES PARTENAIRES COMMERCIAUX

Neo Mobility entretient avec toutes ses parties prenantes et, en particulier, avec ses clients, ses fournisseurs et autres partenaires commerciaux, des relations placées sous le signe de l'honnêteté et de l'équité, en accord avec ses principes éthiques listés en préambule. En conséquence, l'Entreprise s'oblige à honorer ses engagements contractuels et à respecter tant la lettre que l'esprit de ses accords commerciaux. Les Travailleurs doivent veiller à agir avec professionnalisme, intégrité et équité afin d'encourager les clients à faire appel aux services de l'Entreprise. L'action commerciale s'exerce dans le respect de la réglementation locale que tout Travailleur s'applique à connaître. Notamment, le Groupe respecte les règles spécifiques qui régissent les marchés privés et publics, quel que soit le pays où il exerce ses activités. Neo Mobility s'emploie à sélectionner ses fournisseurs et prestataires sur la base de critères de qualité, de performance, de coût et d'adéquation à ses besoins. L'Entreprise attend de ses partenaires un engagement équivalent en termes de respect des droits de l'homme, de loyauté des pratiques de vente et de marketing, de protection des informations confidentielles et de la propriété intellectuelle, de lutte contre la corruption et plus largement, d'éthique des affaires. Il incombe à chaque Travailleur de sélectionner ses partenaires sur une base objective, sans favoritisme ni discrimination, en appliquant un processus de sélection transparent. Il peut être nécessaire de faire appel à des partenaires commerciaux externes (apporteurs d'affaires, sous-traitants) dans le cadre d'une prestation de services.

5. LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Neo Mobility s'attache à lutter contre les faits de corruption, de trafic d'influence, de concussion, de prise illégale d'intérêt, de détournement de fonds publics, de favoritisme ou

	<h1>Charte éthique</h1>	
CSR - 01	Version : 30/06/2021	Page : 4/8

de tout autre manquement à la probité dans les pays dans lesquels il exerce ses activités. Il applique les lois nationales et internationales relatives à la lutte contre la corruption dans tous les pays où l'Entreprise intervient.

6. CONFLITS D'INTÉRÊTS

Il y a conflit d'intérêt lorsque, par exemple, un Travailleur ou un membre d'un organe de gouvernance de l'Entreprise (comité de direction, conseil d'administration...) est en position d'influer sur une décision de l'Entreprise susceptible de lui conférer un avantage personnel ou de favoriser un parent ou un proche. Les décisions commerciales de Neo Mobility sont prises de manière objective, sans aucune considération personnelle. Toute activité ou mission des Travailleurs et des membres d'un organe de gouvernance de l'Entreprise allant à l'encontre des intérêts de l'Entreprise sont proscrites. De nombreuses situations peuvent donner lieu à ce genre de conflit, notamment lorsqu'un Travailleur, un membre d'un organe de gouvernance ou l'un de ses proches détient des intérêts directs ou indirects chez un concurrent, un fournisseur ou un client de Neo Mobility. Les activités annexes pour le compte d'entreprises d'un concurrent, d'un client, d'un partenaire ou d'un fournisseur ainsi que les participations financières dans de telles entreprises doivent être communiquées à l'Entreprise ; elles ne sont permises qu'après autorisation écrite expresse de l'Entreprise. Il en sera de même lorsqu'un membre de la famille proche est salarié d'une entreprise concurrente, d'un client ou d'un fournisseur. Les Travailleurs et les membres d'un organe de gouvernance doivent identifier les risques de conflit d'intérêt, les révéler à l'Entreprise et agir, en toutes circonstances, au mieux des intérêts de l'Entreprise. Dans un souci d'intégrité, ils doivent également se garder de toute action de nature à provoquer un conflit d'intérêts, réel ou potentiel. Il convient de ne pas utiliser sa fonction au sein de Neo Mobility en vue d'en tirer un bénéfice personnel direct ou indirect. Face à un conflit d'intérêts, le Travailleur ou le membre d'un organe de gouvernance ne doit pas prendre part à la décision concernée.

7. CONFIDENTIALITÉ

Neo Mobility s'efforce de faire respecter la confidentialité dans l'usage des données, des informations, du savoir-faire, des droits de propriété intellectuelle et industrielle et des secrets d'affaires en lien avec ses activités.

Tous les Travailleurs sont tenus de conserver pour eux seuls les informations confidentielles relatives à Neo Mobility, ses clients, ses fournisseurs et ses Travailleurs. Cette obligation subsiste même après leur départ de l'Entreprise. Toutes les informations confidentielles doivent être gardées et rester confidentielles, sauf si elles ont fait l'objet d'une diffusion publique autorisée, leur divulgation non autorisée pouvant porter préjudice à Neo Mobility.

	<h1>Charte éthique</h1>	
CSR - 01	Version : 30/06/2021	Page : 5/8

Chaque Travailleur doit s'assurer que toute information, qui ne serait pas publique, reste strictement confidentielle.

Chaque Travailleur doit :

- limiter la divulgation d'informations confidentielles aux seules personnes ayant un besoin légitime d'en avoir connaissance ;
- conserver en toute sécurité, quel que soit leur format (papier ou électronique), toutes les données confidentielles qui ont trait aux activités de l'Entreprise et des sociétés avec lesquelles elle entretient des relations d'affaires ;
- empêcher toute divulgation d'informations confidentielles à des personnes externes à Neo Mobility (y compris les membres de leurs familles).

8. SINCÉRITÉ DE L'INFORMATION COMPTABLE ET FINANCIÈRE

Neo Mobility s'engage à fournir une information exacte, transparente et régulière. Neo Mobility et ses Travailleurs s'obligent à produire des comptes réguliers et sincères donnant une image fidèle de la situation financière, du résultat des opérations, des transactions, de l'actif et du passif de l'Entreprise. L'établissement de ces documents doit être conforme aux principes comptables avec des écritures justifiées par des pièces appropriées émises par des parties de bonne foi. Tous les documents sont conservés conformément aux lois applicables. Tout transfert de fonds requiert une vigilance particulière, notamment quant à l'identité du destinataire et au motif du transfert.

9. UTILISATION DES RESSOURCES INFORMATIQUES DE L'ENTREPRISE

L'informatique, à savoir le matériel, les logiciels, les réseaux et les informations qui y sont contenues, constitue un facteur clé de la réussite de l'Entreprise et doit être utilisée de façon responsable et uniquement à des fins légitimes. Les courriers électroniques doivent être rédigés avec le même soin que toute autre communication écrite. Il est notamment interdit aux Travailleurs d'utiliser les systèmes informatiques de Neo Mobility pour consulter, sauvegarder ou envoyer des pages Internet ou des messages aux contenus illicites ou diffamatoires. L'usage personnel des ressources informatiques de l'Entreprise, comme l'envoi de courriers électroniques à des tierces personnes, doit être limité et ne doit jamais impliquer l'installation d'un matériel ou d'un logiciel non conforme aux normes informatiques de Neo Mobility ou contrevenant à des droits d'auteur.

10. PROTECTION DES ACTIFS DE L'ENTREPRISE

Neo Mobility attend de ses Travailleurs qu'ils gèrent, de manière responsable, le patrimoine de l'Entreprise et qu'ils prennent des décisions commerciales sur la base d'analyses

 <p>NEO MOBILITY</p>	<h1>Charte éthique</h1>	
<p>CSR - 01</p>	<p>Version : 30/06/2021</p>	<p>Page : 6/8</p>

transparentes. Les actifs comprennent notamment la propriété intellectuelle sur tous logiciels et applicatifs informatiques de toutes natures, les marques, les brevets, les savoir-faire, les listes de clients, des sous-traitants ou fournisseurs, les informations sur les marchés, les pratiques techniques ou commerciales, les offres commerciales et études techniques, et plus généralement toutes les outils, données et informations auxquels les Travailleurs ont accès dans l'exercice de leurs fonctions. Les Travailleurs ne sont pas autorisés à utiliser les actifs de l'Entreprise à des fins personnelles, illégales ou illicites. Ne sont pas concernées les effets mis à leur disposition dans le cadre de leur fonction et des avantages en nature concédés dans le respect de la réglementation en vigueur. De même le nom de l'Entreprise ne peut être utilisé par un Travailleur à des fins personnelles notamment sur les réseaux sociaux ou sur Internet. Il ne peut en aucun cas parler au nom et pour le compte de l'Entreprise s'il n'y a pas été expressément autorisé par la Direction.

11. SANTE ET SECURITE SUR LE LIEU DE TRAVAIL, LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET LE HARCÈLEMENT

Neo Mobility garantit des conditions de travail adéquates à ses Travailleurs, y compris en matière de santé et de sécurité, lesquels ont le devoir d'y contribuer par le respect des règles de l'Entreprise en la matière. L'Entreprise garantit à ses Travailleurs et à ses parties prenantes un environnement de travail qui exclut toute discrimination fondée notamment sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'origine ethnique ou la religion, la qualité de représentant du personnel, l'exercice d'un mandat syndical, les opinions politiques, le handicap, l'âge et tous autres comportements physiques, verbaux ou visuels offensants. Toute forme de harcèlement est prohibée et sanctionnée conformément aux législations nationales en vigueur. Neo Mobility entend traiter tous ses Travailleurs avec respect et équité et promouvoir l'égalité des chances dans tous les aspects de l'emploi. Chaque Travailleur doit donc respecter la sécurité, les droits et les opinions de ses collègues ainsi que leurs particularités culturelles ou spécifiques. Par ailleurs, Neo Mobility attend de ses dirigeants qu'ils respectent l'égalité entre les sexes au travail. Neo Mobility n'a recours à aucune forme de travail forcé. En conformité avec les conventions internationales, il s'interdit le travail des enfants. Neo Mobility propose à ses Travailleurs des opportunités de formation qui sont spécialement adaptées à leur domaine d'activités et à leurs exigences. Neo Mobility respecte la vie privée de ses Travailleurs et protège leurs données personnelles.

Ces dispositions sont décrites plus amplement dans la Politique couvrant les conditions de travail et les droits de l'homme auquel il convient de se référer.

12. PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

L'Entreprise s'engage à préserver les ressources naturelles et énergétiques, réduire la production de déchets et de rejets nocifs dans l'air ou l'eau et à lutter contre le changement

	<h1>Charte éthique</h1>	
CSR - 01	Version : 30/06/2021	Page : 7/8

climatique. Cela implique nécessairement le respect des dispositions légales en vigueur en matière de protection de l'environnement.

13.COMMUNICATION AVEC LES TIERS : LES MÉDIAS, LES RÉSEAUX SOCIAUX, LES INVESTISSEURS, LES ANALYSTES & LES AUTORITÉS

Toute communication avec ces interlocuteurs extérieurs doit être exacte et conforme aux obligations réglementaires et légales. Afin d'assurer la cohérence, la véracité des communications et la conformité aux exigences légales, seuls des Travailleurs spécifiquement autorisés par la Direction Générale peuvent faire des déclarations et répondre aux demandes d'informations des médias, investisseurs, analystes, régulateurs et autres autorités. Ces mêmes personnes sont les seules habilitées à déléguer cette autorisation. Il est strictement interdit aux Travailleurs de créer des pages ou comptes au nom de l'Entreprise sur Internet, d'utiliser les logos de l'Entreprise et de parler au nom et pour le compte de l'Entreprise sans en avoir été expressément autorisé par la Direction générale.

14.MISE EN OEUVRE

Tous les Travailleurs de Neo Mobility sont tenus de se comporter conformément à la présente Charte éthique. Les dirigeants se voient conférer un rôle particulier à cet égard, celui de donner l'exemple. En tant qu'interlocuteurs, ils répondent à toutes les questions concernant les principes de conduite et s'assurent que les Travailleurs soient suffisamment informés, notamment dans leur domaine de responsabilités, des valeurs de Neo Mobility. Chaque Travailleur pourra s'adresser auprès de sa direction pour toute interrogation portant sur la présente Charte. Il revient à chaque Travailleur de communiquer sans délai, à son autorité hiérarchique toute infraction légale ou tout manquement aux règles de Neo Mobility porté à sa connaissance. Ces communications doivent être de bonne foi et correctement documentées. Toutes les notifications d'infractions supposées seront traitées avec le plus grand sérieux et avec toute la confidentialité possible notamment dans le cadre de la procédure de recueil de signalement ci-après décrite. Les auteurs de ces communications ne feront l'objet d'aucune mesure de représailles ou menace, ni d'aucun harcèlement et leur identité sera tenue secrète dans les limites autorisées par la loi.

15.PROCÉDURE DE RECUEIL DES SIGNALEMENTS

Voir document "[\[RH - 02\] Politique couvrant les conditions de travail et les droits de l'homme](#)".

	Charte éthique	
CSR - 01	Version : 30/06/2021	Page : 8/8

16. SANCTIONS

Les différents principes de cette Charte éthique sont contraignants dans la mesure où leur non-respect est passible de sanctions disciplinaires telles que prévues notamment dans les règlements intérieurs de l'Entreprise pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat de travail, conformément à la législation locale et aux conventions collectives applicables, indépendamment d'éventuelles poursuites civiles et pénales qui pourraient être engagées au regard des infractions constatées. Des directives comportant des instructions détaillées peuvent être élaborées en cas de besoin.