

AVANT PROPOS DU PRESIDENT DU DIRECTOIRE

Nous nous adressons à vous, collaborateurs et partenaires de Trigano, pour vous présenter notre Charte Ethique. Trigano a connu ces dernières années un développement important et est désormais un acteur majeur dans sa profession en Europe. A ce titre, nous croyons nécessaire de réaffirmer nos valeurs en matière d'éthique professionnelle. Elles nous concernent tous, direction générale, cadres, employés, ouvriers et partenaires car ce n'est que par adhésion à ces valeurs que nous pourrons tous ensemble continuer à faire vivre et faire croître votre entreprise. L'ensemble du Directoire et du Conseil de Surveillance s'associe évidemment à cette démarche et vous remercie de l'attention et du respect que vous porterez aux attitudes qu'elle implique.

Stéphane GIGOU

PREAMBULE

Depuis sa création il y a plus de quatre-vingts ans, Trigano a développé des activités dirigées vers les loisirs. 'Constructeur de libertés', Trigano est une entreprise respectueuse de celles et ceux qui utilisent ses produits, de celles et ceux qui les produisent, de l'environnement et du milieu économique et sociétal dans lequel elle évolue.

Trigano est aujourd'hui une société majeure de son secteur à travers de nombreuses filiales en France et à l'étranger, employant plus de 8000 personnes et se doit donc de se placer au meilleur niveau dans tous les domaines.

Dans tous les lieux où elle exerce son activité, et par l'intermédiaire de l'intégralité de son effectif, Trigano a à cœur de promouvoir et de respecter une éthique claire et rigoureuse. Les valeurs décrites ci-après, leur application, l'adhésion de tous à les observer font partie des conditions de la pérennité, de la notoriété et de la prospérité de Trigano.

La description et l'affirmation de ces valeurs font l'objet de la présente Charte Ethique.

De même qu'il est de la responsabilité de la Direction Générale de Trigano d'indiquer les règles de conduite et d'action qui prévalent dans l'entreprise, il est de la responsabilité de chacun d'appliquer, de faire connaître, de contrôler la bonne application de ces dispositions, quel que soit le niveau hiérarchique, et, si des manquements venaient à apparaître, d'y remédier directement ou d'en aviser sa propre hiérarchie.

Cette Charte Ethique n'a pas vocation à tout prévoir et tout réguler. En effet, les Règlements Intérieurs, propres à chaque entité, le Code de Conduite traitant de la lutte contre la corruption, récemment diffusé et applicable à l'ensemble du Groupe et, le cas échéant, des procédures spécifiques précisent de nombreux points d'application et les éventuelles sanctions en cas de manquements. Ces documents sont largement diffusés et disponibles sur le site internet de Trigano (www.trigano.fr).

La Direction Générale tient tout particulièrement à ce que l'ensemble du personnel soit formé et évalué dans le respect des dispositions décrites ci-après et qui concernent l'environnement dans lequel Trigano évolue : humain, réglementaire, économique, sociétal, et environnemental.

1. RESPECT DES COLLABORATEURS

1.1. Quelles sont les règles ?

Une entreprise ne peut fonctionner que dans le respect mutuel et l'acceptation des différences entre les personnes. C'est une condition essentielle de la cohésion et de la prospérité de l'entreprise.

A ce titre, Trigano s'engage à ne pratiquer aucune discrimination tant à l'embauche que durant la durée du contrat de travail en raison de nationalité, de sexe, de race, de religion, d'handicap ou d'opinion politique ou syndicale. L'emploi de personnel en situation illégale est prohibé.

Trigano interdit de façon absolue l'emploi d'enfants de moins de seize ans aussi bien dans l'entreprise que chez ses sous-traitants et fournisseurs, qui devront s'engager par écrit à respecter cette interdiction.

1.2. Qu'est-ce que cela implique ?

L'entreprise s'engage à prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité, l'hygiène et la santé de ses collaborateurs sur leur lieu de travail, et d'une façon générale pour garantir des conditions de travail conformes à la réglementation en vigueur.

En particulier, Trigano sera très attentif au bon comportement de chacun en vue d'éviter tout harcèlement moral ou sexuel à l'encontre de son personnel. Tout agissement contraire sera sanctionné.

L'entreprise garantit la protection des données personnelles de ses salariés.

Toute promotion devra se faire selon les seules qualités professionnelles.

De son côté, le personnel s'engage à ne faire aucun prosélytisme en matière politique, religieuse ou culturelle à l'intérieur de l'entreprise.

Le personnel étranger employé légalement dans une entité hors de son pays d'origine devra être rémunéré comme le personnel du pays d'emploi et ses droits sociaux identiques à ceux de ce pays, sauf disposition autorisée par des conventions internationales.

1.3. Plus de détails

Les contrats de travail devront être matérialisés, dans la mesure du possible, par un contrat écrit préalablement à la prise d'emploi, et cela quelle que soit la durée du contrat.

La procédure Trigano « Frais de mission et réception » détermine les conditions de déplacements (train, avion, véhicule personnel ou de fonction, hôtel, restaurant, frais divers) applicables aux missions et voyages effectués pour les besoins de l'entreprise. Le personnel s'engage à respecter scrupuleusement ces dispositions.

Les membres du personnel doivent éviter toute situation de conflit entre leurs intérêts personnels et ceux de l'entreprise qui les emploie ou d'autres sociétés filiales ou concurrentes de Trigano. En particulier ils s'interdisent, sans autorisation écrite de leur hiérarchie, toute prise d'intérêt chez un partenaire (client, fournisseur, sous-traitant, prestataire de services). Si une telle situation était préexistante à l'embauche d'un salarié, celui-ci devra en aviser la personne chargée par Trigano du recrutement, à charge pour ce dernier d'en aviser sa hiérarchie

Il est recommandé aux salariés de ne pas se fournir à titre privé auprès de fournisseurs entretenant des relations suivies avec Trigano si les conditions remises sont sensiblement plus favorables que les conditions du marché. Il est nécessaire dans ces cas d'en aviser sa hiérarchie qui prendra en considération le caractère général (accordé à l'ensemble du personnel) ou non des conditions consenties.

2. RESPECT DES LOIS ET REGLEMENTATIONS

2.1. Définitions

Comme toute entreprise, Trigano et ses filiales sont soumises à un ensemble de lois et de réglementations qui régit leur activité.

Les lois et réglementations applicables à Trigano et aux sociétés rattachées sont celles du pays dans lequel se situe leur Siège Social, ou de celui où s'exerce l'activité, ou même, dans certains cas, d'un pays tiers (par exemple la loi française de lutte contre la corruption comporte des dispositions extraterritoriales).

2.2. Quelles sont les règles ?

Toute entreprise se doit de respecter et de faire respecter par son personnel les lois et réglementations applicables.

Le non-respect de telles obligations peut entraîner des sanctions, pour le personnel et pour la réputation de l'entreprise.

En particulier, les dispositions concernant la lutte contre toute forme de corruption, qui font l'objet du Code de Conduite diffusé notamment à travers les Règlements Intérieurs, doivent être rappelées au moins brièvement :

La corruption est un comportement par lequel une personne agissant dans le cadre de ses fonctions, sollicite, propose, demande ou accepte, directement ou par le biais d'intermédiaire, des offres, des dons, des cadeaux, des avantages ou des promesses, en vue d'accomplir, de retarder, ou omettre d'accomplir un acte relevant de façon directe ou indirecte de l'exercice de ses fonctions, afin d'obtenir ou de conserver un avantage commercial ou financier, ou d'influencer une décision.

Il en est ainsi, sans que cette liste soit exhaustive:

- des pots-de-vin : avantage indu, de nature pécuniaire, versé en retour d'une faveur ou d'un service injustifié ;
- des commissions injustifiées à des intermédiaires (sans contrepartie ou disproportionnées) ;
- des cadeaux de toute nature (voyages, divertissements, invitations) offerts ou reçus qui excèdent des montants définis par la Direction générale de Trigano et dont l'importance pourrait influencer sur l'indépendance de la relation professionnelle ;
- des dons à des partis politiques ou des organismes caritatifs ;
- des paiements de facilitation à toutes administrations (paiement officieux en vue de faciliter ou accélérer des formalités ou prises de décision) ;
- des mécénats, sponsorings, parrainages ou des participations à des événements sans lien avec l'activité de l'entreprise et non préalablement autorisés par la Direction ;

- des conflits d'intérêts entre un employé de l'entreprise et un tiers dans lequel cet employé aurait un intérêt, direct ou indirect, qui n'aurait pas été déclaré, connu ou autorisé par l'employeur ;
- du trafic d'influence : le fait pour une personne dépositaire de l'autorité publique de monnayer sa qualité ou son influence, réelle ou supposée, pour influencer la prise d'une décision ;
- et d'une façon générale de tout versement, gratification, récompense de tout ordre dont le caractère occulte est inapproprié, prohibé ou contraire à l'intérêt général de l'entreprise.

Tout collaborateur confronté à une situation relevant d'une forme de corruption, devra obligatoirement en référer à sa hiérarchie ou même directement à la direction générale de la filiale ou à la celle de Trigano, le cas échéant.

2.3. Plus de détails

L'entreprise a mis en place une procédure pour permettre à toute personne de bonne foi ayant connaissance d'un fait de corruption de lancer une alerte de façon confidentielle. La procédure est explicitée dans un document mis à la disposition de tous.

La réglementation en matière de corruption peut varier selon les pays d'exercice de l'activité ; elle peut aussi être informelle mais il faut savoir que la France, pays siège de Trigano, peut sanctionner Trigano pour un fait de corruption constaté dans une de ses filiales étrangères ; c'est pour cette raison que Trigano, au-delà de l'éthique morale à reprouver de telles pratiques, attire l'attention de tous ses collaborateurs sur l'absolue nécessité de conserver une conduite professionnelle irréprochable.

3. RESPECT DES PARTENAIRES

3.1. Définition

Les partenaires de Trigano sont ses clients, ses sous-traitants, ses fournisseurs et ses prestataires de services, mais aussi ses concurrents.

3.2. Quelles sont les règles ?

L'entreprise évolue dans un système économique concurrentiel régulé par des lois commerciales et par des usages propres à la profession.

La règle générale est que tous les partenaires doivent être traités de façon équitable en respectant et en faisant respecter les dispositions desdits usages et lois.

La confiance réciproque dans les relations commerciales est un gage important de fonctionnement de l'économie et donc du développement et de la stabilité de l'entreprise.

3.3. Ce que cela implique

L'entreprise ne doit pas utiliser de moyens déloyaux pour produire et développer son activité et doit pouvoir vérifier que ses partenaires respectent les mêmes règles.

Des questionnaires pourront donc être envoyés à certaines catégories de partenaires pour s'assurer des bonnes pratiques de ceux-ci, et de leur engagement d'exiger la même éthique de leurs propres partenaires.

Vis-à-vis de ses concurrents, Trigano s'attend au même respect que celui que Trigano a envers eux.

4. RESPECT DE L'ENTREPRISE ET DE SON PATRIMOINE

4.1. Quelles sont les règles ?

L'entreprise met à disposition de ses collaborateurs un outil de travail dont le maintien en bon état est essentiel à l'emploi, l'activité, la pérennité et la prospérité de l'entreprise.

Il s'agit des biens physiques (bâtiments, bureaux, machines, matériels, matériaux, fournitures etc..) et des biens immatériels (brevets, savoir-faire, logiciels, données de toute nature). Il s'agit aussi de la réputation et de l'image que chacun donne de l'entreprise pour laquelle il ou elle travaille.

4.2. Qu'est-ce que cela implique ?

Chacun doit utiliser et entretenir les outils mis à sa disposition pour l'exécution de ses tâches le mieux possible et conformément aux instructions reçues. Il convient d'informer la personne adéquate de tout incident qui risquerait de les dégrader.

Chacun pourra aussi signaler les programmes d'actions qu'il lui semblerait utiles pour améliorer la qualité, les conditions de travail, la sécurité, ou la productivité.

4.3. Plus de détails

Le personnel peut être amené à détenir des informations qui appartiennent à l'entreprise et qui sont confidentielles. Ces informations sont de nature très diverses : projets en cours, développement de nouveaux modèles, procédés de fabrication, données industrielles, informations financières, commerciales ou comptables et tout élément dont la divulgation pourrait porter préjudice à l'entreprise.

Il appartient donc à chacun de diffuser de telles informations uniquement dans le cadre des autorisations qui lui ont été données par sa hiérarchie et, à défaut, de s'en abstenir.

Cette confidentialité vaut aussi pour les conversations privées et il convient de souligner que la diffusion d'informations, outre le fait qu'elles peuvent être préjudiciables à la société et à sa réputation, peuvent avoir aussi des suites délictuelles ou pénales dans le cadre de délits d'initiés ou de fraudes.

Il en va de même pour tout dénigrement, diffusion de fausses nouvelles ou appel à boycott.

Certaines informations restent strictement confidentielles même après la fin du contrat de travail.

5. RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT

5.1. Les règles / les enjeux

Une proximité avec la nature est une motivation importante, voire essentielle, des utilisateurs des produits Trigano. L'entreprise et ses salariés se doivent aussi de respecter cette motivation de développement durable dans la conception et la fabrication des véhicules et équipements de loisirs.

5.2. Les implications

L'entreprise s'engage à réduire au minimum possible, compte tenu des avancées techniques économiquement raisonnables, l'impact environnemental de ses fabrications dès le niveau de la conception en retenant des procédés de fabrication adaptés.

Le personnel s'engage à intégrer les enjeux environnementaux de ses activités professionnelles dans ses actions quotidiennes.