CHARTE COMPLIANCE

Grâce à chacune et chacun d'entre vous, BYmyCAR s'impose comme un acteur majeur du secteur de la distribution automobile avec plus de 80 concessions en France et à l'étranger.
Le succès et la croissance de BYmyCAR sont basées sur ses valeurs fondatrices d'intégrité, de courage, d'humilité et de générosité.

Quelles que soient nos fonctions, nous devons agir en respectant ses valeurs auprès de nos collègues, nos clients et nos partenaires.

C'est pour cela que, dans un contexte de plus en plus global et complexe, nous avons décidé de nous doter d'un code éthique, définissant les règles de conduite individuelles et collectives, véritable cadre de référence permettant de guider nos actes et d'améliorer nos pratiques dans le respect de nos valeurs.

Dans ce cadre, nous comptons sur vous tous pour appliquer les règles de conduite et participer ainsi au rayonnement de BYmyCAR

Le Directeur Général
Carlos GOMES

Le Président
Jean-Louis MOSCA

PRÉAMBULE

L'intégrité, le courage, la générosité et l'humilité constituent des valeurs fondamentales des sociétés du groupe BYmyCAR (ci-après BYmyCAR ou le « Groupe ») dans la conduite des affaires.

Dans ce cadre, la Direction a souhaité mettre en œuvre une démarche « Compliance », impliquant les femmes et les hommes du Groupe.

Pour atteindre cet objectif, la Direction a initié des échanges au sein de chaque région avec plus de 80 collaborateurs issus des différentes entités du Groupe.

Dans ce contexte, la présente charte définit les principes et les valeurs qui doivent guider chaque collaborateur dans la pratique quotidienne de son métier.

La présente charte ne prétend pas apporter réponse à toute question éthique susceptible de se poser au sein du Groupe mais expose les règles de base et les lignes directrices qui doivent gouverner nos décisions.

Chacun des collaborateurs de BYmyCAR doit personnellement respecter la charte d'éthique et se comporter de manière pleinement éthique.

Il est en effet rappelé que les manquements aux principes visées par la présente charte constituent des fautes qui exposent son auteur et l'entreprise à des sanctions civiles, administratives et pénales.

Ces sanctions peuvent notamment consister en des amendes, dont l'importance des montants peut mettre en cause la pérennité de l'activité du Groupe, ou en des peines de prison pour les auteurs des manquements, ainsi que des responsables hiérarchiques n'ayant pas agi à temps pour les faire cesser.

Afin de donner de l'effectivité à la démarche entreprise, la présente charte sera adjointe au règlement intérieur de chacune des entités du Groupe. En cas de non-respect des règles et directives définies par la présente charte, les manquements pourront faire l'objet de sanctions disciplinaires.

La présente charte sera accessible par version numérique et/ou par affichage au sein de chacune des entités du groupe.

L'efficacité et l'effectivité de cette charte seront suivies régulièrement et évaluées en lien avec les représentants du personnel.

SOMMAIRE

La présente charte Compliance, qui doit servir de code de conduite pour tous, se veut claire, lisible et illustrée pour chacun des grands thèmes qui y sont traités, à savoir :

1. Prohibition de la corruption
2. Politique cadeaux, repas et invitations
3. Sincérité de la comptabilité et des informations financières
4. Lutte contre le blanchement d'argent
5. Conflit d'intérêt
6. Marchés publics
7. Publicité et communication
8. Concurrence libre et loyale
9. Protection de l'environnement
10. Discrimination
11. Utilisation des biens de l'entreprise

La présente charte informe également les collaborateurs des dispositifs destinés à assurer l'effectivité de la charte :

12. Nomination de référents Compliance
13. Dispositif d'aide et d'alerte
14. Autoquestionnement
15. Entrée en vigueur, dépôt et publication

1. PROHIBITION DE LA CORRUPTION

Définition :

La corruption est un comportement par lequel une personne (agent public ou personne privée) propose, demande ou accepte directement ou par le biais d'intermédiaire un don, une offre ou une promesse, des présents ou des avantages quelconques en vue d'accomplir, de retarder ou d'omettre d'accomplir un acte entrant d'une façon directe ou indirecte dans le cadre de ses fonctions afin d'obtenir ou de conserver un avantage commercial ou financier, influencer une décision
La corruption peut être active (celui qui propose) ou passive (celui qui accepte).

Politique Compliance :

Le Groupe BYmyCAR ne tolère aucune forme de corruption, directe ou indirecte, active ou passive, et chaque collaborateur doit être attentif à refuser et signaler toute tentative de corruption dont il est l'objet ou le témoin.

L'utilisation des relations commerciales du Groupe ou de ses responsabilités au sein du Groupe en vue d'obtenir un avantage personnel, à quelque titre que ce soit, est interdite.

En cas d'incertitude sur l'existence d'un acte de corruption, il est indispensable de demander une assistance ou un conseil auprès de sa hiérarchie ou du référent Compliance.

Nous n'accordons des avantages à nos partenaires commerciaux, aux clients ou autres partenaires que dans le cadre légal autorisé et dans les limites prescrites précisées dans le point suivant.

Exemple :

Un client me propose un cadeau personnel (argent, prestation, places pour des évènements sportifs…) en échange d'une réduction exceptionnelle sur l'achat d'un véhicule.

Je dois décliner la proposition et la signaler à mon supérieur hiérarchique.

2. POLITIQUE CADEAUX, REPAS ET INVITATIONS

Définition :

Les avantages sous forme de cadeaux, repas et invitations sont monnaie courante dans le cadre de relations d'affaires. Ces avantages ne posent pas de problème tant qu'ils restent raisonnables et qu'ils n'enfreignent aucune règle interne ou légale. Cependant, si ces avantages dépassent la limite du raisonnable et/ou sont utilisés de façon inappropriée pour influencer des collaborateurs ou partenaires, ces cadeaux doivent être refusés et signalés.

Politique Compliance :

Le Groupe BYmyCAR considère que les cadeaux, invitations au restaurant ou à un évènement pour une valeur inférieure à 100 € H.T. constituent un acte normal de la relation commerciale. Au-delà de ce montant, les cadeaux ou invitations devront être soit refusés soit déclarés à la Direction par l'intermédiaire du référent Compliance à l'exception des invitations liées aux politiques constructeurs (séminaires…).

Le cas échéant, les cadeaux pourront être adressés à une association d'utilité publique.

Exemple :

Un fournisseur m'offre un week-end d'une valeur de 400 €. Même si j'estime que ce cadeau n'influencera pas mon jugement dans le cadre de la relation commerciale, je dois le refuser.

Si je pense que mon refus serait mal perçu, je dois contacter mon supérieur hiérarchique ou le référent Compliance pour convenir d'une solution.

3. SINCÉRITÉ DE LA COMPTABILITÉ ET DES INFORMATIONS FINANCIÈRES

Définition :

La comptabilité est un système d'organisation des informations financières permettant de fournir de manière continue et en temps réel un état sincère de la situation financière de l'entreprise aux partenaires et administrations publiques.

Le Groupe BYmyCAR est tenu d'établir une comptabilité sincère et rigoureuse, et de publier des informations financières exactes. Toute irrégularité, même mineure, cause un préjudice important à la Société.

Politique Compliance :

Le Groupe BYmyCAR ne tolère aucune manipulation ou manœuvre destinée à fausser la réalité des éléments comptables et financiers de l'entreprise.

Tout document comptable (fiches de paie, factures, avoirs, bilans, etc.), doit respecter strictement les normes légales et internes, et aucune fraude, dissimulation ou détournement ne saurait être toléré.

Les process de suivi de comptabilité internes à l'entreprise (rapports d'activité, tableaux suivis des créances, reporting, etc.) doivent être scrupuleusement respectés, toujours dans l'esprit d'une sincérité de la situation comptable et des états financiers.

Le fait que des manipulations ou manœuvres soient effectuées, dans l'esprit du collaborateur, dans l'intérêt de l'entreprise ne constitue pas une circonstance atténuante.

Exemple :

Un client me demande d'antidater une facture pour qu'il puisse bénéficier d'un financement.

Je dois refuser, et en référer à mon supérieur hiérarchique pour voir s'il est possible de trouver une autre solution pour le client.

4. LUTTE CONTRE LE BLANCHIMENT D'ARGENT

Définition :

Le blanchiment d’argent consiste à dissimuler l'origine de fonds obtenus illégalement afin qu'ils paraissent être issus de sources légitimes. Il n'est souvent qu'une composante d'autres infractions graves telles que le terrorisme ou les trafics divers.

Pour être tenu responsable de blanchiment d’argent, il n’est pas nécessaire que la personne mise en cause sache que la transaction ou le paiement concerné ont servi à blanchir de l’argent. Une participation non intentionnelle dans une opération de blanchiment d’argent peut suffire à entraîner des sanctions sévères pour toutes les personnes concernées, et pour le Groupe.

Politique Compliance :

Le Groupe BYmyCAR ne doit pas être complice direct ou indirect, volontaire ou involontaire de blanchiment d’argent. Les directives internes en matière de paiement doivent être strictement respectées.

Dans ce cadre, l’identité de nos clients, fournisseurs et de tout partenaire commercial doit être rigoureusement contrôlée, et leur intégrité évaluée, pour vérifier qu’ils sont dignes de confiances, et que l’origine des fonds avec lesquels ils procèdent au paiement soit transparente.

Les flux financiers doivent être enregistrés et traçables.

Les paiements en espèce d’un montant supérieur à mille euros sont strictement interdits, montant porté à quinze mille euros pour les acheteurs non professionnels n’ayant pas leur domicile fiscal en France (conditions qui doivent être strictement vérifiées)

Exemple :

Un client a effectué un paiement supérieur à ce qui était prévu et sollicite un remboursement de la différence non pas en virement sur le compte débiteur, mais sur un autre compte situé hors de l’Union Européenne, ou en espèces.

Cette demande nécessite des précisions et explications. En cas de doute, j’en réfère à ma hiérarchie ou au référent Compliance nommé par le Groupe.

5. CONFLIT D'INTÉRÊT

Définition :

Le conflit d'intérêts est une situation qui naît quand l'exercice indépendant, impartial et objectif des fonctions d'une personne est susceptible d'être influencé par intérêt privé distinct de celui qu'il doit défendre dans ces fonctions.

Le conflit d'intérêt peut être avéré (lorsqu'une décision professionnelle a été prise dans un intérêt personnel) ou apparent (lorsque la situation, si elle est rendue publique, pourrait laisser croire que la décision a été prise dans un intérêt personnel)

Politique Compliance :

Le Groupe BYmyCAR apporte une grande importance à ce que ses collaborateurs demeurent impartiaux dans leurs prises de décisions professionnelles. Le conflit d'intérêt, même s'il n'est qu'apparent, peut causer un préjudice d'image important, auprès des tiers mais également en interne.
Il est donc demandé à tout collaborateur de déclarer auprès de sa hiérarchie les liens familiaux et professionnels entretenus avec :

- Les partenaires commerciaux de l'entreprise pour lesquels ses fonctions peuvent amener à prendre des décisions importantes (dirigeants et personnels des clients et fournisseurs, publics et privés)

- Les collègues

Les liens familiaux au-delà du troisième degré (parents, grands-parents, enfants, petits-enfants, frères et sœurs, oncles et tantes) n'ont pas à être déclarés.

De manière générale, si un collaborateur a le sentiment que ses liens familiaux, professionnels ou amicaux peuvent affecter, ou donner l'image d'affecter ses décisions (managériale ou commerciale), il doit en référer à son supérieur hiérarchique ou au référent Compliance nommé par le Groupe, pour qu'une solution soit trouvée.

Exemple :

J'ai réalisé des investissements immobiliers en créant une SCI avec un ami par ailleurs dirigeant d'une entreprise cliente. Je dois informer ma hiérarchie que j'entretiens des liens personnels d'affaires avec cette personne et arrêter de traiter les dossiers en lien avec cette entreprise.

Ma fille postule à un emploi dans la concession où je travaille. Je dois informer la Direction de mon lien de parenté.

6. MARCHÉS PUBLICS

Définition :

Les marchés publics sont les contrats conclus avec des acheteur publics (collectivités, établissements publics, etc.)
De manière générale, les relations avec les agents publics, les représentants élus, les gouvernements, les administrations et autres organismes publics sont souvent soumises à des conditions juridiques particulières. Toute infraction peut avoir des conséquences très graves, et notamment une exclusion de l'entreprise des marchés publics, mais également durablement ternir l'image du Groupe.

Politique Compliance :

Les contacts avec les personnes publics et leurs agents doivent respecter strictement la législation en vigueur, et empêcher tout conflit d'intérêt, trafic d'influence ou corruption, apparent ou avéré.

Le fait que des démarches illicites soient effectuées, dans l'esprit du collaborateur, dans l'intérêt de l'entreprise ne constitue pas une circonstance atténuante.

En cas de doute sur la position à adopter en matière de relations avec des personnes publiques, et sur les normes applicables en matière de marchés publics, le référent Compliance nommé par le Groupe doit être contacté.

Exemple :

Je sais qu'une administration doit passer un appel d'offres auquel l'entreprise peut répondre. Je connais personnellement le fonctionnaire en charge de cet appel d'offres.

Bien que je puisse être tenté d'appeler le fonctionnaire pour lui demander d'orienter l'appel d'offres pour qu'il corresponde aux prestations de l'entreprise, je ne dois pas le faire, cela constitue une fraude aux marchés publics.

7. PUBLICITÉ ET COMMUNICATION

Définition :

La publicité est le fait de communiquer auprès du public pour l'inciter à acheter un produit, une prestation ou un service.

La loi impose que la publicité doit diffuser des informations vraies et loyales, et ne doit pas être trompeuse ou mensongère, ni dénigrante.

De manière générale, toute communication issue d'un collaborateur d'une entreprise en son nom peut engager la responsabilité de celle-ci.

Politique Compliance :

Le Groupe BYmyCAR attache une grande importance à ce que sa communication soit sincère et loyale dans le cadre des règles encadrant la publicité, mais aussi, de manière générale, cohérente et mesurée.

Dans ce cadre, toute prise de parole publique en qualité de collaborateur BYmyCAR, notamment sur les réseaux sociaux, doit être autorisée par la Direction, et être mesurée et modérée dans son propos.

Le Groupe ne saurait tolérer tout dénigrement, insulte ou diffamation publique issue de l'un de ses collaborateurs concernant son activité, ses dirigeants et collaborateurs. Le groupe ne saurait pas plus tolérer de tels propos issus d'un collaborateur publiquement identifié comme tel concernant ses partenaires commerciaux ou concurrents.

Exemple :

J'ai eu une expérience malheureuse avec un fournisseur de l'entreprise. Je suis tellement en colère que j'envisage de publier un message insultant sur les réseaux sociaux en appelant mes contacts à ne pas traiter avec cette entreprise parce qu'elle m'a mis dans l'embarra dans le cadre de mes missions chez BYmyCAR.

Je ne dois pas poster ce message, pour que l'entreprise ne puisse pas être associée à une communication dénigrante et agressive.

8. CONCURRENCE LIBRE ET LOYALE

Définition :

Le principe d'une concurrence libre et loyale consiste en la garantie pour les consommateurs que les prix sont fixés par les seules lois du marché, en dehors de toute entente, abus ou fraude.

La concurrence déloyale est un comportement abusif destiné à nuire à une entreprise concurrente.

Tout manquement à ces principes est puni par la loi, et cause un préjudice important au Groupe, tant en matière de sanctions que d'image.

Politique Compliance :

Le Groupe BYmyCAR entend respecter les règles de la libre concurrence, et le jeu de l'économie de marché.

Aucune pratique ou accord commercial ne doit être issu d'une entente avec des concurrents, ni avoir comme objet ou but, direct ou indirect, d'entraver ou restreindre la libre concurrence.

Le Groupe BYmyCAR ne souhaite pas bénéficier d'informations confidentielles sur ses concurrents ou partenaires commerciaux obtenues de manière illicite.

En outre, chaque collaborateur doit veiller à conserver secrètes les informations concurrentielles qu'il a à sa connaissance, notamment dans ses échanges avec des tiers, mais également veiller à garantir la sécurité des documents et matériels informatiques dont il dispose, dans le respect des règles internes en vigueur.

L'échange d'informations sensibles avec les concurrents sont également strictement prohibé, en ce qu'ils peuvent constituer une pratique restrictive de concurrence.

Exemple :

Lors d'un salon professionnel, vous trouvez un ordinateur déverrouillé appartenant à un salarié d'une entreprise concurrente. Vous ne devez pas chercher dans cet ordinateur des informations pouvant aider le Groupe BYmyCAR, et le rendre à son propriétaire, ou au service des objets trouvés.

9. PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

Définition :

La protection de l'environnement s'entend des actions visant à prévenir et réduire les pollutions et dégradations de la Nature.

Les délits environnementaux, la pollution volontaire et involontaire sont sévèrement punis par la loi, et il appartient à l'entreprise en sa qualité d'acteur économique, ainsi qu'à chacun de ses collaborateurs, de veiller à limiter l'impact environnemental de l'activité.

Les évènements et comportements entraînant une pollution causent un important préjudice au Groupe, tant en matière de sanction que d'image.

Politique Compliance :

Le Groupe BYmyCAR entend limiter au maximum l'impact de son activité sur l'environnement.

Dans ce cadre, de nombreuses règles et process internes sont en vigueur, notamment en matière de traitement des déchets, et doivent être scrupuleusement respectés par les collaborateurs.

Tout constat de dysfonctionnement entraînant une pollution doit immédiatement être signalé et réparé.

Le Groupe est à l'écoute de toute suggestion permettant d'améliorer la protection de l'environnement sur ses sites et plus généralement dans son organisation.

Exemple :

Je constate que des huiles de vidanges de l'atelier se déversent dans une grille d'évacuation des eaux sans filtre. J'alerte immédiatement le responsable pour qu'une solution soit trouvée. Je ne compte pas sur quelqu'un d'autre pour signaler le problème.

10. DISCRIMITATION

Définition :

La discrimination est le traitement différencié en raison de l'origine, du sexe, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de l'âge, de la situation de famille ou de la grossesse, des caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, des opinions politiques, des activités syndicales ou mutualistes, de l'exercice d'un mandat électif, des convictions religieuses, de l'apparence physique, du nom de famille, du lieu de résidence ou de domiciliation bancaire, ou en raison de l'état de santé, de la perte d'autonomie ou du handicap, de la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

Politique Compliance :

BYmyCAR entend rappeler son rejet fondamental de toute discrimination, mais également de tout harcèlement, moral et sexuel, ainsi que de tout comportement sexiste.

Les textes du Code pénal et du Code du travail à propos de ces infractions sont affichés avec le règlement intérieur de chaque entreprise.

Les auteurs d'actes répréhensibles, lorsqu'ils sont avérés seront sévèrement punis, et tout collaborateur victime ou témoin invité à alerter sa hiérarchie, ou le référent Compliance, pour qu'une enquête soit diligentée.

Tous les collaborateurs sont invités à être vigilants sur ce point, notamment dans le cadre de traits d'humour qui ne doivent pas viser les éléments listés dans la définition ci-dessus, même si la personne ne semble pas affectée.

Exemple :

Les surnoms faisant par exemple référence à l'origine ou l'apparence d'un collègue, même sans intention de nuire, sont à proscrire.

11. UTILISATION DES BIENS DE L'ENTREPRISE

Définition :

Les biens de l’entreprise sont tous les éléments matériels et immatériels appartenant à celle-ci.

Ils concourent à l’atteinte des objectifs de l’entreprise et ne doivent être utilisés qu’à des fins professionnelles.

Politique Compliance :

Les collaborateurs du Groupe ne peuvent utiliser les biens de l’entreprise qu’à des fins professionnelles dans le cadre de leurs fonctions, et selon les règles d’hygiène et de sécurité applicables.

L’utilisation notamment des ateliers et des outils est interdite à toutes fins non professionnelles, et notamment pour l’entretien de son véhicule personnel ou du véhicule de proches, sauf autorisation expresse du responsable hiérarchique à titre exceptionnel.

Il est rappelé aux collaborateurs que la responsabilité de l’entreprise peut être engagée dès lors que son matériel est utilisé, même en cas d’usage à des fins personnelles.

L’utilisation des biens des clients à des fins personnelles, notamment les véhicules laissés en concession ou en atelier est strictement prohibée.

Exemple :

Je travaille en atelier, et mon conjoint doit changer de trains de pneus. J’envisage de faire ce changement dans l’atelier, grâce aux outils de l’entreprise, à l’issue de ma journée de travail.

Je ne dois pas le faire, sauf accord exprès de ma direction, qui ne sera accordé qu’à titre exceptionnel.

12. NOMINATION DE RÉFÉRENTS COMPLIANCE

Afin d'aider les managers, et plus généralement l'ensemble des collaborateurs dans l'application de la présente charte, et pour le respect de l'éthique et la compliance dans l'entreprise, un référent Compliance Groupe est nommé par le Groupe.

Des référents Compliance locaux sont également nommés par le Groupe.

Ces désignations et les coordonnées des référents feront l'objet d'une communication auprès de tous les collaborateurs, qui sont invités à se référer indifféremment à l'un ou à l'autre pour toute problématique à laquelle leur hiérarchie n'a pas pu donner suite.

13. DISPOSITIF D'AIDE ET D'ALERTE

Les règles fixées dans la présente charte doivent être observées par tous les collaborateurs, sans distinctions selon leurs missions ou responsabilités, et en toutes circonstances. Elles font partie intégrante du règlement intérieur et leur inobservation peut faire l'objet de sanctions dans les conditions prévues par ce dernier.

13.1. Questionnements :

Lorsque j'ai un doute ou une question, je dois contacter :

- Mon responsable hiérarchique

Ou, si ma hiérarchie est concernée ou ne peut me répondre :

- L'un des référents Compliance dont le nom et coordonnées sont portées à la connaissance et tenu à la disposition de tous les collaborateurs.

Si le responsable hiérarchique ne peut lever le doute à son échelle, il est de son devoir de contacter sans délai un référent Compliance (local ou Groupe), ou d'inviter le collaborateur à le faire.

Les représentants du personnel font également partie des interlocuteurs pouvant vous aider à lever des doutes, ou à signaler un dysfonctionnement.

3.2. Signalements :

Si un collaborateur ou un représentant du personnel souhaite signaler une situation contrevenant aux règles de la présente charte, à la Loi et aux règlement applicables, et plus généralement une situation constituant une menace ou causant un préjudice grave à l'intérêt général, il peut faire un signalement, par écrit (email ou courrier postal), indifféremment au référent Compliance local ou de Groupe.

Afin de faire une distinction claire entre une simple demande d'aide ou de conseil et un signalement devant déclencher une enquête interne, le collaborateur devra intituler son écrit « Signalement – Alerte Compliance »

Ce document de signalement devra être précis et circonstancié, relater des faits datés et les personnes concernées, et être accompagné des documents justificatifs si possible.

Le référent compliance saisi du signalement devra accuser réception de celui-ci, et déclencher une enquête rapide et approfondie, conformément aux lois et aux politiques applicables à l'entreprise.

Le nom du collaborateur à l'origine du signalement ne sera pas communiqué aux personnes concernées par l'enquête, même si le dossier ne nécessite aucune suite.

Le collaborateur à l'origine du signalement sera tenu informé des conclusions de l'enquête.

13.3. Protection :

Toute question ou signalement peut être soumis de manière confidentielle, sans crainte de représailles.

Le Groupe BYmyCAR ne saurait tolérer les représailles ou les discriminations à l'encontre de collaborateurs ayant, de bonne foi, fait part de préoccupations et/ou apporté leur aide dans le cadre d'enquêtes sur des violations suspectées des règles décrites dans la présente Charte, ni les atteintes à leur déroulement de carrière. On entend par "bonne foi", la soumission d'une préoccupation sans malveillance et sans recherche de profit personnel, par une personne ayant une raison plausible de croire en sa véracité.

A l'inverse, les signalements opérés de mauvaise foi peuvent exposer leur auteur à des sanctions disciplinaires.

Enfin, les données de tout dossier de questionnement ou de signalement seront conservés de manière à garantir leur confidentialité, conformément aux normes applicables (RGPD), ainsi que l'anonymat de l'auteur du signalement (qui ne pourra être levé que dans le cadre d'une procédure administrative ou contentieuse), pour une durée correspondant aux délais de prescription applicables.

14. AUTOQUESTIONNEMENT

De nombreuses mesures et précisions de la présente charte relèvent de valeurs éthiques universelles intégrées par tous.

Aussi, face à une situation professionnelle sur laquelle un collaborateur a des doutes, ceux-ci peuvent souvent être levés en se posant les questions suivantes avant de prendre sa décision :

1) *Suis-je certain qu'en prenant cette décision je suis en conformité avec les obligations légales et les règles internes du Groupe ?*

2) *Assumerai-je ma décision auprès de mon supérieur hiérarchique ?*

3) *Serais-je favorable à ce que la même décision soit prise partout dans l'entreprise dans les cas similaires ?*

4) *Est-ce que j'accepterais ma propre décision si j'en étais personnellement affecté ?*

5) *Serai-je à l'aise si ma décision devait être rendue publique dans la presse ?*

6) *Serai-je à l'aise pour défendre ma décision auprès de mes proches (amis/famille) ?*

Si la réponse à l'une de ces questions est négative, il est alors nécessaire d'échanger sur la situation avec sa hiérarchie ou le référent Compliance nommé par le Groupe.

15. ENTRÉE EN VIGEUR, DÉPÔT ET PUBLICATION

La présente charte constitue une adjonction au règlement intérieur des entreprises du Groupe BYmyCAR.

Après consultation des CSE respectifs, la présente charte sera ainsi communiquée aux inspections du travail compétentes, et déposés auprès des greffes des Conseils de Prud'hommes compétents.

Il entrera en vigueur dans chaque entreprise un mois après dépôts auprès des administrations habilités, et au plus tard au 30 juin 2022

La présente charte fera l'objet d'un affichage sur les panneaux réservés aux communications avec le personnel, ainsi que sur l'intranet de l'entreprise. Elle sera également diffusé par courriel et remis à tout nouvel embauché avec le règlement intérieur applicable.

Fait à Paris, le 23 mai 2022