Politique RSE et Charte Ethique ATEA

Approbateurs du document

Approbateur Direction ATEA	Date
Peggy ROBIN	1 Décembre 2025

Modifications du document

Version	Délivrée
1	22 novembre 2022
2	5 janvier 2023
3 - Vérification QSE	17 juin 2024
4 - Mise en accord avec la vision Ecovadis	10 octobre 2025

Table des matières

1. Consommation d'énergie et émissions de gaz à effet de serre 4
2. Santé et sécurité des consommateurs 4
3. Matières premières, produits chimiques et déchets 5
4. Dialogue social 5
5. Discrimination et harcèlement 6
6. Santé et sécurité des employés 6
7. Conditions de travail 7
8. Gestion de carrière et formation 7
9. Droits humains fondamentaux de parties prenantes externes 8
10. Travail des enfants, travail forcé et trafic d'êtres humains 8
11. Pratiques anticoncurrentielles 8
12. Anti-corruption et extorsion 9
13. Gestion responsable de l'information 9
14. Conflits d'intérêts 10
15. Pratiques environnementales des fournisseurs 11
16. Probité des informations commerciales et financières 11
17. Protection des actifs de l'entreprise 12
18. Diffusion 12

Depuis la création d'ATEA, nous avons jugé qu'il ne peut y avoir d'entreprise rentable et durable sans une éthique et une intégrité solidement ancrée. Ce principe se retrouve au cœur même de notre organisation. Notre Politique RSE et Éthique incarne notre engagement permanent dans le maintien et la promotion des standards d'intégrité et de confiance pour toutes nos opérations.

Cette Politique a pour objectif de définir les principes et les valeurs auxquels l'entreprise adhère et qui doivent guider chacun de ses collaborateurs dans la pratique quotidienne de leur métier.

L'intégrité, l'éthique, la responsabilité sociétale et environnementale, la loyauté, le respect de la personne, la transparence, la lutte contre la corruption et contre la concurrence déloyale constituent les valeurs fondamentales d'ATEA dans la conduite des affaires.

Notre Politique RSE et éthique exprime notre respect de la loi et des personnes, ainsi que nos responsabilités vis-à-vis de nos clients et des autres parties prenantes. Elle représente le fondement de notre culture RSE et éthique.

Nous respectons les législations et réglementations européennes et nationales et nous prenons les engagements nécessaires pour y adhérer.

ATEA a toujours été une entreprise fondée sur des valeurs. Elles incitent chacune et chacun de nous à adopter un état d'esprit et un comportement éthique dans nos activités professionnelles au quotidien.

Notre Politique RSE et éthique définit, explique et formalise les Valeurs, les règles de conduite et de comportement, ainsi que les principes d'action que nous attendons de nous-mêmes et qu'exigent de nous nos relations avec les parties prenantes de l'entreprise.

Les chapitres qui suivent ont pour but d'apporter aide et conseil, notamment dans les domaines où peuvent apparaître des dilemmes d'ordre éthique. Dans certains cas, il peut être difficile d'exercer correctement son jugement et parce qu'il existe une zone de flou, il y a un risque d'enfreindre la législation, parfois même sans en avoir conscience. Dans ce type de situations, tout manquement pourrait compromettre notre culture éthique, nuire à la réputation de l'entreprise et éventuellement engendrer des sanctions conséquentes.

Nous devons respecter la RSE et éthique, quels que soient le lieu, le contexte et la conjoncture économique dans lesquels nous nous trouvons.

Notre Politique RSE et Éthique s'adresse et s'applique à chacune et chacun de nous, managers et collaborateurs, à tous les niveaux au sein de l'entreprise.

La responsabilité de l'entreprise est notamment de veiller à éviter toutes représailles envers une personne qui aurait, de bonne foi, soulevé une situation en contradiction avec la Politique éthique.

Les Collaborateurs ne respectant pas les lois ou réglementations applicables, ou les principes de cette Politique RSE et éthique, s'exposent à des mesures disciplinaires conformément au règlement intérieur et/ou aux dispositions légales.

1. Consommation d'énergie et émissions de gaz à effet de serre

ATEA a fait de l'éthique et de la responsabilité sociétale et environnementale des piliers fondamentaux de sa stratégie. Cette approche se traduit notamment par une attention constante à l'impact environnemental de ses activités, y compris en matière de consommation d'énergie et d'émissions de gaz à effet de serre.

ATEA s'engage à réduire autant que possible son empreinte écologique, en agissant sur plusieurs leviers :

La consommation d'énergie dans ses bureaux, en promouvant des pratiques sobres en énergie et l'optimisation des équipements.

Les déplacements professionnels pour limiter les émissions liées aux transports. L'entreprise favorise notamment les réunions à distance et les déplacements en train lorsque cela est possible.

La gestion du parc informatique et des déchets : ATEA raisonne pour limiter l'obsolescence des équipements et assurer un recyclage responsable des déchets électroniques incluant le recyclage des matériels obsolètes.

Dans sa politique d'achats responsables en sélectionnant des partenaires situés à moins de deux heures de ses sites dans la mesure du possible, afin de réduire les distances de transport et les émissions associées.

Nous avons conscience de l'impact sur l'environnement qu'ont les activités des entreprises et nous nous engageons à le limiter sur le plan des émissions de gaz à effet de serre, sa consommation d'eau et la pollution de l'air.

Nous utilisons et adaptons nos capacités et notre expertise pour aider nos clients à réduire leur impact sur l'environnement et à atteindre leurs objectifs environnementaux.

2. Santé et sécurité des consommateurs

ATEA, en tant qu'entreprise de services, met un point d'honneur à garantir la qualité, la transparence et la conformité de ses prestations, ce qui participe indirectement à la sécurité des clients, notamment dans un cadre professionnel ou opérationnel.

Dans ses relations avec les clients, ATEA s'engage à :

Offrir des prestations fiables, transparentes et conformes aux normes applicables.

Fournir une information claire sur les services rendus, incluant les éventuelles relations avec des partenaires ou sous-traitants.

Refuser toute compromission éthique, même dans un contexte de forte pression commerciale. La recherche de performance ou de parts de marché ne peut justifier une dégradation des standards de conformité, de qualité ou d'intégrité.

ATEA place ainsi la satisfaction client au cœur de sa stratégie, non pas au détriment de ses valeurs, mais dans le respect de normes éthiques strictes. Bien que la santé physique ou la sécurité directe des consommateurs ne soit pas le cœur de ses activités, ATEA prend toute mesure pour garantir que ses services ne présentent aucun risque juridique, moral ou réputationnel pour ses clients.

3. Matières premières, produits chimiques et déchets

Même si ATEA n'est pas une entreprise industrielle utilisant des matières premières ou des produits chimiques à grande échelle, elle intègre dans sa politique éthique et environnementale une philosophie pour réduire et mieux gérer ses déchets, notamment liés à ses activités numériques et bureautiques. ATEA veille aussi à réduire le volume de déchets générés par ses opérations, en sensibilisant les collaborateurs à une utilisation raisonnée des ressources matérielles.

Bien que l'entreprise ne manipule pas directement de substances dangereuses ou de produits chimiques industriels, sa démarche s'inscrit dans une logique de sobriété matérielle et de réduction des déchets à la source, en cohérence avec les principes de l'économie circulaire et des achats responsables.

ATEA entend ainsi contribuer, à son échelle, à une économie plus respectueuse de l'environnement, en faisant évoluer ses pratiques internes et celles de sa chaîne de valeur.

4. Dialogue social

ATEA assure et renforcer la sécurité des Collaborateurs dans l'exercice de leurs activités est une préoccupation permanente et ATEA entend promouvoir le dialogue social pour chacun et adapter les temps de travail si nécessaire. L'entreprise veille à créer un climat social sain en encourageant la communication entre la direction, les managers et les équipes. Cela se traduit notamment par :

Un management fondé sur la confiance et le respect, où la parole des collaborateurs est considérée comme légitime et écoutée.

Une volonté de favoriser le dialogue social sur les questions liées à l'organisation du travail, à la sécurité, au bien-être au travail, ou encore à l'égalité professionnelle.

L'adaptation des temps de travail, lorsque nécessaire, en tenant compte des contraintes des clients, tout en respectant les droits des collaborateurs.

La flexibilité des horaires de travail est mise en œuvre dans une logique de compromis entre performance, équilibre de vie et exigences opérationnelles.

Par ailleurs, ATEA s'engage à prévenir toute forme de représailles à l'encontre des collaborateurs qui s'exprimeraient, de bonne foi, sur des situations contraires à la politique éthique de l'entreprise. Cela renforce un climat de liberté d'expression responsable, propice à un dialogue social constructif.

En résumé, le dialogue social chez ATEA est un engagement actif qui vise à favoriser l'implication de tous, à prévenir les tensions et à construire des relations de travail équilibrées, en phase avec les valeurs d'intégrité, d'équité et de respect des personnes

5. Discrimination et harcèlement

ATEA s'engage fermement à proscrire toute forme de discrimination, le harcèlement et la violence physique, psychologique et verbale pour tous les employés dans l'environnement de travail de l'entreprise. Cela concerne les processus d'embauche, rémunération, attribution des tâches, formation, promotion, mutation, renouvellement ou licenciement. Ces décisions sont basées uniquement sur les qualifications et compétences, dans un esprit d'égalité des chances. ATEA s'engage également à promouvoir l'insertion professionnelle et l'intégration des publics éloignés de l'emploi, notamment dans le cadre de ses chantiers, de ses activités de recrutement

ATEA doit à ses Collaborateurs et à ses parties prenantes de respecter les lois et réglementations interdisant toute discrimination liée à l'âge, le sexe, l'origine, l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une prétendue race, la grossesse, l'état de santé, le handicap, les caractéristiques génétiques, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, les opinions politiques ou philosophiques, les activités syndicales, les croyances ou appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée, la situation de famille, l'apparence physique, le nom, les mœurs, le lieu de résidence, la perte d'autonomie, la situation économique, la domiciliation bancaire, ou autres caractéristiques protégées par le droit et la réglementation en vigueur. Atea s'engage le harcèlement et la violence physique, psychologique et verbale pour tous les employés dans l'environnement de travail

Sont interdits notamment toute discrimination ainsi que toute pression, poursuite ou harcèlement à caractère moral ou sexuel. Cela recouvre notamment toute attitude, situation ou comportement qui pourrait être qualifié de harcèlement. Tout collaborateur confronté à de tels faits est encouragé à en faire part, sachant que l'entreprise applique des sanctions disciplinaires strictes en cas de manquement à ces règles. Chaque Collaborateur doit donc respecter la sécurité, les droits et les opinions de ses collègues ainsi que leurs particularités culturelles ou spécifiques.

En outre, ATEA respecte strictement le droit à la vie privée de ses collaborateurs, notamment en protégeant les données personnelles conformément à la réglementation.

ATEA entend traiter tous ses Collaborateurs avec respect et équité et promouvoir l'égalité des chances dans tous les aspects de l'emploi et attend de ses dirigeants qu'ils respectent l'égalité entre les sexes au travail. ATEA encourage ses collaborateurs à signaler événement de discrimination ou harcèlement ou événement lié à ces pratiques via l'adresse dédiée dans n'importe quelle langue ou lieu via l'adresse : QUALITE@ATEA.NET. Les personnes qui signalent des griefs doivent être protégées et ne pas faire l'objet de représailles. Ces éléments suivront les lois RGPD et notre politique RSE. Le traitement de ces événements sera traité de manière proportionnelle et mesuré en transparence avec les acteurs et sera surveillé dans le temps.

6. Santé et sécurité des employés

ATEA assure et renforce la sécurité des Collaborateurs dans l'exercice de leurs activités est une préoccupation permanente et garantit des conditions de travail adéquates à ses Collaborateurs, y compris en matière de santé et de sécurité, lesquels ont le devoir d'y contribuer par le respect des consignes d'ATEA en la matière.

L'entreprise met en place les moyens nécessaires pour assurer la sécurité physique et mentale des salariés, en promouvant notamment un dialogue social permanent afin de répondre aux besoins et contraintes liés aux conditions de travail.

Une attention particulière est portée à la flexibilité des horaires, en lien avec les exigences des activités et des clients, dans le respect de l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle.

ATEA s'engage également à adapter les postes et les environnements de travail pour accueillir au mieux les

collaborateurs en situation de handicap ou en cas de survenance d'un handicap au cours de la vie professionnelle, grâce à une politique d'accompagnement dédiée.

En résumé, la santé et la sécurité des collaborateurs sont un engagement permanent, soutenu par des politiques de prévention et une culture d'entreprise qui valorise le bien-être au travail.

7. Conditions de travail

ATEA garantit à tous ses collaborateurs le respect du droit du travail, à savoir l'ensemble des règles juridiques applicables aux relations entre employeurs privés et salarié - es, comme prévu par la loi locale ainsi que par les principes directeurs de l'Organisation Internationale du Travail.

Le respect de la Loi constitue une valeur incontournable. Il est de la responsabilité de tous les Collaborateurs de connaître et de respecter pleinement les lois et réglementations applicables, ainsi que les diverses politiques et directives établies par l'Entreprise dans ses domaines d'activité.

ATEA et chacun de ses collaborateurs respectent les lois relatives au respect de la vie privée des collaborateurs, notamment celles qui régissent les fichiers informatiques. Aucune information personnelle n'est communiquée à des tiers, sauf si nécessaire et si les lois et réglementations en vigueur le permettent. Chaque Collaborateur a droit au respect de sa vie privée notamment au travers de la réglementation relative aux données informatiques et son droit a la déconnexion. ATEA promeut la flexibilité sur les horaires ou temps partiel afin que les salariés soient en adéquation au regard de l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle.

Tous les Collaborateurs sont tenus de s'informer des dispositions en vigueur dans l'Entreprise concernant leur domaine de responsabilité, de les observer et de consulter les services compétents en cas de doute et de besoin, pour obtenir des informations complémentaires et des conseils

ATEA entend appliquer une politique de ressources humaines équitable et conforme aux lois. La gestion des ressources humaines, l'animation des Collaborateurs, ainsi que les relations entre les Collaborateurs, sont fondées sur les principes de confiance et de respect mutuels, avec le souci de traiter chacun avec dignité. ATEA s'engage tout particulièrement pour la promotion de l'égalité des genres et la diversité dans les postes de management et s'engage à proscrire tout type de discrimination dans l'ensemble de la vie de l'entreprise : embauche, rémunération, tâches confiées, formation, renouvellement de contrat, promotion, mutation ou licenciement. L'ensemble de ces processus se fondent exclusivement sur les qualifications et les compétences et se doivent de garantir l'égalité des chances.

L'entreprise valorise la diversité et l'égalité, en appliquant des politiques qui favorisent un climat de confiance et de respect mutuel entre collaborateurs à tous les niveaux. Le respect des droits des travailleurs est une priorité, notamment en assurant la protection des données personnelles, le respect de la vie privée, et la garantie des droits syndicaux. Enfin, la flexibilité des horaires de travail et l'adaptation aux contraintes spécifiques des collaborateurs sont encouragées pour soutenir la qualité de vie au travail.

8. Gestion de carrière et formation

ATEA propose à ses collaborateurs des opportunités de formation adaptées à leurs domaines d'activités et à leurs besoins professionnels.

La politique de ressources humaines de l'entreprise vise à encourager le développement des compétences, en offrant des parcours de formation continue qui soutiennent l'évolution de carrière de chaque employé.

L'entreprise veille à ce que ces formations soient équitables, accessibles à tous, et intégrées dans une démarche globale d'amélioration des performances et du bien-être au travail.

ATEA valorise également l'égalité des chances dans la gestion des carrières, veillant à ce que les décisions relatives à la promotion, aux mutations ou la mobilité professionnelle verticale, horizontale, transversale, géographique et aux renouvellements des contrats qui reposent exclusivement sur les qualifications et compétences des collaborateurs.

Ainsi, le développement professionnel est une priorité partagée, dans le respect des valeurs d'intégrité, de respect et de responsabilité sociétale de l'entreprise.

9. Droits humains fondamentaux de parties prenantes externes

ATEA s'engage à respecter les standards internationaux en matière de droits humains directs ou indirects, notamment la Charte internationale des droits de l'Homme, les principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, ainsi que la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

L'entreprise adhère également aux principes de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et aux conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

ATEA veille à promouvoir des relations commerciales, sociales et foncières qui respectent ces principes, contribuant ainsi à un environnement éthique, durable et responsable à l'échelle internationale.

10. Travail des enfants, travail forcé et trafic d'êtres humains

ATEA interdit strictement le trafic, travail dissimulé, illégal, forcé ou obligatoire, ainsi que le travail des enfants, conformément aux conventions internationales. Ces principes sont valables pour l'ensemble des activités de l'entreprise et de ses fournisseurs. Atea refuse le travail des « jeunes travailleurs » selon les dispositions légales et vérifie ces points lors des embauches.

ATEA attend que ses chaînes d'approvisionnement soient exemptes de ces pratiques inacceptables, contribuant ainsi à lutter contre le trafic d'êtres humains et toute exploitation liée au travail.

L'entreprise considère que la dignité et les droits fondamentaux de chaque individu doivent être respectés et protégés sans compromis.

11. Pratiques anticoncurrentielles

Nous nous engageons à créer de la valeur pour nos clients et à construire avec eux des relations pérennes fondées sur une confiance mutuelle, tout en garantissant une croissance durable et rentable pour l'entreprise et à mener nos activités commerciales dans le respect strict des lois et réglementations relatives à la concurrence.

ATEA se bat de manière énergique mais loyale pour toute opportunité commerciale et s'engage à respecter les lois et réglementations en vigueurs.

ATEA veille au respect des règles de la concurrence afin que celle-ci soit loyale et équitable. Aucune de nos actions ne doit empêcher, restreindre ou fausser la concurrence.

Nous refusons toutes les pratiques concurrentielles et commerciales déloyales, comme toute entente avec les concurrents ou toute action concertée concernant notamment les conditions financières, la répartition des prestations, des marchés ou des clients.

Sont proscrits non seulement tout accord formalisé mais aussi 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

Cela implique de servir nos clients. Nous pensons avant toute chose à nos clients et nous mesurons notre

réussite en fonction de la valeur que nous leur apportons. Offrir l'excellence à nos clients est pour nous une priorité. Nous mettons en œuvre les compétences adaptées pour répondre à leurs exigences.

Nous respectons nos clients et nous travaillons avec eux de façon ouverte et transparente.

Nous partageons notre expertise et nos connaissances avec nos clients dans l'optique de contribuer à leur développement à court et long terme. En retour, ce que nous apprenons de nos clients contribue à notre propre développement.

Bien que nous prenions des mesures audacieuses pour gagner des marchés et satisfaire nos clients, nous ne devons faire aucune concession aux normes d'éthique et de conformité de l'entreprise pour atteindre des objectifs commerciaux.

ATEA veille à ce que les décisions commerciales soient prises de manière indépendante, en laissant clients et concurrents libres de leurs choix.

Ces principes garantissent l'intégrité des marchés et préservent la réputation éthique de l'entreprise.

12. Anti-corruption et extorsion

ATEA fonde sa capacité à conquérir de nouveaux marchés uniquement sur la valeur qu'elle apporte à ses clients.

L'entreprise s'engage fermement à prévenir toute infraction aux lois anti-corruption, en luttant contre :

La corruption, Le trafic d'influence, La prise illégale d'intérêt, Le détournement de fonds publics, Le favoritisme, Et tout autre manquement à la probité. Atea empêche d'offrir, de promettre, de donner, d'accepter ou de solliciter un avantage à titre d'incitation pour une action illégale, contraire à l'éthique ou une violation de confiance.

ATEA encourage ses collaborateurs à signaler toute suspicion ou événement lié à ces pratiques via l'adresse dédiée : QUALITE@ATEA.NET. Ce signalement garantira la confidentialité, l'absence de représailles pour l'auteur.

Cette politique garantit un environnement d'affaires intègre, renforçant la confiance des clients et partenaires.

13. Gestion responsable de l'information / RGPD

ATEA attache une grande importance à la protection des informations confidentielles concernant l'entreprise, son personnel, ses clients, ses partenaires commerciaux et ses fournisseurs.

Les informations dites « confidentielles » sont définies comme telles par contrat. Les catégories d'informations suivantes sont pratiquement toujours confidentielles :

- Toute information donnée par nos clients, fournisseurs ou partenaires commerciaux que l'entreprise s'est engagé à ne pas divulguer.
- Les informations relatives à notre stratégie commerciale et économique.
- Les informations relatives à notre politique de recrutement et de rémunération.
- Les données à caractère personnel.
- Les savoir-faire, les informations relevant du secret industriel, les brevets et logiciels développés l'entreprise.

Les Collaborateurs de ATEA doivent se conformer à la Politique d'utilisation des Systèmes d'Information et

de Protection des Données en vigueur au sein de l'entreprise.

Notamment par :

- 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 Collaborateurs d'utiliser les systèmes informatiques de l'entreprise 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 au minimum et ne doit jamais impliquer l'installation d'un matériel ou d'un logiciel non conforme aux règles informatiques de ATEA ou contrevenant aux droits d'auteur de tiers.

Les collaborateurs doivent respecter strictement ces engagements, notamment en évitant toute divulgation non autorisée. Lorsqu'ils travaillent pour plusieurs clients, ils doivent prendre soin d'empêcher toute fuite d'informations entre ces clients.

Nous devons strictement respecter et préserver les engagements de confidentialité et prenons des mesures adaptées et raisonnables afin de protéger les informations confidentielles de l'entreprise vis-à-vis de ses clients, partenaires commerciaux et fournisseurs. Lorsque nous travaillons pour plusieurs clients différents, nous devons prendre les mesures de protection nécessaires pour éviter la divulgation d'informations confidentielles d'un client à un autre.

Cette gestion responsable garantit la confiance et la confidentialité essentielles au bon fonctionnement des relations commerciales.

14. Conflits d'intérêts

ATEA demande à chaque collaborateur d'éviter toute situation susceptible d'entrer en conflit avec les intérêts de l'entreprise ou qui pourrait nuire à sa réputation. Atea empêche l'occurrence d'une situation dans laquelle une personne (ou l'entité pour laquelle elle travaille) doit choisir entre les devoirs et exigences liés à sa fonction et ses propres intérêts privé. Atea s'engage à surveiller les infractions qui trompent intentionnellement une personne pour tirer un avantage injuste ou illégal. Atea s'engage également à empêcher de dissimuler l'origine, la propriété ou la destination d'argent obtenu illégalement ou malhonnêtement, en le cachant au sein des activités économiques légitimes pour qu'il ait l'air légal.

Cela implique loyauté et bonne foi : chaque collaborateur du Groupe est tenu par un devoir de loyauté et par l'obligation d'agir de bonne foi.

Un conflit d'intérêts potentiel surgit dès lors que nous avons dans le même temps des intérêts contradictoires. Ainsi, lorsqu'un intérêt personnel se trouve en contradiction avec les intérêts de l'entreprise, nous risquons de manquer à notre devoir de loyauté. C'est le cas chaque fois que l'éventualité d'un gain personnel, direct ou indirect, influence ou peut influencer une décision en rapport avec notre activité professionnelle. Nous devons donc éviter de nous mettre dans des situations où nos intérêts individuels peuvent entrer en conflit avec ceux de l'entreprise.

Ainsi tout collaborateur :

- ne doit pas s'impliquer dans des activités extérieures qui concurrencent l'entreprise ou aident ses concurrents.
- doit signaler tout conflit d'intérêts potentiel à sa hiérarchie ou à la direction.

- doit mener les négociations commerciales en se fondant seulement sur l'intérêt de l'entreprise et non sur d'éventuels avantages à titre personnel ou sur un intérêt que pourraient en tirer mes relations personnelles.
- ne doit ni utiliser ni divulguer toute information et/ou opportunité commerciale obtenue au travail, dans le but d'en tirer un gain ou un avantage personnel.

En cas de doute sur une situation et d'interrogation pouvant impliquer un conflit d'intérêts, le collaborateur est encouragé à en discuter avec sa hiérarchie ou la direction afin d'assurer la transparence et la conformité aux règles éthiques.

Nous devons éviter toute action susceptible d'entrer en conflit avec les intérêts de l'entreprise, ou qui pourrait ternir sa réputation.

15. Pratiques environnementales des fournisseurs

Nous collaborons avec nos fournisseurs et nous appliquons des procédures d'approvisionnement fiables et durables. Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils respectent les lois de la communauté européenne.

Nous nous engageons à traiter nos fournisseurs et nos sous-traitants de manière loyale et nous attendons d'eux le même traitement loyal et éthique à notre égard.

Nous recommandons fortement de ne pas prendre d'accords réciproques comme, par exemple, accepter de nous fournir chez un fournisseur à la condition impérative qu'il se fournisse chez nous.

Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils construisent leur relation avec nous sur des bases loyales et éthiques et qu'ils s'engagent sur la responsabilité sociale d'entreprise, l'éthique et la lutte anti-corruption, la conformité réglementaire et les normes relatives aux relations d'affaires.

Dans une démarche environnementale, ATEA encourage la réduction de l'impact écologique, par exemple en favorisant des fournisseurs situés à moins de deux heures de ses sites afin de limiter les émissions liées au transport.

Cette collaboration éthique et environnementale contribue à la performance durable d'ATEA et à la satisfaction de ses clients.

16. Probité des informations commerciales et financières

ATEA s'engage à élaborer et diffuser des informations commerciales et financières sincères et exactes, de manière transparente et dans les temps.

L'établissement des documents est 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.

17. Protection des actifs de l'entreprise

Nous sommes personnellement responsables de la protection des actifs et des ressources qui nous sont confiés par l'entreprise et par des tiers.

Les actifs comprennent notamment les équipements confiés ou mis à disposition par l'entreprise ou des tiers, les brevets, les marques, 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 données ou informations auxquelles les Collaborateurs ont accès dans l'exercice de leurs fonctions.

Ainsi nous devons utiliser les actifs et les ressources de l'entreprise afin d'atteindre nos objectifs commerciaux. Nous prenons soin des actifs et des ressources des tiers comme s'ils étaient les nôtres.

Nous ne devons pas accéder aux ressources électroniques du Groupe ou de tiers, ni les utiliser ou tenter de les utiliser dans le but d'accéder à des contenus inappropriés, de les stocker, les diffuser ou les publier. Cela concerne notamment les contenus pornographiques, obscènes, racistes, sexistes ou, de quelque autre manière que ce soit, discriminatoires, menaçants, harcelants, offensants, diffamatoires ou illicites.

Nous devons prendre les mesures nécessaires pour protéger contre la perte, le vol ou la divulgation non autorisée, tous les actifs et ressources appartenant à l'entreprise et/ou à des tiers et qui sont sous notre responsabilité.

Nous devons utiliser les ressources matérielles et électroniques de l'entreprise uniquement à des fins professionnelles, à l'exception des utilisations occasionnelles à titre personnel qui sont autorisées.

Le nom et les logos de l'Entreprise ne peuvent être utilisés par un Collaborateur 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.

18. Diffusion

La Politique énoncée ci-dessus a pour vocation à être diffusée sur le drive d'ATEA.

Fait à Paris, le 1 Décembre 2025

La direction ATEA