

# REGLEMENT INTERIEUR DE T.M.M.F

## ARTICLE INTRODUCTIF

Le présent Règlement Intérieur qualifie de « Toyota Member » toute personne ayant signé un contrat de travail avec la Société T.M.M.F. Le terme de « salarié » ou de « membre du personnel TMMF » est remplacé par le qualificatif de « Toyota Member ».

## I- DISPOSITIONS GENERALES

### ARTICLE 1 - OBJET

1-1 Conformément à la loi (article L.1321-1 et suivants du Code du Travail), le présent Règlement Intérieur fixe l'application des dispositions relatives à l'hygiène, la sécurité et les règles générales et permanentes de discipline. Il énonce également les dispositions relatives à la défense des droits des Toyota Members, les dispositions relatives au harcèlement moral et sexuel et aux agissements sexistes ainsi que l'existence du dispositif de protection des lanceurs d'alerte.

1-2 Afin d'organiser la vie dans la Société dans l'intérêt de tous, la totalité des dispositions du présent Règlement Intérieur s'applique à :

- tous les Toyota Members dans l'enceinte des sites et des établissements de l'Entreprise ;
- à toute personne présente dans l'Entreprise en qualité de Toyota Member intérimaire ou en qualité de stagiaire, et pour ce qui concerne les dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité, aux salariés des entreprises extérieures, quelle que soit la forme de leurs interventions.

1-3 Le présent Règlement Intérieur est communiqué à chaque nouveau Toyota Member.

1-4 Les notes de service portant prescriptions générales et permanentes dans les matières du présent Règlement Intérieur, seront établies en suivant les mêmes règles que celles qui lui sont applicables.

## II- HYGIENE, SANTE ET SECURITE

### ARTICLE 2 - PRINCIPES GENERAUX

2-1 Chaque Toyota Member doit contribuer à l'amélioration permanente de la prévention, de l'hygiène, de la santé et de la sécurité. La prévention des risques d'accidents et de maladies professionnelles exige que chacun prenne conscience des risques qui existent sur le lieu de travail et qu'il respecte en totalité toutes les prescriptions applicables.

Les consignes prises à cet effet doivent être strictement respectées, sous peine de sanction.

Des notes de services fixent et complètent les consignes chaque fois qu'il y a lieu.

2-2 Conformément aux dispositions légales, la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) est associée dans le cadre de ses compétences à la mise en œuvre des actions d'Hygiène, de Santé et de Sécurité.

### ARTICLE 3 - DROIT DE RETRAIT

Tout Toyota Member qui exercera son droit de retrait, conformément à la loi, aura à en avvertir immédiatement le Responsable désigné à cet effet par note de service.

### ARTICLE 4 - PREVENTION - FORMATION - MOYENS DE PROTECTION

4-1 Toute personne soumise au présent Règlement Intérieur est, dans toute la mesure du possible, tenue de signaler à l'encadrement tout risque, tout dommage dont elle a connaissance.

Cette disposition n'a aucune incidence sur les responsabilités encourues en matière d'accident du travail.

4-2 Conformément à la réglementation, chaque Toyota Member reçoit une formation à la sécurité. Ces règles doivent être respectées par chacun. Il appartient à l'encadrement d'en contrôler le respect.

4-3 Tout Toyota Member qui effectue des travaux pour lesquels des dispositifs de protection sont rendus obligatoires, est tenu d'utiliser tous les moyens de protection individuels ou collectifs mis à sa disposition et de respecter strictement les consignes particulières liées à l'exécution de ces travaux.

4-4 Un enlèvement ou une modification du dispositif de protection de machines, d'équipement ou de matériel de secours par le Toyota Member, sans fait justificatif, pourra, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, constituer une faute.

4-5 Pour des motifs de prévention, d'hygiène et sécurité, le port d'accessoires ou d'effets personnels susceptibles d'entraver l'efficacité des moyens de protection définis par la Société, est interdit. Cette interdiction est fondée sur l'évaluation préalable des risques encourus par le Toyota Member.

Pour les secteurs les plus exposés, notamment en cas de risque grave pour l'hygiène, la santé et la sécurité, des dispositions spécifiques sous forme de note de service pourront être prises.

### ARTICLE 5 - EXPOSITION A SUBSTANCES DANGEREUSES

Tout Toyota Member affecté à un poste de travail l'exposant à des substances ou préparations dangereuses est tenu d'utiliser ou de manipuler ces substances

ou préparations conformément aux instructions, adaptées aux tâches à accomplir, qui sont affichées et/ou données par la hiérarchie.

### ARTICLE 6 - ACCIDENT OU MALADIE PROFESSIONNELLE

6-1 Une reconstitution est organisée, lorsqu'un incident ou accident donne lieu à un arrêt de travail. La CSSCT est réunie en cas d'accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ou à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel.

Selon le degré de gravité et de répétition de l'événement, la CSSCT sera invitée à participer à la reconstitution.

6-2 En cas d'accident même bénin, ou de maladie professionnelle, le Toyota Member doit communiquer dans le délai de 24 heures et au maximum de 48 heures, sauf empêchement absolu justifié, les documents relatifs à l'arrêt, y compris en cas de rechute.

En cas d'accident de trajet, il y a lieu de prendre, dans toute la mesure du possible, l'identité et l'adresse des témoins éventuels, même en cas de léger accident. Le jour même, un compte rendu doit être fait.

### ARTICLE 7 - USAGE ET ENTRETIEN DU MATERIEL

7-1 La prévention des risques d'accident impose, de conserver en bon état de fonctionnement, d'ordre et de propreté son poste de travail, et notamment les sols, et en général le matériel qui lui sera confié.

7-2 L'entretien du matériel spécifiquement identifié relève exclusivement du département maintenance ou d'entreprises extérieures.

Pour les autres matériels, lorsque le Toyota Member en assure l'entretien, le nettoyage et le rangement, il doit se conformer aux consignes et modes opératoires.

Toute intervention sur machine est soumise aux consignes particulières données à cet effet.

### ARTICLE 8 - CIRCULATION DANS L'ENCEINTE DE L'ENTREPRISE

8-1 Chacun est tenu de se déplacer avec prudence sur les voies autorisées dans l'enceinte de la Société. A ce titre, les personnes amenées à conduire des engins ou véhicules dans l'entreprise doivent respecter le code de la route, les piétons, le balisage mis à disposition pour ces derniers ainsi que le port des EPI s'y afférant.

8-2 Il est interdit de conduire des engins et véhicules sans être titulaire des habilitations et permis de conduire nécessaires à leur utilisation, y compris en cas de suspension temporaire de ceux-ci.

8-3 Toute personne entrant dans l'enceinte de l'Entreprise se voit délivrer « une carte d'identité usine », constituant un laissez-passer donnant accès au lieu où la personne travaille ou son lieu de visite.

Toute personne doit se soumettre au contrôle à l'entrée ou à la sortie de l'usine.

### ARTICLE 9 - ARMOIRES ET CASIERS INDIVIDUELS

Les armoires et casiers individuels doivent être conservés dans un état constant de propreté et utilisés pour l'usage auxquels ils sont destinés.

Ils sont nettoyés au minimum une fois par an et, si nécessaire, à tout moment avec l'accord de l'intéressé.

### ARTICLE 10 - REPAS ET REPOS

10-1 L'accès au restaurant n'est autorisé que pendant les heures fixées pour les repas.

Pour des motifs d'hygiène et de sécurité, il est interdit de prendre ses repas dans les ateliers, bureaux et vestiaires. Pour certaines activités, précisées par note de service, il est interdit d'accéder en salle de restauration en vêtements de travail, pour des raisons d'hygiène.

10-2 Des salles de repos sont mises à la disposition collective de chaque Toyota Member. Leur usage est uniquement autorisé durant les temps de pause et de repas.

### ARTICLE 11 - ALCOOL - STUPEFIANTS ET TABAGISME

11-1 Pour des raisons de sécurité, l'introduction, la distribution et la consommation de toute boisson alcoolisée et de stupéfiants sont interdites dans l'enceinte de l'Entreprise.

11-2 Le Toyota Member doit effectuer les missions qui lui sont confiées, et/ou rejoindre son poste de travail, en parfait état de sobriété au regard de la consommation de drogue et d'alcool. Conformément à l'article R.4228-21 du Code du Travail, pour des raisons de sécurité, la Direction pourra exiger que le Toyota Member, notamment en état d'ivresse ou sous l'emprise de la drogue, quitte son poste de travail et soit accompagné chez lui. En cas de danger pour lui-même ou les tiers, l'employeur pourra recourir à l'alcootest. Le Toyota Member pourra exiger la présence d'un tiers et, le cas échéant, demander une contre expertise.

11-3 Pour des motifs d'hygiène, de santé et de sécurité, il est formellement interdit de fumer et de vapoter en dehors des emplacements dûment réservés et aménagés à cet effet, et hors des temps de pause et repas. Pour des raisons environnementales et de sécurité, il est également strictement interdit de jeter ses mégots par terre ou dans tout autre endroit inapproprié. Des cendriers sont prévus à cet effet aux endroits prévus.

## ARTICLE 12 - VISITE MEDICALE

Chaque Toyota Member devra se soumettre, sous peine de sanction, à la réglementation sur la médecine du travail.

Une visite médicale pourra également être réalisée à la demande du salarié.

## ARTICLE 13 – UTILISATION DU TELEPHONE PORTABLE ET APPAREILS CONNECTES PERSONNELS

L'utilisation du téléphone portable et des appareils connectés sur le temps de travail, à des fins de téléphonie personnelle relevant des nécessités de la vie courante et familiales, est autorisée, sous réserve que l'usage soit ponctuel, raisonnable et non abusif.

La consultation abusive de ces moyens de communication est interdite en ce qu'elle diminue la concentration et la vigilance nécessaire à la bonne tenue du poste de travail et constitue de ce fait, un facteur de risque pour la sécurité des Toyota Members ou pour la qualité de la production.

A ce titre, l'utilisation de ces appareils est prohibée pour les Toyota Members occupant un poste à risque, conduisant un engin (conduite de véhicule / towmotor / nacelle / pont...) ou dans les lieux considérés comme dangereux (zone ATEX, voies de circulation d'engins roulants...).

Par ailleurs, l'usage de ces appareils à des fins de divertissement (écoute de musique, visionnage de photos / vidéos, utilisation des réseaux sociaux / internet, jeux...) est interdite sur le temps de travail. En revanche, il est autorisé sur le temps de pause et, selon la configuration du poste de travail, dans des endroits spécifiques ne remettant pas en cause la santé et sécurité des Toyota Members.

L'utilisation du téléphone portable par les représentants du personnel dans le cadre de l'exercice de leur mandat ne peut faire l'objet de mêmes restrictions, excepté dans les cas justifiés par une problématique de sécurité.

## III - DISCIPLINE

### ARTICLE 14 – COMPORTEMENT ETHIQUE

Chaque Toyota Member est tenu de se conformer aux prescriptions issues du Code Ethique de Toyota France « version TMMF », annexé au présent règlement. Le Code Ethique est disponible via les réseaux internes de l'entreprise (MyTMMF, OneToyota), ou sur simple demande auprès de sa hiérarchie. Tout salarié, qu'il soit dirigeant ou collaborateur, et/ou toute personne amenée à opérer au sein des installations de l'entité TMMF, incluant les intérimaires, fournisseurs/prestataires, ou visiteurs, doit ainsi adopter un comportement éthique, à savoir se comporter avec humilité, honnêteté, loyauté et intégrité.

Tout comportement contraire est passible d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement. Chacun est encouragé à signaler tout manquement au Code Ethique observé, par le biais d'un des canaux mis à sa disposition (Chapitre 4 du Code Ethique).

### ARTICLE 15 - DUREE DU TRAVAIL

15-1 Chaque Toyota Member a l'obligation de respecter l'horaire en vigueur.

15-2 Chaque Toyota Member doit se trouver à son poste, en tenue de travail aux heures de début et de fin de celui-ci.

15-3 Il doit notamment accomplir toutes heures autres que celles prévues par l'horaire de travail, décidées par le responsable hiérarchique et conformément à la réglementation et dispositions conventionnelles en vigueur.

15-4 Chaque Toyota Member employé à des travaux pour lesquels une présence continue est nécessaire, doit, avant de quitter son poste, s'assurer que son remplacement est effectif et, dans le cas contraire, prévenir son coordonnateur.

15-5 Les présentes clauses s'appliquent sous réserve de l'exercice du droit des représentants du personnel.

### ARTICLE 16 - POINTAGE

Chaque Toyota Member concerné doit effectuer un pointage électronique ou manuel, au début et à la fin de son horaire de travail. Il pourra disposer d'un badge individuel et personnalisé, qu'il devra avoir sur lui.

Toute fraude relative au pointage peut constituer un motif de sanction disciplinaire.

### ARTICLE 17 - ABSENCES ET RETARDS

17-1 Tout retard ou absence, sauf cas de force majeure, doit être justifié ou faire l'objet d'une autorisation préalable du supérieur hiérarchique direct, sous réserve des droits des représentants du personnel dans le cadre de leur mandat. Les représentants du personnel doivent informer leur hiérarchie de tout retard ou absence du fait de l'exercice de leur mandat.

17-2 Toute absence pour maladie ou accident doit être signalée au supérieur hiérarchique en priorité par téléphone et à défaut, par tout moyen, dans un délai de 24H.

Tout arrêt de travail doit être communiqué par tout moyen, dans un délai de 24H, et tout arrêt communiqué dans un délai de 48H maximum sauf empêchement absolu justifié.

Tout retard doit être signalé au plus tôt, et par tout moyen utilisable, au supérieur hiérarchique direct.

### ARTICLE 18 - USAGE DES LOCAUX ET DU MATERIEL

Il convient de ne commettre aucun acte pouvant détériorer les locaux et matériels, et portant atteinte à leur bon fonctionnement, sous peine de sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

### ARTICLE 19 - VETEMENT DE TRAVAIL

Sous réserve notamment de l'avis de la CSSCT et du médecin du travail, chaque Toyota Member est libre de choisir ses vêtements au travail, à condition de se présenter dans une tenue adaptée à son poste et à sa fonction.

Pour des motifs d'hygiène, de santé et de sécurité et sous réserve notamment de l'avis de la CSSCT et du médecin du travail, une tenue de travail peut être préconisée dans certains ateliers ou sur certaines installations spécifiques. Tout vêtement ou accessoire pouvant endommager les véhicules, ou créer un risque d'atteinte corporelle pour le Toyota Members est interdit.

### ARTICLE 20 - ACCES A L'ENTREPRISE

Chaque Toyota Member ne peut pénétrer dans l'enceinte de l'Entreprise que pour exécuter son contrat de travail, sauf disposition légale ou autorisation de la Direction.

### ARTICLE 21 - VOL – CONTROLE DES EFFETS PERSONNELS

En cas circonstances exceptionnelles (risques pour la sécurité collective, risque d'attentat ou menace sur le site...) ou en cas de disparitions renouvelées et rapprochées d'objets ou de matériels appartenant à la Société ou à des Toyota Members, la Direction pourra procéder à une vérification, avec le consentement des intéressés, du contenu des divers effets ou d'objets personnels, armoires ou casiers individuels (présentation du sac ouvert, ouverture et inspection visuelle du casier individuel...).

Cette vérification sera effectuée dans des conditions préservant la dignité des personnes concernées, dont le consentement sera recueilli en présence d'un tiers appartenant à la Société ou d'un représentant du personnel de son choix. Il devra également être informé de son droit de s'y opposer. En cas de refus, la Direction pourra faire procéder aux vérifications par un officier de police judiciaire compétent. Une attention sera portée sur le fait de préserver l'intimité du Toyota Member concerné à l'égard des tiers.

L'ouverture des armoires et casiers individuels mis à disposition par la Société peut se dérouler dans deux circonstances :

- soit périodiquement, pour des raisons d'hygiène (campagnes de nettoyage) ;
- soit pour des raisons de sécurité précisées précédemment.

Après information préalable du Toyota Member, l'ouverture du casier sera réalisée en présence de celui-ci. En cas d'empêchement exceptionnel de l'intéressé, en cas de risque pour la santé ou la sécurité ou encore en cas de risque particulier, l'ouverture se fera en présence d'un représentant du personnel, d'un agent de sécurité et d'un représentant des ressources humaines.

### ARTICLE 22 - STATIONNEMENT DE VEHICULES - USAGE DES VEHICULES DE LA SOCIETE

22-1 Chaque Toyota Member autorisé à stationner son véhicule sur un terrain aménagé à cet effet, doit respecter les règles mises en place.

22-2 Tout Toyota Member utilisant les véhicules de la Société, doit respecter la réglementation interne ainsi que le Code de la route.

En cas d'accident, la responsabilité du chauffeur peut le cas échéant faire l'objet d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

### ARTICLE 23 - DISCRETION - CONFIDENTIALITE

23-1 Toute personne employée par la Société, est tenue à une discrétion absolue sur tout secret et procédé de fabrication dont elle a connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

23-2 Le Toyota Member est tenu à une obligation générale de discrétion et de secret professionnel en ce qui concerne la totalité des informations auxquelles il a accès au sein de la Société. Cette obligation vaut durant l'exécution du contrat et au-delà.

Tout manquement à cette obligation est susceptible d'entraîner la rupture des relations contractuelles pour faute grave, privatives des indemnités de préavis et de licenciement.

23-3 La prise de photos ou de vidéos à l'intérieur du site de TMMF est interdite, sauf autorisation expresse. La prise de photos ou vidéos à l'aide d'un téléphone portable à l'intérieur du site de TMMF est interdite. La transmission à l'extérieur de TMMF de photos ou vidéos prises sur le site est interdite, sauf autorisation expresse. Tout manquement à cette obligation est susceptible d'entraîner la rupture des relations contractuelles pour faute grave ou faute lourde.

#### ARTICLE 24 – LANCEURS D'ALERTE

En vertu du chapitre II de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, et conformément au Code Ethique en France (version TMMF), un lanceur d'alerte est une personne physique qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi, un crime ou un délit, une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, de la loi ou du règlement, ou une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général, dont elle a eu personnellement connaissance.

A ce titre, les lanceurs d'alerte bénéficient d'une protection particulière. Ils ne peuvent ni faire l'objet d'une mesure de licenciement, ni d'une sanction disciplinaire, ni même de discrimination en cas de divulgation d'informations portant sur un crime, un délit ou une menace pour l'intérêt général.

#### **IV- AGISSEMENTS SEXISTES, HARCELEMENT ET VIOLENCE AU TRAVAIL**

Les agissements sexistes, le harcèlement qu'il soit moral ou sexuel, et la violence au travail s'expriment par des comportements inacceptables d'un ou plusieurs Toyota Members, avec pour but ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'un salarié, d'affecter sa santé et sa sécurité et/ou de créer un environnement de travail hostile.

#### ARTICLE 25 – AGISSEMENTS SEXISTES

En vertu de l'article L.1142-2-1 du Code du travail, nul ne doit subir d'agissements sexistes, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Tout Toyota Member ayant procédé aux agissements prédéfinis ci-dessus est passible d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

#### ARTICLE 26 - HARCELEMENT SEXUEL

26-1 En application des articles L.1153-1 du Code du travail, T.M.M.F prohibe tout fait :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

- Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
- Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

26-2 Conformément à l'article L.1153-2 du Code du Travail, aucun Toyota Member ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement sexuel.

26-3 Aucun Toyota Member ne peut être sanctionné, licencié, ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné (notamment auprès de la DRH) des agissements de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés (article L.1153-3 du Code du Travail).

26-4 Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L.1153-1 à L.1153-3 est nul.

Tout Toyota Member ayant procédé à des agissements de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

En ce sens, la direction de T.M.M.F prendra toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir des agissements de harcèlement sexuel.

#### ARTICLE 27 - HARCELEMENT MORAL

Conformément à l'article L.1222-1 du Code du Travail, le contrat de travail est exécuté de bonne foi.

27-1 Conformément à l'article L.1152-1 du Code du travail, aucun Toyota Member ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

27-2 Aucun Toyota Member ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés (article L.1152-2 du Code du Travail).

27-3 Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L.1152-1 et L.1152-2 du Code du Travail, toute disposition ou tout acte contraire est nul.

Tout Toyota Member ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire.

En ce sens, la direction de T.M.M.F prendra toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir des agissements de harcèlement moral.

27-4 Une procédure de médiation peut être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause.

Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties.

Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement.

Lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime (article L.1152-6 du Code du Travail).

#### ARTICLE 28 – ACTIONS EN JUSTICE

28-1 Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L.1152-1 à L.1152-3 et L.1153-1 à L.1153-4 du Code du Travail, le Toyota Member établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

28-2 Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant des articles L.1152-1 à L.1152-3, et L.1153-1 à L.1153-4 du Code du Travail.

Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un Toyota Member de l'entreprise dans les conditions prévues par l'article L.1154-1 du Code du Travail, sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé.

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment.

#### ARTICLE 29 – DISPOSITIONS PENALES

29-1 Le fait de porter ou de tenter de porter atteinte à l'exercice régulier des fonctions de médiateur, prévu à l'article L.1152-6 du Code du Travail, est puni d'un an d'emprisonnement et de 3 750 € d'amende.

29-2 Les faits de harcèlement moral et sexuel, définis aux articles L.1152-1 et L.1153-1, sont punis d'un emprisonnement de 1 an, et, d'une amende de « 15 000 € ».

La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à l'article L.131-35 du Code Pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue.

29-3 Les dispositions des articles 132-58 à 132-62 du Code Pénal relatives à l'ajournement du prononcé de la peine sont applicables dans le cas de poursuites pour infractions aux dispositions des articles L.1152-1 et L.1153-1.

La juridiction peut ordonner l'exécution provisoire de sa décision.

29-4 A l'audience de renvoi, la juridiction apprécie s'il y a lieu de prononcer une dispense de peine.

#### ARTICLE 30 – VIOLENCE AU TRAVAIL

L'article 2.1 de l'Accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 définit la violence au travail. Elle se produit lorsqu'un ou plusieurs Toyota Members sont agressés dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. La violence au travail peut prendre la forme d'une agression verbale, d'agression comportementale, notamment sexiste, d'agression physique...

#### ARTICLE 31 – DISCRIMINATIONS

Conformément à l'article L.1132-1 et suivants du Code du travail, est passible d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement, tout Toyota Member qui aura eu un comportement discriminatoire à l'encontre d'un autre salarié en raison notamment :

- de son origine,
- de son sexe,
- de ses mœurs,
- de son orientation sexuelle,
- de son identité de genre,
- de son âge,

- de sa situation de famille ou de sa grossesse,
- de ses caractéristiques génétiques,
- de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur,
- de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes,
- de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses,
- de son apparence physique, de son nom de famille,
- de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire,
- ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap,
- de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français,
- de sa qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte.

Tout acte ou propos homophobes, sexiste, xénophobe ou raciste sera également sanctionné.

## ARTICLE 32 – REGLEMENTATION GENERALE SUR LE HARCELEMENT ET LA VIOLENCE AU TRAVAIL ISSUE DE L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 26 MARS 2010

### 32-1 Principe

Aucun Toyota Member ne doit subir des faits constitutifs de harcèlement, qu'il soit moral ou sexuel, ou de violence au travail au sein de T.M.M.F.

### 32-2 Procédure en cas de harcèlement moral

Afin de prévenir le harcèlement moral, des moyens internes sont mis à la disposition des Toyota Member :

- le management de T.M.M.F ;
- les représentants du personnel ;
- le service de santé au travail ;
- le conseiller éthique.

Ainsi que des moyens externes :

- L'inspection du travail ;
- De même, ce signalement d'éventuels cas de harcèlement moral peut être fait auprès du conseiller éthique en y associant la CCSCT de la manière suivante :
  - 1- Le conseiller éthique est saisi directement par le « Toyota Member » ou par un représentant du personnel de la CCSCT.
  - 2- Le conseiller éthique diligente, dans tous les cas, une enquête à laquelle sont associés deux membres de la CCSCT, en veillant à ce que la catégorie des cadres-agents de maîtrise et les autres catégories de personnel soient représentées.

Deux situations peuvent en découler :

- Si l'enquête ne révèle aucun cas avéré de harcèlement moral, la procédure est soldée
- Si l'enquête révèle un cas de harcèlement avéré et qu'aucune solution n'est trouvée au sein de l'équipe, du groupe ou du service, une commission de médiation est réunie. Cette commission a pour mission de rencontrer les deux parties.

La commission est composée de la manière suivante :

- Un président (le conseiller éthique) ;
- Deux membres de la CCSCT dont le représentant du personnel qui a saisi le conseiller éthique en veillant à ce que la catégorie des cadres-agents de maîtrise et les autres catégories de personnel soient représentées ;
- Le médecin du travail ;
- L'assistante sociale.

A l'issue de la commission de médiation, un compte rendu comportant notamment une proposition concrète et durable pour les intéressés est rédigé et transmis au Président et Secrétaire de la CCSCT.

Si nécessaire, deux fois par an, un bilan est établi par la commission de médiation, et, est présenté à la CCSCT.

### 32-3 Procédure en cas de harcèlement sexuel ou de violence au travail

Le Toyota Member victime d'actes constitutifs de harcèlement sexuel ou de violence au travail informe par écrit la Direction de TMMF des éléments suivants :

- La description précise des faits dont le Toyota Member estime être victime ;
- La date des faits ;
- L'identité de la ou des personnes qui seraient impliquées dans ces faits ;
- L'éventuel dépôt de plainte.

Dès réception de ce courrier, la direction de TMMF engage une enquête contradictoire à laquelle un représentant du personnel sera associé afin de vérifier les faits et de prendre, le cas échéant, les mesures qui s'imposent.

Pendant l'enquête, TMMF veille à ce que le Toyota Member victime soit soustrait à tout risque de faits nouveaux.

En outre, le Toyota Member peut interpellé le Service de Santé au Travail, la CCSCT ou peut faire appel à un délégué du personnel.

### 32-4 Sanctions

Les sanctions applicables aux auteurs d'agissements de harcèlement moral, de harcèlement sexuel ou de violence au travail sont celles prévues au point VII du présent règlement intérieur.

## VI – NEUTRALITE

### ARTICLE 33 – PRINCIPE DE NEUTRALITE

Afin de garantir et de préserver la santé et la sécurité, mais également pour assurer le bon fonctionnement de l'entreprise et l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux tels que la liberté de ne pas croire, TMMF impose un principe de neutralité à l'égard de l'ensemble des Toyota Members.

Dans un objectif de bien vivre ensemble, il est donc demandé à l'ensemble des salariés de l'entreprise, d'observer et de respecter une neutralité totale quant à la manifestation ostensible des convictions politiques, philosophiques, religieuses au sein de l'entreprise.

## VII - SANCTIONS - DROITS DE LA DEFENSE DU SALARIE

### ARTICLE 34 - ECHELLE DES SANCTIONS

34-1 En cas de faute, la Direction pourra appliquer l'une quelconque des sanctions suivantes, quelle que soit l'ancienneté du Toyota Member :

- Rappel à l'ordre : mise en garde distincte de l'avertissement ;
- L'avertissement : sanctionnant un comportement fautif ;
- Mise à pied disciplinaire : de 1 à 5 jours entraînant la suspension temporaire du contrat sans rémunération ;
- Rétrogradation entraînant une baisse de salaire proportionnelle ;
- Licenciement disciplinaire, avec ou sans mise à pied conservatoire préavis et indemnité de rupture selon la gravité de la faute.

34-2 Ces sanctions sont applicables selon l'importance de la faute, sans qu'il soit besoin de passer par leur échelonnement.

### ARTICLE 35 - DROITS DE LA DEFENSE DES SALARIES

35-1 A l'exception du rappel à l'ordre et de l'avertissement, toute autre sanction disciplinaire est soumise à la procédure suivante :

- 1- Convocation à un entretien préalable,
- 2- Entretien durant lequel le Toyota Member peut se faire assister par une personne de son choix appartenant à l'Entreprise ou un conseiller extérieur à l'Entreprise choisi sur une liste dressée à cet effet par le préfet.
- 3- Notification écrite de la sanction retenue.

Et ce, dans un délai de deux mois après avoir pris connaissance de la faute. La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien.

35-2 Lorsque la sanction consiste en un licenciement, la procédure suivie est celle des articles L.1232 et suivants du Code du Travail, sous réserve des droits des représentants du personnel et des syndicats.

## VII - PUBLICITE ET DATE D'ENTREE EN VIGUEUR

### ARTICLE 36 - DEPOT ET ENTREE EN VIGUEUR

Un exemplaire du présent Règlement Intérieur a été déposé au secrétariat greffe du Conseil des prud'hommes de Valenciennes conformément à la loi, et communiqué à l'inspection du travail.

L'entrée en vigueur du présent Règlement Intérieur mis à jour est fixée au 1<sup>er</sup> décembre 2023.

### ARTICLE 37 - MODIFICATIONS

Toute modification ultérieure ou tout retrait de clause de ce règlement serait, conformément au Code du Travail, soumis à la même procédure, étant entendu que toute clause du règlement qui deviendrait contraire aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles applicables à l'Entreprise du fait de l'évolution de ces dernières, serait nulle de plein droit.

# ANNEXE 1 – CHARTE DE REFERENCE DES ALERTES PROFESSIONNELLES

## ARTICLE INTRODUCTIF

La présente Charte de Référence qualifie de « Toyota Member » (personne membre du groupe TOYOTA), toute personne ayant signé un contrat de travail avec la société T.M.M.F. Le terme de « salarié » ou de « membre du personnel TMMF » est remplacé par le qualificatif de « Toyota Member ».

## I – DISPOSITIONS GENERALES

### ARTICLE 1 – OBJET

1-1 Conformément à la loi « Sarbanes – Oxley du 31 juillet 2002 et la loi « Japanese SOX » du 06 juin 2006, la présente Charte fixe l'application des dispositions relatives aux alertes professionnelles.

1-2 Afin d'organiser la vie de la Société, et, dans l'intérêt de tous, la totalité des dispositions de la présente Charte s'applique à :

- Tous les Toyota Members dans l'enceinte des sites et des établissements de l'Entreprise,
- À toute personne présente dans l'Entreprise en qualité de salarié temporaire ou en qualité de stagiaire.

1-3 La présente Charte est communiquée à chaque nouveau Toyota Member ainsi qu'à toute nouvelle personne présente dans l'Entreprise que ce soit en qualité de salarié temporaire ou de stagiaire. La hiérarchie doit veiller à son application, et ne peut accorder de dérogation que pour des raisons justifiées impérieusement.

## II – CHAMPS D'APPLICATION

ARTICLE 2 - Le dispositif d'alerte professionnelles est mis à la disposition des salariés pour les inciter à signaler à leur employeur des comportements qu'ils estiment contraires aux règles dans les domaines :

- comptables,
- financiers,
- de lutte contre la corruption,
- de manquement au droit de la concurrence,
- ou encore toutes atteintes à l'intégrité physique ou morale des salariés.

ARTICLE 3 - Le recours aux alertes professionnelles doit demeurer exceptionnel. Ce dispositif, mis à la disposition des Toyota Members, doit les inciter à signaler à TMMF des comportements qu'ils estiment contraires aux règles.

ARTICLE 4 - Le dispositif d'alerte professionnelle ne doit pas se substituer aux autres canaux d'alertes existants, que sont le Management, les représentants du personnel, et n'en est qu'un complément. Son utilisation par les Toyota Members doit demeurer facultative.

ARTICLE 5 – Le champ d'application du dispositif est restreint. Il n'a pas de portée générale. Si des faits graves, hors du champ, sont signalés, l'alerte doit être immédiatement réorientée vers le responsable compétent.

## II – USAGE DU DISPOSITIF

### ARTICLE 6 – LE SIGNALEMENT

6-1 Lorsqu'un salarié détecte ou vit une situation présumée de harcèlement ou tout autre comportement contraire aux règles dans les domaines prévus en l'article 2 de la présente Charte, il peut en informer soit directement, soit via les représentants du personnel, et, par ordre de priorité :

- 1- le management (GL, AM, Manager) ;
- 2- les ressources humaines (TMR, Manager RH) ;
- 3- les services de santé au travail ;
- 4- le conseiller éthique « 12 ».

6-2 Dès lors, dans un premier temps, une collecte d'information est effectuée, puis, le cas échéant, une médiation interne / externe et/ou des contre-mesures sont étudiées par le Management, et, les Ressources Humaines en collaboration avec le Conseiller Éthique.

6-3 Les alertes professionnelles ne sont pas anonymes. L'auteur de l'alerte doit être invité à s'identifier (pour limiter les risques de délation et de dénonciation calomnieuse).

Les informations recueillies sont ensuite vérifiées, dans un cadre confidentiel, afin de mettre en place si nécessaire les dispositions prévues à l'article 6-2 et de lancer l'enquête prévue à l'article 7.

ARTICLE 7 – L'ENQUETE (*Uniquement dans les cas d'atteintes à l'intégrité physique ou morale d'un salarié*)

7-1 En cas d'échec du recours à la voie hiérarchique interne, et après une première vérification des informations, une enquête est instruite par une commission d'enquête composée du Conseiller éthique et de deux membres du CHSCT (dont un cadre/ETAM). Le Conseiller éthique préside cette commission.

7-2 A l'issue de l'enquête, trois situations sont susceptibles d'apparaître :

- 1- Les faits relatés ne sont pas avérés : aucune suite n'est donnée à cette enquête ;
- 2- Les faits relatés sont avérés et une solution est trouvée ;
- 3- Des faits sont avérés et aucune solution n'a pu être trouvée.

Dans ce cas, une commission de médiation va statuer.

### ARTICLE 8 – COMMISSION DE MEDIATION

8-1 Elle est présidée par le Conseiller éthique au titre de médiateur. Deux membres du CHSCT dont 1 cadre/ETAM (les mêmes que ceux ayant participé à la commission d'enquête) ainsi que le médecin du travail et l'assistante sociale participent à cette commission

8-2 Cette commission constitue l'ultime recours interne. À l'issue de celle-ci, deux possibilités :

- des propositions concrètes sont présentées au président et secrétaire du CHSCT et sont ensuite mises en œuvre.
- aucune proposition n'a pu être faite. Dans ce cas, l'entreprise mettra tout en œuvre pour trouver une solution, si nécessaire par le biais d'une aide extérieure.

### ARTICLE 9 – UTILISATION ABUSIVE

9-1 L'utilisation abusive du dispositif peut exposer son auteur à des sanctions disciplinaires ainsi qu'à des poursuites judiciaires. Cette utilisation abusive s'entend comme le fait de porter toute allégation dictée par la malveillance et/ou revêtant un caractère calomnieux, et dont la personne qui l'a portée ne pouvait ignorer qu'elle était, totalement ou partiellement, erronée.

9-2 A l'inverse, l'utilisation de bonne foi du dispositif, même si les faits s'avèrent par la suite inexacts ne peut exposer son auteur à des sanctions.

9-3 La non-utilisation du dispositif ne peut entraîner de sanction à l'encontre de celui qui aurait pu en faire usage.

## III – TRAITEMENT DES DONNEES

### ARTICLE 10 – DROIT D'ACCES ET DE RECTIFICATION

Conformément aux dispositions de la loi « informatique et liberté » du 6 janvier 1978 modifiée, les personnes identifiées dans le cadre de ce dispositif bénéficient d'un droit d'accès, de rectification ou de suppression des données les concernant respectivement, cela ne saurait en aucun cas permettre à une personne faisant l'objet d'un signalement d'obtenir, sur ce fondement, des informations relatives à l'identité de l'employé émetteur dudit signalement.

### ARTICLE 11 – DUREE DE CONSERVATION DES DONNEES

11-1 Les données relatives à une alerte considérée, dès son recueil par le responsable du traitement, comme n'entrant pas dans le champ du dispositif sont détruites ou archivées sans délai.

11-2 Lorsque l'alerte n'est pas suivie d'une procédure disciplinaire ou judiciaire, les données relatives à cette alerte sont détruites ou archivées dans un délai de deux mois à compter à compter de la clôture des opérations de vérifications.

11-3 Lorsqu'une procédure disciplinaire ou des poursuites judiciaires sont engagées à l'encontre de la personne mise en cause au de l'auteur d'une alerte abusive, les données relatives à l'alerte concernée sont conservées par l'organisation chargée de la gestion des alertes jusqu'au terme de la procédure puis archivées ou détruites.

### ARTICLE 12 – MESURE DE SECURITE

La responsable des traitements prend toutes précautions utiles pour préserver la sécurité des données tant à l'occasion de leur recueil que de leur communication ou conservation.

## IV – PUBLICITE ET DATE D'ENTREE EN VIGUEUR

### ARTICLE 13 – DEPOT ET ENTREE EN VIGUEUR

L'entrée en vigueur de la présente charte est fixée au 1<sup>er</sup> décembre 2023.

# ANNEXE 2 – CODE ETHIQUE

Code d'éthique de  
**Toyota** en France  
2022

Politique  
Anti-Corruption 2022

Politique  
Media Sociaux 2018

Signaler via Alertcys

Depuis la fondation de l'entreprise en 1937, nous avons chez TOYOTA toujours œuvré en faveur d'une utilisation durable des ressources et du développement de la société par la fabrication et l'offre de produits et de services innovants et de haute qualité.

Au travers ces efforts, nous avons établi une philosophie d'entreprise qui s'est transmise de génération en génération et qui est aujourd'hui connue sous l'appellation « Principes directeurs de TOYOTA ».

Notre approche d'entreprise et les valeurs qui inspirent notre conduite ont été portées par écrit en 2001 dans un document unique alors intitulé « TOYOTA Way 2001 ». Il est attendu de chacun de nous qu'il mette en pratique les « Principes directeurs de TOYOTA » et le « TOYOTA Way » (tel que revu en 2020), et qu'il s'attache à transmettre ces valeurs aux générations futures de collaborateurs TOYOTA.

Au cours de ces dernières années, les pressions sociétales visant à ce que les entreprises contribuent au développement durable n'ont fait que croître. En réponse à ces attentes, TOYOTA a rédigé, diffusé au niveau international et régulièrement mis à jour un document intitulé « Contribution au Développement Durable » inscrit dans le contexte du Challenge Environnement 2050.

**Le Code d'éthique de TOYOTA en France**

Nous, collaborateurs des sociétés de TOYOTA en France, sommes engagés à respecter la législation en vigueur ainsi que l'évolution de la législation, tant nationale que communautaire et à nous comporter avec humilité, honnêteté et intégrité.

C'est à la lumière de cet engagement, que le présent Code d'éthique a été établi. Sa toute première version date d'octobre 2006.

Il définit clairement le type de comportement éthique attendu de chaque dirigeant, collaborateur et/ou de toute personne amenée à opérer au sein des installations de toute entité considérée de TOYOTA en France.

Il s'inspire directement du « Toyota Motor Corporation (TMC) Code of Conduct » ou Code de Conduite de TMC. Chaque section commence par un texte encadré, directement extrait de ce Code de Conduite de TMC. Les développements qui suivent les encadrés sont spécifiquement adaptés au contexte et à la réglementation française.

**Notre engagement**

TOYOTA s'engage à mener ses activités avec transparence et honnêteté et entend être le constructeur automobile le plus respecté et le plus fiable au monde.

Pour atteindre et maintenir cet objectif, nous devons avoir à l'esprit que chacun d'entre nous est un représentant de TOYOTA et qu'à ce titre, nous devons nous comporter conformément à des normes sociétales adaptées au contexte professionnel dans lequel nous évoluons. Ceci implique que nous devons faire preuve d'honnêteté, de fiabilité et d'intégrité dans notre conduite et exercer un jugement correct dans chacune de nos prises de décision ou prises de parole publique. Chacun d'entre nous doit ainsi lire attentivement le présent Code d'éthique de TOYOTA en France et adopter un comportement qui en respecte tout autant la lettre que l'esprit.

**Jim CROSBIE**

Président de Toyota Motor Manufacturing France

**TABLE DES MATIERES**

**PREFACE** ..... 7

**TABLE DES MATIERES** ..... 7

**AVANT-PROPOS** 9

PRINCIPES DIRECTEURS DE TOYOTA ..... 9

DEVELOPPEMENT DURABLE ..... 10

**INTRODUCTION** 11

COMMENT UTILISER "LE CODE D'ÉTHIQUE DE TOYOTA EN FRANCE" ..... 11

1. Qu'est-ce que le Code d'éthique de Toyota en France ? ..... 11

2. À qui s'applique le Code d'éthique de Toyota en France ? ..... 11

3. Comment utiliser le Code d'éthique de Toyota en France ? ..... 11

4. Engagement au respect du Code d'éthique de Toyota en France ..... 11

5. Signalement ..... 11

COMMENT S'APPLIQUE LE PRESENT CODE ? ..... 12

1. Protection contre les Représailles concernant le Code d'éthique ..... 12

2. Comment l'application du Code d'éthique est-elle contrôlée ? ..... 12

DEFINITIONS ..... 12

*Bonnes pratiques* ..... 12

**CHAPITRE 1 TOYOTA ET NOUS : NOS VALEURS** ..... 13

1-1. Confiance et respect mutuels ..... 13

1-2. Créer un environnement de travail harmonieux et dynamique ..... 13

*Bonnes pratiques* ..... 14

**CHAPITRE 2 NOS COMPORTEMENTS CHEZ TOYOTA** ..... 16

2-1. Respect des lois et des réglementations ..... 16

2-2. Gestion et utilisation des actifs et des informations confidentielles ..... 16

2-3. Intégrité envers l'entreprise et les tiers ..... 17

2-4. Politique Anti-corruption – cadeaux et invitations ..... 17

2-5. Conformité et gestion des engagements contractuels ..... 18

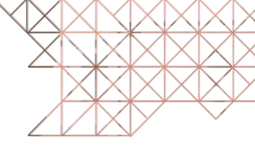
2-6. Concurrence loyale ..... 18

2-7. Politique d'achat ..... 18

2-8. Production et distribution ..... 18

2-9. Veiller à la sécurité ..... 19

2-10. Protection de l'environnement ..... 19



2-11.	Recherche et développement.....	20
2-12.	Vente et après-vente .....	20
2-13.	Activités internationales .....	20
2-14.	Amélioration de la rentabilité .....	22
2-15.	Délit d'initiés.....	22
<i>Bonnes pratiques</i> 23		3
<b>LA</b>	<b>COMMUNAUTE</b>	<b>ET</b>
		<b>NOUS</b>
.....		24
3-1.	Communication d'entreprise.....	24
3-2.	Philanthropie et relations avec la communauté .....	24
3-3.	Relations avec l'actionnaire.....	24
3-4.	Relations avec les pouvoirs publics .....	25
3-5.	Politique et Religion.....	25
3-6.	Sécurité routière .....	25
<i>Bonnes pratiques</i> .....		26
<b>CHAPITRE 4</b>	<b>LES MANQUEMENTS AU CODE D'ETHIQUE .....</b>	<b>26</b>
4-1.	Toyota encourage le signalement éthique .....	26
4-2.	Que peut-on Signaler ? .....	26
4-3.	Un dispositif Unique de Recueil .....	27
4-4.	A qui s'adresser ?.....	27
4-5.	Comment le Signalement est-il traité en Interne ? .....	28
4-6.	Sanctions .....	28
4-7.	Tableau récapitulatif du traitement d'un signalement interne .....	29
4-8.	Protection des Personnes à l'origine d'un Signalement.....	30
4-9.	Distinction entre Auteur de Signalement Ethique et Lanceur d'Alerte .....	30
4-10.	Régime de Protection du Lanceur d'Alerte .....	31
4-11.	Protection des Données Personnelles .....	31
<i>Bonnes pratiques</i> .....		32
<b>ANNEXE 1 :</b>	<b>POLITIQUE ANTI-CORRUPTION .....</b>	<b>33</b>
1.	Principes .....	33
2.	Objet, Portée, et Respect de la présente Politique .....	33
3.	Corruption et Pots-de-Vin .....	34
4.	Cadeaux et Services d'Hospitalité.....	34
5.	Paiements de Facilitation .....	35
6.	Dons, Contributions, et Parrainages .....	35
7.	Transactions / relations avec des partenaires Commerciaux .....	35
8.	Comment signaler un comportement fautif – Reporting .....	36
9.	Conséquences des Violations de la présente Politique.....	36
10.	Surveillance et Analyse – Sensibiliser les Parties Prenantes.....	37
11.	Accepter ou Offrir des Cadeaux et Services d'Hospitalité .....	37
<b>ANNEXE 2 :</b>	<b>POLITIQUE MEDIA SOCIAUX .....</b>	<b>39</b>
RESPONSABILITES .....		39
<i>Bonnes pratiques</i> .....		39
<i>Pratiques à éviter</i> .....		40
VIE PRIVEE, VIE PROFESSIONNELLE .....		40
NON-RESPECT DE LA POLITIQUE SUR LES MEDIAS SOCIAUX .....		40
<b>ANNEXE 3 :</b>	Comment effectuer un signalement éthique via la plateforme alertcys	41
1.	Champ d'application .....	41
2.	Limites.....	41
3.	A qui signaler .....	41
4.	Principes généraux de fonctionnement.....	41
5.	Comment utiliser la plateforme externalisée ALERTCYS.....	41
6.	Recevabilité de l'alerte .....	44
7.	Traitement du Dossier d'alerte par TMMF.....	45
<b>ANNEXE 4 :</b>	<b>AUTORITES COMPETENTES POUR LE RECUEIL DES SIGNALEMENTS ETHIQUES .....</b>	<b>46</b>



## AVANT-PROPOS

### **PRINCIPES DIRECTEURS DE TOYOTA**

Les sept principes suivants constituent les « Principes directeurs de Toyota » :

**Honorer (1)**

La langue et les lois de chacun des pays dans lesquels nous travaillons et assurer un travail intègre au sein de l'entreprise, dans l'objectif d'une citoyenneté mondiale.

**Respecter (2)**

La culture et les coutumes de chaque pays et contribuer au développement social et économique en prenant part aux activités de groupe locales.

**Proposer (3)**

Des produits propres, sûrs et contribuer à l'amélioration de la qualité de vie de chacun grâce au développement de nos activités.

**Créer (4)**

Développer des technologies de pointe et offrir des produits et services de très grande qualité qui répondent aux besoins des clients dans le monde entier.

**Développer (5)**

Une culture d'entreprise qui encourage la créativité individuelle et le travail d'équipe, dans un environnement de confiance et de respect mutuels entre les employés et leur direction.

**Poursuivre (6)**

Une croissance en harmonie avec l'environnement par une gestion innovante de notre entreprise.

**Travailler (7)**

Avec ses partenaires pour une croissance stable et durable partagée, tout en restant ouverts à de nouvelles coopérations.

## DEVELOPPEMENT DURABLE

Nous, TOYOTA et nos filiales, prenons l'initiative de contribuer à un développement harmonieux et durable de la société et de la planète sur la base de nos Principes directeurs.

Nous nous conformons aux lois et réglementations locales, nationales et internationales ainsi qu'à leur esprit, et nous menons nos activités avec honnêteté et intégrité. Pour contribuer au développement durable, nous croyons que l'interaction entre le management et les acteurs concernés, telle qu'elle est décrite ci-après, revêt une importance considérable et nous nous efforçons de construire et d'entretenir des relations saines avec ces acteurs concernés grâce à une communication transparente et loyale.

### (a) Consommateurs

- Sur la base de notre philosophie du "Client d'abord", nous développons des produits et des services innovants, sûrs et de toute première qualité, qui répondent aux demandes d'un large éventail de consommateurs afin d'améliorer la mobilité et la vie des gens à travers le monde (**Principes directeurs 3 et 4**).

- Nous nous employons à protéger les informations personnelles relatives à nos clients conformément à la lettre et à l'esprit de la législation de chaque pays sur le respect de la vie privée (**Principe directeur 1**).

### (b) Collaborateurs

- Nous respectons nos employés et nous pensons que le succès de notre entreprise est déterminé par la créativité de chacun et la qualité du travail en équipe. Nous favorisons la progression personnelle de nos collaborateurs (**Principe directeur 5**).

- Nous mettons en œuvre une politique du personnel basée sur l'égalité des chances, la promotion de la diversité et de l'intégration, et le refus de toute discrimination (**Principe directeur 5**).

- Nous nous efforçons d'offrir des conditions de travail justes et de maintenir un environnement de travail sûr et sain pour tous nos collaborateurs (**Principe directeur 5**).

- Nous respectons et honorons les droits fondamentaux des personnes qui travaillent dans notre entreprise et en particulier nous ne tolérons aucune forme de travail forcé ou de travail des enfants (**Principe directeur 5**).

- Par la communication et le dialogue avec notre personnel, nous développons et nous partageons des valeurs de confiance et responsabilité mutuelles et nous travaillons ensemble au succès de nos collaborateurs et de l'entreprise (**Principe directeur 5**).

- La direction de chaque entreprise assume un rôle leader dans la promotion de la culture d'entreprise et la mise en œuvre de politiques qui favorisent un comportement éthique (**Principes directeurs 1 et 5**).

### (c) Partenaires

- Nous respectons nos partenaires et nous travaillons avec eux dans la perspective de relations durables permettant d'assurer la croissance de chacun sur une base de confiance mutuelle (**Principe directeur 7**).

- Lorsque nous recherchons un nouveau partenaire commercial, nous sommes ouverts à toutes les candidatures, indépendamment de la nationalité ou de la taille de l'entreprise et nous les évaluons sur la base de leur compétence (**Principe directeur 7**).

- Nous pratiquons une politique de concurrence loyale et ouverte, conforme à la lettre et à l'esprit de la législation de chaque pays en matière de concurrence (**Principes directeurs 1 et 7**).

### (d) Actionnaires

- Nous nous efforçons d'accroître la valeur de l'entreprise en réalisant une croissance stable et durable favorable à nos actionnaires (**Principe directeur 6**).

- Nous fournissons en temps voulu à nos actionnaires et aux investisseurs des informations fiables sur nos résultats d'exploitation et notre situation financière (**Principes directeurs 1 et 6**).

### (e) Environnement

- Nous visons une croissance en harmonie avec l'environnement dans tous les domaines de nos activités. Nous nous efforçons de développer, d'instituer et de promouvoir des technologies permettant une coexistence harmonieuse entre économie et environnement et de construire des relations étroites avec un large éventail de personnes et d'associations actives dans le domaine de la protection de l'environnement (**Principe directeur 3**).

### (f) Communauté

- Nous mettons en œuvre notre philosophie du "respect des personnes" en honorant la culture, les traditions, l'histoire et les lois de chaque pays (**Principe directeur 2**).

- Nous recherchons constamment des technologies plus sûres, plus propres et de meilleure qualité pour développer des produits capables de satisfaire les besoins évolutifs de la société en matière de mobilité durable (**Principes directeurs 3 et 4**).

- Nous ne tolérons pas la corruption de ou par quelque partenaire commercial, administration ou pouvoirs publics que ce soit et nous maintenons des relations honnêtes et loyales avec les administrations et les pouvoirs publics (**Principe directeur 1**).

### (g) Philanthropie

- Partout où nous sommes présents, nous promovons et nous participons activement, seuls ou avec des partenaires, à des activités philanthropiques pour aider à renforcer les communautés et à contribuer au développement de la société (**Principe directeur 2**).

## INTRODUCTION

### COMMENT UTILISER "LE CODE D'ÉTHIQUE DE TOYOTA EN FRANCE"

#### 1. QU'EST-CE QUE LE CODE D'ÉTHIQUE DE TOYOTA EN FRANCE ?

Le Code d'éthique de TOYOTA en France offre une orientation pratique à nos activités professionnelles quotidiennes. Il s'appuie sur les "Principes Directeurs de Toyota", qui reflètent la philosophie du management de TOYOTA (le groupe) et, par conséquent, le type d'entreprise que nous aspirons à devenir. Pour sa part, le "Toyota Way 2020" présente les valeurs et les méthodes communes à tous les responsables et membres du personnel à travers l'ensemble de notre organisation.

Le présent Code d'éthique de TOYOTA en France (directement inspiré du Code de Conduite de TMC, rédigé en 1998 et révisé à plusieurs reprises depuis) donne des exemples d'actions et de problématiques auxquelles nous devons être attentifs dans nos activités professionnelles quotidiennes. Il détaille également ce qui est attendu de toutes les personnes amenées à intervenir au sein de TOYOTA en France et ce qu'il faut veiller à bien garder à l'esprit. Parallèlement au Toyota Way 2020, il est essentiel que chacun applique les Principes Directeurs de TOYOTA et assume ses responsabilités sociales.

#### 2. À QUI S'APPLIQUE LE CODE D'ÉTHIQUE DE TOYOTA EN FRANCE ?

Le présent Code d'éthique doit être lu et compris par tout dirigeant, collaborateur et personnel intervenant au sein des installations de TOYOTA en France.

Chacun, quelle que soit sa position et son ancienneté, doit à tout moment agir en conformité avec les obligations et attentes formulées au sein de ce Code. Le Code est complété de ses Annexes et fait partie intégrante de notre règlement intérieur, qui en reprend les Principes Directeurs. Le Code d'éthique de TOYOTA en France s'applique aussi au personnel temporaire et aux stagiaires de Toyota, ainsi qu'à toute personne, partenaire, fournisseur, sous-traitant, consultant qui, bien que n'étant pas salarié d'une entité de TOYOTA en France, est amenée à opérer au sein des installations de TOYOTA en France.

#### 3. COMMENT UTILISER LE CODE D'ÉTHIQUE DE TOYOTA EN FRANCE ?

Chaque collaborateur d'une entité concernée s'engage à prendre connaissance de l'intégralité du Code d'éthique de TOYOTA en France et à vérifier ainsi la bonne conformité de ses actes par rapport aux exigences de TOYOTA. Pour une demande d'information ou une difficulté d'interprétation sur le contenu du Code, il est demandé au collaborateur de consulter le(les) Conseiller(s) Ethique, son supérieur hiérarchique, les Ressources Humaines ou, le cas échéant, la Direction Générale.

La Direction de chaque société de TOYOTA en France est responsable de la promotion d'une culture d'entreprise et de la mise en place de politiques qui encouragent et favorisent la conformité au présent Code d'éthique. Les responsables doivent encourager chacun à se référer au Code d'éthique lorsqu'il fait face à une difficulté. La Direction de chaque société de TOYOTA en France doit inciter toute personne concernée par les principes du Code d'éthique à rechercher une assistance lorsqu'elle a un doute sur la démarche à adopter dans telle ou telle situation particulière.

Les responsables sont tenus également de prendre toutes les mesures appropriées pour prévenir les manquements au Code d'éthique.

#### 4. ENGAGEMENT AU RESPECT DU CODE D'ÉTHIQUE DE TOYOTA EN FRANCE

TOYOTA considère que tout manquement au Code d'éthique est un sujet de première importance.

Tout collaborateur de TOYOTA ou personne extérieure amenée à opérer au sein d'installations de TOYOTA en France, y compris de manière occasionnelle, accepte de respecter les exigences contenues dans le présent Code d'éthique et de suivre attentivement les règles qui régissent son travail et/ou les instructions qui s'y appliquent.

Dans ce cadre, chacun s'engage donc à :

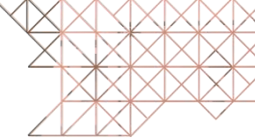
- respecter le Code d'éthique de TOYOTA en France ;
- dissuader quiconque d'enfreindre les principes et règles qui y sont rappelés ;
- réagir dès que le non-respect du Code d'éthique est constaté (que cela soit avéré ou supposé) ;
- signaler, de la manière appropriée, toute méconnaissance grave du Code d'éthique dont il serait informé ;
- ne pas exercer de représailles contre toute personne ayant signalé, de bonne foi, tout manquement et/ou préoccupation relatifs au Code d'éthique.

Toute méconnaissance du Code d'éthique sera traitée par chaque entité considérée de TOYOTA en France selon les règles définies au sein du présent Code d'éthique.

TOYOTA encourage ses collaborateurs ainsi que toute personne amenée à opérer au sein d'installations de TOYOTA en France à s'exprimer et à faire part de toute préoccupation et/ou manquement qu'ils constateraient (et ce que ces faits soient avérés ou simplement supposés).

#### 5. SIGNALEMENT

Le Code d'éthique crée un environnement sûr, permettant à chacun de s'exprimer de manière confidentielle. Le Code d'éthique régit le signalement et le type d'analyse requis pour toute activité inappropriée et/ou le cas échéant illégale au sein d'une entité de TOYOTA en France, ainsi que la protection accordée à ceux qui signalent de telles activités.



Afin d'éviter des situations non adéquates, non souhaitables et/ou potentiellement préjudiciables à TOYOTA et/ou à notre activité, il est demandé à chacun de signaler aussi rapidement que possible et selon les canaux prévus à cet effet, tout manquement ou suspicion de manquement au Code d'éthique, à la loi et/ou à la réglementation applicable. TOYOTA mènera une analyse approfondie sur le problème signalé et, si nécessaire, prendra les mesures appropriées. Les personnes qui signalent des manquements, avérés ou supposés, contribuent à réduire les risques, à accroître la transparence et à prévenir les actes répréhensibles.

***N'hésitez pas à vous exprimer !***

Le signalement éthique est développé plus largement au [CHAPITRE 4](#).

#### **COMMENT S'APPLIQUE LE PRESENT CODE ?**

Le présent Code d'éthique s'applique aux différentes entités de TOYOTA en France ayant choisi de le mettre en œuvre au sein de leur organisation. Il est soumis aux lois et réglementations applicables en France (qu'elles résultent du droit national ou du droit européen).

##### **1. PROTECTION CONTRE LES REPRESAILLES CONCERNANT LE CODE D'ETHIQUE**

Si vous avez besoin d'une clarification et/ou de plus amples informations, vous pouvez contacter le(s) Conseiller(s) Ethique de l'entité concernée de TOYOTA en France.

##### **2. COMMENT L'APPLICATION DU CODE D'ETHIQUE EST-ELLE CONTROLEE ?**

TOYOTA entend contrôler régulièrement et systématiquement la mise en œuvre de ce Code d'éthique, ce qui souligne son importance pour TOYOTA.

TOYOTA en France révisera aussi régulièrement que requis le présent Code d'éthique et y intégrera ainsi les leçons ayant pu être acquises dans sa poursuite de l'excellence.

TOYOTA en France informera le siège européen de TOYOTA sur l'état d'avancement dans la mise en œuvre du Code d'éthique et le respect de celui-ci.

#### **DEFINITIONS**

En fonction du contexte notamment, les termes ci-après définis auront la signification suivante:

- **Éthique d'entreprise** : Ensemble de règles de conduite qui s'imposent aux différentes activités au sein de l'entreprise.
- **Manquement** : Toute conduite contraire à l'éthique de l'entreprise et/ou illégale.
- **TOYOTA** : signifie toute entité de TOYOTA en France, TME, TME et ses filiales, TMC, l'organisation Toyota dans son ensemble, c'est à dire le groupe TOYOTA (que ce soit au niveau mondial, européen ou national)
- **Entité TOYOTA** : désigne toute société du groupe TOYOTA dans le monde, qui contrôle, est contrôlée par ou est sous contrôle commun avec TME ("contrôle" désigne la propriété directe de cinquante pour cent (50 %) ou plus des droits de vote ou autres droits de gestion directe dans cette société).
- **TOYOTA en France** : Toutes les sociétés du groupe TOYOTA établies en France et ayant mis en place ce Code d'éthique.
- **Employé(e)(s)** : désigne toute personne employée par TOYOTA en France sur la base d'un contrat de travail avec l'une des entités de TOYOTA en France, ainsi qu'une personne qui est employée par une autre entité TOYOTA et détachée par cette entité TOYOTA auprès de TOYOTA en France pour une durée déterminée.
- **Nous** : L'ensemble des collaborateurs TOYOTA en France dont l'employeur a mis en place le Code d'éthique.
- Les règles et directives du Code d'Ethique qui mentionnent "**employé(e)(s) TOYOTA**", "**collaborateur(s) de TOYOTA**" ou "**membre(s) de TOYOTA**" peuvent également, le cas échéant, être applicables aux tiers qui, bien que n'étant pas des employé(e)s de TOYOTA, sont amenés à opérer leurs activités au sein des installations de TOYOTA en France, que ce soit en tant que travailleur intérimaire, stagiaire, apprenti, consultant, prestataire de service ou tout autre, ainsi que s'ils ne sont pas salariés de l'entité considérée de TOYOTA en France, les dirigeants de l'entité considérée de TOYOTA en France.
- **Conseiller Ethique** (ou *Compliance Officer*, ou *Délégué Conformité*) : personne désignée par l'entreprise pour être garant du Code d'Ethique – voir [paragraphe 4-4 b Le Conseiller Ethique](#)
- **Comité d'Ethique** : groupement de collaborateurs choisis par le Conseiller Ethique pour enquêter ou statuer sur un cas de manquement, en toute confidentialité.

#### **Bonnes pratiques**

- Respecter les règles du Code d'éthique.
- Empêcher le manquement aux règles du Code d'éthique.
- Contribuer activement aux objectifs du Code d'éthique.
- Demander conseil au(x) Conseiller(s) Ethique, à son supérieur hiérarchique et/ou au service des Ressources Humaines ou Corporate Planning, voire à la Direction Générale, en cas de difficulté d'interprétation ou de doute quant à l'application du Code d'éthique, ou en cas d'interrogation sur certains comportements ou pratiques au sein de l'entreprise.

### 1-1. CONFIANCE ET RESPECT MUTUELS

Par le biais de notre communication et de notre dialogue avec l'entreprise, nous (les personnes travaillant pour TOYOTA) nous efforçons de construire et de partager les valeurs fondamentales de « Confiance » et de « Respect Mutuel ». TOYOTA s'engage à améliorer ses performances d'entreprise afin de continuer à offrir des emplois et maintenir des conditions de travail justes et stables. Dans le même temps, TOYOTA cherche à créer un environnement de travail harmonieux et stimulant.

En tant que membre du personnel de TOYOTA ou de personne amenée à opérer au sein d'installations de TOYOTA en France, nous nous engageons à respecter le présent Code d'Ethique et nous nous employons à accomplir notre travail avec intégrité. En exploitant pleinement nos talents et en coopérant avec les autres, nous cherchons à améliorer les performances de TOYOTA.

Le présent chapitre détaille les valeurs et les principes qui constituent le fondement de notre relation avec TOYOTA.

### 1-2. CREER UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL HARMONIEUX ET DYNAMIQUE

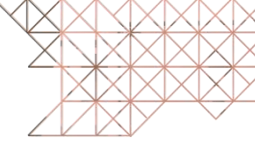
#### Extraits du « Code de Conduite TMC »

*TOYOTA met tout en œuvre pour se conformer de la meilleure des manières possibles à la lettre et à l'esprit de toutes lois et/ou réglementations régissant le travail et l'emploi dans chacun des pays où elle exerce ses activités. Le groupe encourage et soutient la croissance personnelle de toutes les personnes qui travaillent pour TOYOTA.*

*Inspirée par sa valeur de "Confiance et de respect mutuels", TOYOTA s'efforce d'améliorer ses performances d'entreprise, d'offrir des chances égales en matière d'emploi, de maintenir des conditions de travail équitables, stables et de créer un environnement de travail sûr et harmonieux.*

*TOYOTA entend respecter et honorer les droits de tous ses collaborateurs, ne jamais se livrer à une quelconque discrimination à leur égard, et ne tolérer aucun manquement ou atteinte à leurs droits.*

*En qualité de membres du groupe TOYOTA, tous les collaborateurs sont tenus de se conformer aux règles internes et d'accomplir leurs tâches et leurs obligations envers TOYOTA avec intégrité et de manière socialement acceptable dans un contexte professionnel. Les collaborateurs de TOYOTA sont également tenus d'utiliser pleinement leurs capacités et de s'efforcer à contribuer à l'amélioration de la performance économique globale de TOYOTA. (Principes directeurs 1 et 5)*



**(a) Non-Discrimination, Diversité et Inclusion**

TOYOTA ne tolère aucune forme de discrimination liée au sexe, à l'âge, à la nationalité, à la race, à l'origine ethnique, aux opinions, à la croyance religieuse ou spirituelle, à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre, au handicap, au statut conjugal et/ou marital ainsi qu'au fait d'avoir ou non des enfants.

Nous nous efforçons de créer un lieu de travail ouvert à tous, où chacun, sur la base de ses compétences et de ses valeurs, qui peuvent donc être très diverses, peut démontrer pleinement ses capacités et ainsi s'épanouir.

L'une des forces de TOYOTA réside dans sa capacité à respecter la liberté de penser et à promouvoir l'innovation par l'implication de chacun ; cette capacité est en constante évolution au fil des ans. TOYOTA considère la diversité et l'inclusion comme l'un des éléments clés de l'environnement dans lequel elle opère ; TOYOTA promeut dès lors un ensemble d'activités s'inscrivant dans ce cadre.

**(b) Respect des personnes**

Nous devons nous respecter mutuellement sur le lieu de travail. Le harcèlement ou l'intimidation sur le lieu de travail ne seront jamais tolérés par TOYOTA. Nous œuvrons en faveur d'un dialogue social fondé sur la confiance et le respect mutuels. Nous offrons une protection sociale et des rémunérations conformes aux réglementations locales et raisonnablement équilibrées, au regard notamment des pratiques habituellement observées.

TOYOTA ne tolère pas le harcèlement, qui comprend entre autres le harcèlement sexuel, les abus de pouvoir, la pression des pairs, ni aucune forme de harcèlement, quelle qu'elle soit, susceptible de porter atteinte à la dignité d'un individu.

TOYOTA encourage un développement et une gestion des ressources humaines qui soient centrés sur chaque individu et dans laquelle chaque employé s'intéresse à son environnement et peut agir pour quelqu'un d'autre que lui-même ; TOYOTA s'engage à créer et maintenir une culture de travail ouverte dans laquelle chacun peut travailler en toute quiétude.

**(c) Création et maintien d'un environnement de travail sûr et sain**

Nous nous employons à créer un environnement de travail sûr, sain et confortable. TOYOTA a mis en place des dispositifs de prévention des accidents du travail, mais en cas de situation grave, tout travail ou toute opération sera interrompu afin de secourir les personnes en vue d'assurer la sécurité.

Nous établissons également un compte-rendu approprié et nous examinons attentivement toutes les causes afin de mettre en place des contre-mesures nécessaires pour éviter que ces événements ne se reproduisent.

Il est par ailleurs strictement interdit de consommer des drogues et de l'alcool pendant les heures de travail et de travailler sous l'influence de drogues et d'alcool, ou d'en apporter sur le lieu de travail.

**(d) Activités extérieures**

Nous réalisons nos missions avec intégrité. Nous nous efforçons d'éviter les conflits d'intérêts entre travail et vie privée qui affecteraient de quelque manière que ce soit les intérêts de TOYOTA, ou qui pourraient porter préjudice à TOYOTA. Nous nous attachons à établir et maintenir un équilibre entre travail et vie privée.

Aucun membre du personnel ne peut exercer un emploi extérieur sans avoir obtenu au préalable l'autorisation de l'entreprise.

Afin d'éviter tout conflit d'intérêts potentiel, nous nous engageons à discuter de toute situation correspondante avec notre supérieur hiérarchique, afin d'obtenir des conseils et/ou avis sur la meilleure façon de procéder. D'une manière générale, tout employé ou personne amenée à opérer habituellement ses activités au sein des installations de TOYOTA en France doit veiller à éviter d'acquiescer un intérêt et/ou de participer à toute activité extérieure à TOYOTA qui pourrait nuire à la réputation et à l'intégrité de TOYOTA. Nul ne peut occuper un emploi, gérer une entreprise ou exercer une profession extérieure qui pourrait nuire aux intérêts légitimes de TOYOTA sans l'approbation préalable des Ressources Humaines de l'entité considérée de TOYOTA en France. Ceci signifie notamment que nous devons prêter attention à ne pas être au service et/ou à collaborer avec une entreprise de l'industrie automobile, un concurrent, un fournisseur (potentiel) ou un autre partenaire commercial de TOYOTA ou d'un de ses concurrents. Pour éviter toute incompréhension ou ambiguïté, chacun est donc fortement encouragé à se rapprocher des Ressources Humaines de l'entité considérée de TOYOTA en France avant de se lancer dans toute activité extérieure.

**(e) Travail d'équipe**

Nous coopérons les uns avec les autres pour réaliser nos tâches et nos objectifs de manière effective et efficace et nous cherchons à améliorer les capacités des individus et de l'entreprise dans son ensemble. Les responsables et la Direction Générale orientent, supervisent et soutiennent leurs équipes et encouragent le travail en équipe pour améliorer la communication et l'efficacité au sein et en dehors du service.

**(f) Amélioration de l'efficacité et des compétences professionnelles**

Nous nous employons à développer nos capacités à innover dans un objectif d'amélioration continue et nous nous engageons à améliorer notre efficacité. Nous cherchons également continuellement à progresser d'un point de vue personnel et professionnel par le biais de formations ou de tout autre système approprié. Pour TOYOTA, le développement personnel se définit par l'accroissement des compétences et des connaissances, la capacité à assumer davantage de responsabilités et l'utilisation efficace des différents systèmes et processus de gestion des ressources humaines.

**(g) Protection des travailleurs migrants et lutte contre le travail forcé**

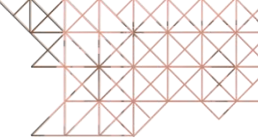
TOYOTA ne tolère jamais le travail forcé, qui est souvent obtenu par le recours à des moyens violents et/ou menaçants par la dépendance financière ou toute autre forme d'esclavage moderne, y compris la traite des êtres humains. Nous savons que les travailleurs migrants sont particulièrement exposés aux situations d'exploitation et de travail forcé. En raison de la nature des activités de TOYOTA, nous avons conscience des risques potentiels de travail forcé susceptibles d'impliquer des travailleurs migrants au sein de notre entreprise, de notre chaîne d'approvisionnement et, plus généralement, de notre chaîne de valeur. Dans le cadre de nos activités de contrôle et de vigilance, nous collaborons ainsi avec des organisations tierces afin de garantir des conditions de travail équitables pour les différents travailleurs au sein des différentes filiales, fournisseurs et distributeurs du groupe, et ce quel que soit le lieu où ils exercent leur activité.

**(h) Lutte contre le travail des enfants**

TOYOTA ne tolère en aucun cas le travail des enfants ; celui-ci les prive de leur enfance ainsi que d'un accès à l'éducation et limite également leur développement. TOYOTA a une conscience absolue des préoccupations liées au travail des enfants ainsi qu'à toute autre violation des droits de l'homme, en particulier (mais non exclusivement) en ce qui concerne l'approvisionnement en minerais et/ou métaux rares. Nous continuerons à identifier et à évaluer les risques liés aux droits de l'homme, y compris en ce qui concerne le travail des enfants. Si un risque est identifié à la suite d'une procédure d'instruction, nous déploierons des mesures appropriées pour atténuer ce risque.

**Bonnes pratiques**

- Respecter les autres dans nos relations de travail au quotidien, y compris les tiers (fournisseurs, clients, consultants, représentants de l'autorité publique, etc.).



- Encourager les autres employés dans leur créativité, leur développement personnel et leur progression, dans l'esprit du « Toyota Way ».
- Lire et respecter le règlement intérieur et notamment les aspects relatifs à la santé et à la sécurité.
- Être toujours ouvert aux opinions et contributions des autres.
- Participer régulièrement à des formations afin d'améliorer compétences et capacités.
- Respecter les relations de travail, les règles et les pratiques du dialogue social.
- En cas de doutes ou de questions, demander conseil auprès de l'équipe des ressources humaines.
- Ne pas discriminer sur la base de la nationalité, du genre, de l'orientation sexuelle, d'un handicap, de l'origine ethnique, des opinions religieuses ou politiques, y compris dans les processus de recrutement et de développement professionnel ainsi que dans les activités quotidiennes.
- Ne pas utiliser de langage calomnieux, diffamatoire, discriminatoire, ou de comportement agressif ou insultant envers les autres.

## 2-1. RESPECT DES LOIS ET DES REGLEMENTATIONS

### Extrait du Code de Conduite de TMC

*TOYOTA entend se conformer à la législation en vigueur ainsi qu'à toute évolution de cette législation, aux politiques et règles de l'entreprise, entend adhérer à des normes sociétales saines dans un contexte professionnel et mener toute action adéquate contre tous les actes illicites ou criminels ou tous les actes enfreignant les politiques et règles de l'entreprise.*

*Chaque collaborateur TOYOTA est tenu de se conformer à la législation en vigueur ainsi qu'aux politiques et règles de l'entreprise et doit agir selon des normes sociales saines dans tous les aspects de son travail. (Principes directeurs 1 et 2)*

#### (a) Respect des lois et réglementations locales, nationales et internationales

Nous nous conformons à la législation en vigueur ainsi qu'à l'évolution de la législation tant nationale que communautaire, dans le pays où nous opérons. Il est de la responsabilité de chacun de se familiariser avec les lois applicables à nos opérations. Nous devons veiller à ce que notre conduite ne puisse pas être perçue comme étant contraire aux lois et réglementations qui régissent les activités de TOYOTA. Nous ne devons pas oublier que la perception que les autres ont de nos actes est importante et que nous devons en toute circonstance agir d'une manière transparente et éthique.

#### (b) Respect des politiques et des règles de l'entreprise

Nous nous familiarisons avec les politiques de TOYOTA et nous nous engageons à agir conformément aux principes établis dans les "Principes directeurs de Toyota", le "TOYOTA Way", "La contribution au développement durable" ainsi qu'au présent Code d'éthique de TOYOTA en France. Nous nous familiarisons également avec les normes sociétales acceptables dans le cadre professionnel et agissons conformément à celles-ci.

#### (c) Promouvoir le respect des règles de TOYOTA

Nous ne tolérons aucun acte illégal ou acte qui puisse enfreindre la politique et les règles de TOYOTA que ce soit de la part d'un collaborateur TOYOTA ou d'un partenaire commercial. Nous menons les actions appropriées contre les manquements aux règles pouvant être commis par d'autres.

Nous rappelons l'importance du respect des règles tant au sein de l'entreprise que dans nos relations avec nos partenaires commerciaux.

## 2-2. GESTION ET UTILISATION DES ACTIFS ET DES INFORMATIONS CONFIDENTIELLES

### Extrait du Code de Conduite de TMC

*TOYOTA possède un important volume d'actifs corporels(1) et incorporels(2) d'une très grande valeur, essentiels pour le succès de ses activités. Pour que TOYOTA utilise ces actifs avec efficacité, elle les gère avec rigueur afin de prévenir toute perte, vol ou utilisation frauduleuse ou contraire aux règles de l'entreprise.*

*TOYOTA s'emploie à protéger la confidentialité de ses informations sensibles (informations commerciales confidentielles notamment) et à les utiliser de manière appropriée. Parallèlement, TOYOTA ne tolère en aucun cas l'utilisation illégale d'actifs d'autres parties ou l'utilisation non autorisée d'informations confidentielles appartenant à des tiers.*

*Les employés TOYOTA doivent gérer et protéger de manière adéquate les actifs de TOYOTA et les actifs personnels des tiers. (Principe directeur 1)*

- **Les actifs corporels** comprennent les terrains, immeubles, installations, équipements, outils, produits, composants, pièces fournisseurs, marchandises, matériaux, équipements bureautiques, réseaux, fournitures de bureau, liquidités et dépôts, titres et obligations et cartes de crédit d'entreprise.
- **Les actifs incorporels** comprennent les droits de propriété intellectuelle, comme les droits de brevet, marques de commerce, droits d'auteur, droits de conception, savoir-faire, méthodes industrielles, gammes de travail, etc. ; les informations confidentielles de l'entreprise, son organisation, ses activités, ses affaires sur un quelconque format et support, comme les informations relatives aux approvisionnements, à la vente ou l'après-vente, les informations sur les technologies de l'entreprise, les produits, les informations sur le personnel, les informations comptables et les logiciels (ex. : programmes, données).

#### (a) Protection des actifs corporels

Nous n'utilisons aucun actif corporel de l'entreprise à des fins personnelles ou à des fins autres que celles qui sont spécifiquement autorisées par l'entreprise. Pour prévenir la perte ou le vol, nous suivons les règles relatives au traitement des actifs corporels (ex. les règles relatives à la sortie d'actifs des locaux de l'entreprise). Nous ne permettons pas la présence dans l'entreprise d'actifs corporels d'autres entreprises ou individus sauf si cette présence a été approuvée conformément aux règles et procédures de l'entreprise.

#### (b) Protection de la propriété intellectuelle et des autres actifs incorporels de TOYOTA

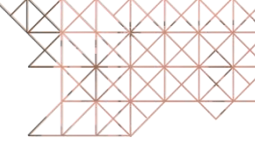
Nous protégeons en permanence la totalité de la propriété intellectuelle de l'entreprise contre toute atteinte. Cela couvre tous les droits de propriété intellectuelle et les autres actifs incorporels qui sont créés ou développés, directement ou indirectement par notre travail pour l'entreprise et qui appartiennent à l'entreprise ou qui lui sont attribuables.

#### (c) Respect de la propriété intellectuelle des tiers

Nous respectons les droits de propriété intellectuelle de tiers et nous n'utilisons pas illégalement lesdites propriétés (tels que brevets, services collectifs, dessins et marques commerciales).

Nous ne faisons pas de copie illégale de logiciels ou de publications, conformément aux règles et aux lois relatives à la protection des données.





#### (d) Protection et mise à jour des informations confidentielles de l'entreprise

Beaucoup d'informations et de données appartenant à TOYOTA ont une nature confidentielle et ne peuvent être divulguées qu'aux seules personnes autorisées à les utiliser.

Nous nous conformons ainsi aux règles de TOYOTA concernant l'utilisation des informations confidentielles et sensibles et nous évitons toute fuite d'informations confidentielles.

Même après avoir quitté l'entreprise, pour quelque motif que ce soit, nous ne révélerons ou ne divulguerons aucune information ou donnée confidentielle dont nous pourrions avoir pris connaissance lors de notre intervention pour TOYOTA.

La politique de confidentialité de TOYOTA apporte des principes directeurs et des règles concernant les données confidentielles de l'entreprise.

Nous ne divulguons aucune information confidentielle se rapportant à TOYOTA, ses partenaires commerciaux et ses filiales à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, excepté pour des raisons professionnelles légitimes. Outre les informations expressément définies comme confidentielles (en fonction des règles et procédures en vigueur au sein de l'entreprise), doit être considérée comme confidentielle toute information interne au sujet de laquelle l'entreprise n'a pas effectué proactivement d'annonce ou de publication officielle.

#### (e) Protection des informations confidentielles d'entreprises tierces

Dans le cas d'une recherche d'information(s) sur une autre entreprise, nous n'utilisons que des moyens légaux pour obtenir les informations recherchées, auprès de sources autorisées et nous la (les) conservons de manière appropriée.

Nous vérifions le cadre légal de l'utilisation de cette(ces) information(s) et nous ne l'(les)utilisons que sur cette base.

#### (f) Utilisation des moyens de communication de l'entreprise

Le téléphone, le courrier électronique, Internet et les autres moyens de communication fournis par TOYOTA ne peuvent être utilisés qu'à des fins professionnelles et selon les précautions d'usage habituelles.

#### (g) Protection des informations personnelles

Nous traitons les données personnelles de nos employés, de nos clients et de nos partenaires commerciaux et de tout autre tiers avec qui nous sommes en affaire, ainsi que les nôtres, dans le respect des règles et lois applicables en la matière.

Nous n'obtenons d'informations personnelles sur nos clients et nos partenaires commerciaux que par des moyens légitimes et légaux, nous gérons et protégeons strictement ces informations et nous ne les utilisons qu'à des fins convenues.

Nous veillons à ce que le traitement, la mise à jour et le stockage des données personnelles suivent des procédures appropriées. Aucune information personnelle relative à des membres du personnel ne peut être divulguée par un collaborateur ou par un tiers sauf en cas d'autorisation appropriée conformément à la législation en vigueur. Toutes les données personnelles sont traitées, stockées et tenues à jour de manière appropriée et utilisées uniquement à des fins légitimes, selon la loi en vigueur.

## 2-3. INTEGRITE ENVERS L'ENTREPRISE ET LES TIERS

### Extrait du Code de Conduite de TMC

*TOYOTA veille à ce que ses activités s'opèrent en toute intégrité, de manière honnête et éthique, et conformément aux règles et aux lois en vigueur. TOYOTA opère une politique de « tolérance 0 » à l'égard de la corruption au sein de son organisation. TOYOTA entend se conformer en permanence aux lois anti-corruption ; TOYOTA met en œuvre et renforce tout dispositif permettant de lutter de manière effective contre toute forme de corruption au sein de son organisation.*

*Cette politique de « tolérance 0 » s'applique, sans distinction aucune, à tous les employés de l'entreprise, ainsi qu'à ses associés, dirigeants ou à toute autre personne physique ou morale qui assurerait des prestations de service pour l'entreprise, ou encore à tout tiers qui agirait pour et/ou au nom de TOYOTA ou serait en relations d'affaires avec TOYOTA (Principe directeur 1)*

#### (a) Relations et intérêts avec des tiers

Les relations entre TOYOTA et des tiers tels que les partenaires commerciaux actuels, les fournisseurs, les contractants, les consultants, les agents et distributeurs, les concurrents, les partenaires commerciaux ou tiers avec qui un partenariat est envisagé ou en négociation, peuvent donner lieu à des situations dans lesquelles des conflits d'intérêt – réels ou perçus comme tels – pourraient surgir.

Nous évitons d'investir ou d'acquérir des intérêts financiers directs ou indirects dans des organisations tierces et ce peu importe la nature, la valeur ou la forme desdits investissements. Les relations d'affaires avec des membres de la famille de collaborateurs appartenant ou travaillant dans d'autres entreprises, sont interdites.

Sans préjudice des règles applicables en matière de délit d'initiés (voir section 2-4 ci-dessous), toute relation d'affaire ou tout intérêt financier avec des tiers doit être signalé par nos collaborateurs lorsque TOYOTA se trouve en position d'influencer ces tiers et lorsque TOYOTA envisage ou se trouve déjà en relation d'affaires avec ces tiers (discussion, négociation, transaction, contrat, etc.) ou encore se trouverait impliqué dans cette relation.

Ce signalement doit mentionner le nom du/des tiers et la nature des relations ou des intérêts en cause et doit être adressé au supérieur hiérarchique du collaborateur concerné en tenant compte de sa classification et de sa position dans l'entreprise (et au minimum à tout Chef du Service ainsi concerné). Toute personne amenée à opérer au sein des installations d'une entité considérée de TOYOTA en France fera quant à elle son rapport auprès de son référent au sein de l'organisation de TOYOTA.

## 2-4. POLITIQUE ANTI-CORRUPTION – CADEAUX ET INVITATIONS

La corruption est le fait de promettre, proposer ou offrir, directement ou indirectement, tout avantage indu, monétaire ou autre, à un tiers afin que celui-ci, en violation de ses obligations, agisse ou au contraire s'abstienne d'agir en vue de l'obtention ou la conservation d'une relation d'affaire, ou de tout autre avantage indu.

Chaque collaborateur doit se conformer strictement à la « politique anti-corruption » mise en place par TOYOTA (Annexe remise et consultable séparément) ainsi qu'à toutes les autres politiques qui incluent des règles et principes directeurs spécifiques en matière de corruption, de cadeaux, d'invitations et autres faveurs ou avantages.

TOYOTA ne saurait faire ou tolérer aucun acte ni aucune forme de corruption. Ceci inclut la corruption active (offrir des pots-de-vin), la corruption passive (recevoir, accepter des pots-de-vin), ainsi que tout acte ou forme d'extorsion, d'abus de pouvoir, de détournement, de blanchiment d'argent et toute autre activité criminelle similaire, dont nous ou des tiers serions à l'origine ou dont nous ou des tiers serions bénéficiaires, ou encore accomplis au nom et/ou pour TOYOTA, et ce avec ou sans sa connaissance.

Tout manquement à cette obligation expose celui qui en est à l'origine à un régime sanctionné de lourdes peines prenant notamment la forme d'amendes.

La politique anti-corruption de TOYOTA est reprise en détail dans la « Politique Anti-Corruption TMMF 2022 », en annexe au présent Code.

## 2-5. CONFORMITE ET GESTION DES ENGAGEMENTS CONTRACTUELS

### Extrait du Code de Conduite de TMC

TOYOTA s'engage à honorer toutes les obligations découlant des relations qu'elle entretient avec ses partenaires commerciaux. Les collaborateurs de TOYOTA doivent comprendre qu'il est essentiel de suivre rigoureusement les engagements correspondants afin de protéger les intérêts de l'entreprise et sa réputation, et d'agir conformément aux dispositions légales applicables (**Principes directeurs 1 et 7**)

#### (a) Observer et honorer les termes et conditions des engagements contractuels

Nous devons prendre note et honorer les termes et conditions de tous les accords que nous concluons avec nos partenaires.

#### (b) Se conformer aux règles et lois applicables

Lorsque nous nous engageons dans des négociations, nous devons examiner attentivement toutes les lois et règles (loi en matière de concurrence notamment) en s'assurant, en temps utile, du support du Service juridique.

#### (c) Gestion des engagements contractuels

Nous devons suivre l'ensemble des règles et principes inclus dans la politique de gestion des engagements contractuels de l'entreprise, qui régissent tous les niveaux de la relation commerciale, que ce soit de la phase précontractuelle à la résiliation en passant par ses modifications éventuelles.

## 2-6. CONCURRENCE LOYALE

### Extrait du Code de Conduite de TMC

Les règles du Droit de la concurrence sont susceptibles de concerner une large partie de l'organisation et des opérations commerciales de TOYOTA. De nombreux employés sont impliqués que ce soit quotidiennement ou occasionnellement, dans des activités ou des sujets encadrés par le Droit de la concurrence.

Le Droit de la concurrence contribue à assurer une concurrence loyale et TOYOTA considère qu'il est essentiel pour ses collaborateurs et membres de se conformer totalement à ces règles. (**Principes directeurs 1 et 7**)

#### (a) Conformité avec le Droit de la concurrence

Les autorités de la concurrence peuvent infliger et ont déjà pu infliger de lourdes amendes lorsqu'existent des atteintes aux règles du Droit de la concurrence. Une atteinte au Droit de la concurrence peut également sérieusement nuire à la réputation de la marque et de l'entreprise.

En outre, lorsqu'elles reçoivent des plaintes de partenaires, de concurrents, de consommateurs ou de toute partie y ayant intérêt, les autorités de la concurrence nationales et européennes peuvent mettre en place des investigations qui peuvent s'avérer très coûteuses, qui mobilisent beaucoup de temps et qui peuvent perturber le bon fonctionnement des entreprises concernées.

Chaque collaborateur de TOYOTA a le devoir et la responsabilité de se conformer strictement aux règles issues du Droit de la concurrence.

#### (b) Conformité avec les politiques mises en place par TOYOTA

Toutes questions, doutes, préoccupations ou soupçons concernant des pratiques anti-concurrentielles impliquant TOYOTA, ses partenaires ou ses concurrents, ainsi que toute négociation d'accords ou effets potentiels de ceux-ci doivent en être référés au Service juridique, de manière la plus proactive possible et dès leur apparition.

## 2-7. POLITIQUE D'ACHAT

### Extrait du Code de Conduite de TMC

TOYOTA mène ses opérations d'approvisionnement de manière éthique, sur la base des trois principes suivants :

#### (a) Une concurrence loyale basée sur la performance

Indépendamment de la nationalité ou de l'importance de la transaction, TOYOTA offre à tous les candidats prestataires des opportunités égales et les évalue sur la base de leurs capacités globales, notamment en matière de qualité, de technologie, de prix, de volumes, de fiabilité de livraison, de la pérennité de l'entreprise et des capacités de développement technologique.

#### (b) La croissance mutuelle basée sur la confiance mutuelle

TOYOTA entend construire des relations profitables aux deux parties, sur la base d'une étroite coopération et d'une communication ouverte.

#### (c) Promouvoir les partenaires locaux pour remplir son rôle d'entreprise citoyenne

TOYOTA privilégie dans la mesure du possible le recours aux fournisseurs locaux et la production locale, pour contribuer ainsi au développement économique des pays dans lesquels TOYOTA mène ses activités. Le personnel TOYOTA mène les activités d'approvisionnement avec intégrité et équité, en s'inspirant des trois principes cités et dans le respect des lois en vigueur. (**Principes directeurs 1 et 7**)

#### (a) Innovation et efficacité

Nous nous efforçons d'acquérir des connaissances spécifiques dans le domaine de l'approvisionnement, des matières premières, des processus de production et de la gestion des coûts, etc. Nous collaborons avec nos fournisseurs pour identifier les moyens de réduire les coûts.

Nous respectons la confidentialité des informations et les droits de propriété intellectuelle de nos fournisseurs et nous les protégeons comme s'ils étaient les nôtres.

#### (b) Promotion du rôle citoyen de l'entreprise

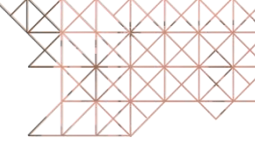
Nous encourageons nos fournisseurs à adopter des politiques d'entreprise socialement responsables.

#### (c) Utilisation de la position de négociation

Nous n'abusons pas de la position de négociation de TOYOTA et nous ne cherchons pas à influencer les fournisseurs pour leur faire accepter des conditions déloyales ou leur demander de nous transmettre un savoir-faire technique ; nous ne cherchons pas non plus à écarter de manière déloyale certains fournisseurs.

## 2-8. PRODUCTION ET DISTRIBUTION

### Extrait du Code de Conduite de TMC



TOYOTA s'emploie à produire des véhicules et des pièces Toyota et Lexus de première qualité pour répondre aux besoins des consommateurs. De plus, TOYOTA entend constituer des réseaux de distribution pour les véhicules et les pièces détachées qui contribuent aux objectifs cités. Pour assurer la production et l'offre de véhicules et de pièces Toyota et Lexus de première qualité, TOYOTA s'emploie à constituer le meilleur réseau international de production et de distribution de véhicules. Pour accroître la compétitivité internationale des véhicules Toyota et Lexus, TOYOTA a développé le Système de Production Toyota, adapté aux caractéristiques de chaque région du monde. TOYOTA entend établir des sites de production respectueux des collaborateurs et de l'environnement. En tant que collaborateur TOYOTA, nous nous efforçons de garantir la sécurité et la qualité de nos produits et nous respectons les lois qui régissent leur production et leur distribution.

**(Principe directeur 4)**

**(a) Un travail précis au service de la qualité et de la sécurité des produits**

Grâce à la standardisation du travail, nous nous efforçons d'éliminer les situations de *Muri* (surcapacités), de *Mura* (déséquilibre) et de *Muda* (gaspillage). Nous entendons créer des produits présentant une qualité constante de haut niveau pour accroître la satisfaction du client. En cas de production défectueuse, nous suspendons la production pour déterminer la cause du problème et y remédier de façon définitive.

**(b) Une expertise de travail**

Nous nous engageons à améliorer sans cesse nos capacités, nos compétences techniques et notre efficacité. Nous veillons à améliorer sans cesse nos méthodes, processus et procédures de travail.

**2-9. VEILLER A LA SECURITE**

**Extrait du Code de Conduite de TMC**

Proposer des véhicules toujours plus sûrs constitue l'un des principaux défis et responsabilités auxquels TOYOTA doit faire face. En coopération avec ses partenaires, TOYOTA s'emploie à rechercher et à développer, concevoir et fabriquer des véhicules Toyota et Lexus soumis à des contrôles rigoureux en termes de qualité pour garantir la sécurité et le confort de nos consommateurs. TOYOTA est fière d'offrir un service après-vente de première qualité et de sensibiliser le consommateur et le grand public à la sécurité. TOYOTA entend s'impliquer activement dans les domaines de l'éducation permanente (en l'espèce, la formation des conducteurs) et de l'amélioration des conditions de circulation. Les besoins des consommateurs sont toujours prioritaires pour TOYOTA. En tant que collaborateurs TOYOTA, nous devons sans cesse œuvrer à la réalisation de véhicules toujours plus sûrs et susceptibles de nous assurer la fidélité et la confiance du consommateur. **(Principe directeur 3)**

**(a) Concevoir des véhicules sûrs**

Nous accordons une attention particulière à la fabrication de nos véhicules et de nos équipements, de la planification jusqu'à la livraison en passant par le développement, la conception, l'évaluation, la production, le contrôle, le transport et les inspections préalables à la livraison. Nous nous familiarisons de manière approfondie avec les normes de sécurité, nous examinons les résultats des recherches et des expériences menées en matière de sécurité par TOYOTA et par le secteur, et, en considérant la sécurité au sens le plus large, nous nous employons à fabriquer des véhicules répondant aux normes de sécurité appropriées. Pour favoriser des conditions d'utilisation sûres de nos véhicules, des produits et services qui y sont liés tout au long de leur cycle de vie, nous mettons en place des formations en matière de sécurité et d'entretien et nous participons au partage des connaissances techniques.

**(b) L'opinion du consommateur est essentielle**

Pour s'assurer d'une utilisation sécurisée et confortable de nos véhicules, nous mettons à disposition du consommateur une information appropriée sur les nouveaux équipements en matière de sécurité et des instructions sur une utilisation sûre de nos véhicules. Parce que nous sommes profondément convaincus que « l'opinion du consommateur est essentielle », nous tenons compte de toutes les questions, demandes et opinions des consommateurs.

Nous accordons la plus haute attention aux questions liées à la santé et à la sécurité soulevées par des consommateurs, les organismes publics, etc. Nous n'autorisons ni n'effectuons de transformation ou de modification illégale des véhicules, et ce même si elles sont demandées par des consommateurs.

**2-10. PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT**

**Extrait du Code de Conduite de TMC**

TOYOTA est profondément consciente de l'importance de la protection de l'environnement. TOYOTA s'emploie donc à fournir des produits propres et sûrs ainsi qu'à améliorer la qualité de la vie à travers toutes ses activités. De plus, TOYOTA a élaboré une politique proactive en matière d'environnement, la « Charte TOYOTA pour la Terre », ainsi qu'un « Plan d'action TOYOTA pour l'environnement », pour une amélioration constante des performances écologiques. TOYOTA considère qu'une gestion saine en matière d'environnement constitue une de ses responsabilités majeures. TOYOTA envisage les impacts écologiques de ses véhicules à travers l'intégralité de leur cycle de vie, de la production à l'élimination. TOYOTA s'engage à se conformer aux normes internationales en matière d'environnement et à effectuer des études d'incidence écologique, ainsi qu'à œuvrer à la conception et à la fabrication de véhicules respectueux de l'environnement, en coopération notamment avec ses partenaires. Les collaborateurs TOYOTA doivent s'efforcer de respecter les normes environnementales les plus exigeantes dans tous les pays où ils opèrent. **(Principe directeur 3)**

**(a) Responsabilité environnementale**

Chacun de nous s'efforce de prendre en considération les conséquences environnementales liées à ses activités afin de parvenir à l'objectif de « zéro émission » que nous avons fixé pour l'ensemble de nos activités, y compris en ce qui concerne le développement, la fabrication et le transport des véhicules Toyota et Lexus. Nos responsabilités environnementales s'appliquent également aux services après-vente.

**(b) Recyclage**

En tant qu'entreprise concernée par le recyclage, nous nous efforçons de préserver les ressources naturelles ainsi que l'énergie et nous participons à des opérations de dépollution et de reboisement.

Pour illustrer notre engagement en faveur d'un transport écologiquement durable, nous participons à des initiatives d'« éco-conduite ».

**(c) Information sur les performances environnementales**

Nous fournissons des informations appropriées et actualisées sur nos performances environnementales aux organismes et autorités concernés, via des rapports publics et via notre site Internet.

## 2-11. RECHERCHE ET DEVELOPPEMENT

### Extrait du Code de Conduite de TMC

*Pour offrir des produits et des services innovants, sûrs et de première qualité, qui répondent aux demandes des consommateurs à travers le monde, TOYOTA a créé des centres de recherche et de développement qui emploient un personnel sélectionné sur la base de ses capacités d'innovation. TOYOTA coopère en matière de recherche et de développement de technologies de pointe avec des universités et des instituts de recherche reconnus.*

*TOYOTA respecte les lois qui régissent les activités de recherche et de développement et les accords conclus avec des partenaires en la matière. TOYOTA entend développer des véhicules répondant aux besoins des consommateurs et s'engage à promouvoir des améliorations continues en matière de conception et de fabrication.*

*Les collaborateurs TOYOTA respectent les propositions de leurs partenaires de recherche et développement et s'emploient à construire et entretenir des relations de confiance mutuelle en respectant leurs obligations envers leurs partenaires.*

*Les collaborateurs TOYOTA veilleront à ne pas porter atteinte aux droits de propriété intellectuelle des autres parties. (Principe directeur 4)*

#### (a) Protection de la propriété intellectuelle de TOYOTA

Tous les droits de propriété intellectuelle tels que brevets, programmes, designs, marques commerciales, droits d'auteur, secrets de fabrication, savoir-faire et tout autre droit créé ou développé, directement ou indirectement, par nos activités de recherche et développement, appartiennent à TOYOTA.

#### (b) Respect de la propriété intellectuelle des tiers

Nous ne portons pas atteinte aux droits de propriété intellectuelle de tiers. Nous n'utilisons pas illégalement les brevets, programmes, designs et marques commerciales de tiers et nous n'effectuons aucune copie illégale de logiciels ou de publications. En cas de besoin d'utilisation de la propriété intellectuelle de tiers à des fins de fabrication ou de recherche et développement, nous obtenons les droits d'utilisation et nous les utilisons dans le cadre défini.

#### (c) Respect des termes et conditions des contrats

Lorsque nous travaillons avec des concurrents en matière de recherche et de développement, nous examinons toutes les lois, réglementations et directives applicables dans les pays concernés, vérifions le contenu de toutes les restrictions sur les activités conjointes de recherche et de développement et nous veillons à ne pas exclure de manière déloyale d'autres entreprises du marché.

## 2-12. VENTE ET APRES-VENTE

### Extrait du Code de Conduite de TMC

*TOYOTA s'efforce de construire des relations basées sur trois principes : priorité au client, croissance partagée construite sur la confiance mutuelle, et concurrence loyale.*

#### (a) La philosophie du "Client d'abord"

*TOYOTA s'emploie à créer et maintenir une structure de vente et de service efficace permettant de répondre aux besoins variés des consommateurs à travers le monde. À cette fin, TOYOTA développe des produits conçus en fonction des besoins des consommateurs et met en place une stratégie marketing et des techniques de vente qui sont conformes aux caractéristiques d'un produit répondant aux différentes demandes.*

#### (b) La croissance partagée sur la base de la confiance mutuelle

*TOYOTA respecte ses fournisseurs et son réseau de concessionnaires et cherche à établir avec ses partenaires commerciaux des relations durables qui soient profitables à tous sur la base d'une confiance mutuelle.*

*Nous offrons une gamme de produits attrayants, déployons différents types de showrooms et de techniques de vente et utilisons un système très précis de gestion de la relation clients – le tout visant à accroître l'efficacité des ventes et la rentabilité des concessions.*

#### (c) L'importance d'une concurrence loyale sur le marché

*TOYOTA respecte le libre-échange et la concurrence de marché. TOYOTA met en place des stratégies de ventes audacieuses en vue d'accroître la satisfaction du consommateur dans les différentes parties du monde. TOYOTA s'engage au respect de la concurrence et à effectuer des transactions loyales.*

*Nous conduisons nos activités de vente dans le respect des lois et sur la base des principes ci-dessus.*

*(Principes directeurs 1 et 4)*

#### (a) Identifier les besoins des consommateurs

Pour répondre aux besoins des consommateurs, nous nous efforçons de fournir à nos concessionnaires des informations de qualité, de collecter les informations conformément à l'approche « Genchi Genbutsu » (c'est-à-dire en remontant à la source, en évaluant la situation et en prenant alors des décisions qui s'appuient sur des données objectives et vérifiées), d'élaborer en temps voulu des plans de production et de marketing et de garantir aux clients une satisfaction optimale.

#### (b) Des ventes menées avec intégrité

Les concessionnaires assurent les aspects pratiques de vente ou de location de nos produits et services.

Nous communiquons avec ceux-ci en toute bonne foi et leur offrons les produits et services que nos consommateurs attendent. Nous nous efforçons de fournir à nos consommateurs des informations précises. Nous ne nous livrons pas à des pratiques qui impliquent la falsification des dossiers ou une communication trompeuse, notamment de la publicité mensongère, ou des pratiques de marketing trompeuses. Nous n'abusons pas de notre position en imposant des exigences déraisonnables et déloyales à nos concessionnaires et clients.

#### (c) Le respect du droit de la concurrence

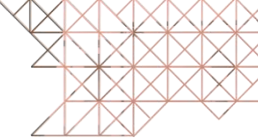
Nous veillons à ce que l'organisation de notre réseau de ventes et nos activités de ventes et services après-vente soient et demeurent conformes aux lois et réglementations en vigueur en matière de concurrence (voir section 2-6).

#### (d) Offre(s) de cadeaux, d'invitation et d'autres avantages

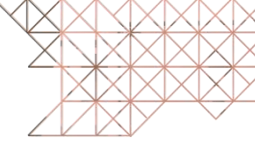
Nous devons nous abstenir d'offrir des avantages ou autres traitements privilégiés inappropriés à des clients, des fournisseurs, des représentants ou à tout tiers, et qui pourraient placer le bénéficiaire dans une position d'obligé (se référer à l'Annexe « Politique anti-corruption » remise et consultable séparément).

## 2-13. ACTIVITES INTERNATIONALES

### Extrait du Code de Conduite de TMC



*TOYOTA est un acteur mondial, et un grand nombre de ses activités de production mais aussi de recherche et de développement sont conduites hors du Japon. TOYOTA opère dans des environnements variés et dans un monde en mutation permanente. Chaque pays possède ses propres lois, règles et coutumes ; de plus, le climat politique et économique international peut évoluer rapidement. TOYOTA se conforme aux lois et réglementations nationales et internationales tout en respectant la culture, les coutumes et l'histoire des pays et des communautés. TOYOTA contribue au développement des économies locales par une double approche globale et locale. (Principes directeurs 1 et 2)*



**(a) Respect de la culture, des coutumes et de l'histoire de chaque pays**

Nous respectons la culture, les coutumes et l'histoire de chaque pays dans lequel nous opérons et nous tenons compte des intérêts des communautés et des populations locales.

**(b) Observation des termes et conditions des contrats**

Nous avons une bonne connaissance des termes des contrats liés à nos activités internationales.

Nous pensons que le respect de nos engagements constitue une première étape vers des pratiques professionnelles ouvertes et loyales et que cette intégrité constitue la base d'une relation fondée sur la confiance mutuelle avec nos partenaires internationaux.

**2-14. AMELIORATION DE LA RENTABILITE**

**Extrait du Code de Conduite de TMC**

*Afin de répondre aux attentes des investisseurs et de la communauté, TOYOTA s'engage à prendre les mesures nécessaires pour accroître l'efficacité du management, réaliser une amélioration durable de ses bénéfices et renforcer sa gestion et sa rentabilité.*

*TOYOTA mène des études de faisabilité détaillées avant de financer des projets nationaux ou internationaux.*

*Sur la base d'indicateurs financiers appropriés, TOYOTA évalue la performance de sa gestion et la source de ses bénéfices de façon individuelle, par entité économique ainsi que sur une base consolidée, et s'efforce en permanence d'améliorer ses performances. TOYOTA publie en temps opportun des résultats financiers fiables adressés aux personnes et groupes concernés.*

**(Principe directeur 6)**

**(a) Amélioration des profits et réduction des coûts**

Nous nous efforçons d'améliorer la rentabilité en collaboration avec nos partenaires par notre détermination, la précision de nos analyses et nos efforts en matière d'innovation. Nous nous employons à réduire les coûts par une politique de sensibilisation et d'innovation dans le but d'offrir à nos clients des produits et des services présentant un rapport qualité-prix attractif. Dans le même temps, nous nous efforçons d'accroître la qualité marchande de nos produits et d'apporter une valeur ajoutée accrue à nos services.

**(b) Une utilisation appropriée des ressources et des dépenses**

En matière de conduite de projets, d'investissements ou de financement, nous nous efforçons d'utiliser les ressources de manière efficace. Afin d'éviter une utilisation inappropriée ou incorrecte de nos ressources financières, nous nous appuyons sur un contrôle interne rigoureux et indépendant.

En matière de transactions financières, nous mettons en place des procédures de contrôle veillant à ce que ces transactions s'effectuent sous une supervision rigoureuse.

**(c) Une garantie de précision**

Sur la base de pratiques comptables adéquates, nous assurons la fiabilité de nos données financières et comptables tout en faisant en sorte d'en préserver la confidentialité. Nous nous employons à prévenir les erreurs de traitement et les fuites, les altérations et la perte d'informations confidentielles.

**2-15. DELIT D'INITIES**

**Extrait du Code de Conduite de TMC**

*TOYOTA détient un grand nombre d'informations confidentielles de valeur. Il est strictement interdit à toute personne amenée à en connaître d'utiliser de telles informations, par définition non accessibles au public, afin de négocier des actions ou d'autres titres.*

*Tous les collaborateurs TOYOTA doivent comprendre que le délit d'initié est un délit pénal dans la plupart des pays et qu'il détruit la confiance mutuelle entre les entreprises, les investisseurs et les partenaires commerciaux. (Principe directeur 1)*

**(a) Délit d'initié**

Toute forme de négociation de titres TOYOTA (ou de toute autre société), alors que l'on possède des informations confidentielles ou importantes au sujet de ces titres (et/ou de cette société) – pratique qualifiée de « délit d'initié » – est interdite, que l'investissement concerné se traduise ou non par un bénéfice *in fine* et/ou implique ou non un intermédiaire.

Est considérée comme information confidentielle, toute donnée sur une entreprise et/ou ses titres non encore communiquée par l'entreprise et non accessible aux investisseurs ordinaires.

Est considérée comme information importante toute information sur une entreprise et/ou ses titres qu'un investisseur devrait estimer déterminante pour se décider à acheter ou à vendre des titres de la société, ou qui est susceptible d'influencer le cours du titre de l'entreprise. Les informations importantes comprennent à la fois des informations positives, susceptibles de faire monter le cours du titre, et des informations négatives, qui pourraient faire baisser ce cours.

Des exemples de délit d'initié comprennent la vente ou l'achat de titres d'une société sur la base d'informations confidentielles acquises dans le cadre du travail accompli chez TOYOTA.

Nous restons prudents dans nos activités d'investissement afin d'éviter toute implication dans un délit d'initié. Nous ne suggérons ou ne recommandons à personne d'acheter, de vendre ou de conserver des titres d'une société alors que nous disposons d'informations inconnues du public au sujet de cette société et/ou de ses titres, même si nous ne communiquons ou ne divulguons pas ces informations.

**(b) Règles spécifiques pour les dirigeants concernant les titres TOYOTA**

Les dirigeants de TOYOTA en France ayant davantage d'opportunités d'accéder à des informations confidentielles concernant TOYOTA (informations financières par exemple), des exigences supplémentaires leur sont imposées pour aider à prévenir les délits d'initié.

Il est interdit à tous les dirigeants de négocier des titres TOYOTA pendant la période débutant à la fin d'un exercice financier (qu'il soit annuel, semestriel ou trimestriel) et se terminant à la date à laquelle les résultats financiers de TOYOTA sont rendus publics.

En outre, se livrer à des négociations à court terme portant sur la société qui nous emploie est souvent perçu par les autorités chargées de faire appliquer la loi sur les valeurs mobilières comme une démarche impliquant un délit d'initié. Les dirigeants de TOYOTA s'abstiennent, dès lors, de procéder à la vente-achat ou à l'achat-vente de titres de TOYOTA pendant six mois.

## Bonnes pratiques

- Bien s'informer des lois et réglementations et les appliquer dans leur intégralité.
- En cas de doutes ou d'hésitations, contacter le service juridique de l'entreprise.
- Lire et appliquer toutes les politiques et les règlements internes.
- Traiter toute information confidentielle et relative à la propriété intellectuelle de l'entreprise avec sérieux en accord avec la politique et les règles de confidentialité.
- Respecter les termes et conditions des contrats conclus avec les partenaires de l'entreprise.
- Traiter toute information et données personnelles avec précaution (cela inclut les données personnelles des collaborateurs et de tout partenaire).
- Contribuer activement au respect de l'environnement par la mise en place, notamment, de mesures concernant les économies d'énergie, en évitant le gaspillage de papier, en économisant l'électricité (extinction des lampes en quittant une pièce, extinction de l'ordinateur en fin de journée, etc.).
- Respecter la propriété intellectuelle (comme les droits d'auteurs, les brevets, les dessins et modèles, les designs protégés, les marques, etc.) de tout tiers, y compris des partenaires.
- Traiter avec soin la propriété et les équipements de l'entreprise (y compris l'équipement de bureau et les fournitures, les ordinateurs portables, les téléphones portables, agendas électroniques, etc.) et les utiliser conformément aux règles en vigueur dans l'entreprise.
- S'efforcer de fournir des produits et des services de haute qualité dans nos activités au quotidien.
- Écouter toujours attentivement les demandes, opinions et préoccupations des clients et y répondre.
- Refuser tout cadeau, commission ou autre rémunération de tiers pour la négociation, l'obtention, la recommandation de toute transaction d'affaires impliquant TOYOTA.
- Ne pas intervenir auprès de partenaires d'une façon qui puisse affecter notre indépendance envers eux dans le cadre de nos activités professionnelles.
- Ne pas bénéficier d'avantages financiers ou autres émanant de partenaires avec lesquels l'entreprise a des relations contractuelles.
- Refuser toute invitation à un événement, tout repas ou tout autre avantage hors contexte d'affaires et hors accord de la Direction Générale. Les offres d'hébergement de la part d'un partenaire doivent être déclinées.
- Ne pas abuser de la position de négociateur ou de décideur influent de TOYOTA en vue d'inciter les fournisseurs à accepter des conditions déséquilibrées ou à révéler leur savoir-faire ou toute autre information sensible.
- Ne pas pratiquer de délit d'initié en utilisant une information non rendue publique (relative à l'entreprise et à ses affaires) lors de transactions de titres de l'entreprise.
- Ne pas initier d'action frauduleuse en matière comptable, financière ou de tout autre ordre.

## LA COMMUNAUTE ET NOUS

TOYOTA entretient des liens étroits avec la communauté au sein de laquelle se développent ses activités. TOYOTA entend devenir l'entreprise citoyenne la plus intègre tant sur le plan international qu'auprès des communautés locales. Nous nous employons à communiquer de manière ouverte et honnête avec tous les acteurs concernés et nous nous engageons dans des activités qui contribuent au développement durable des communautés locales comme de la société dans son ensemble.

### 3-1. COMMUNICATION D'ENTREPRISE

#### Extrait du Code de Conduite de TMC

*TOYOTA entend être une entreprise ouverte qui bénéficie de la confiance de la communauté.*

*Nous communiquons des informations fiables et actualisées aux parties intéressées, grâce à des activités de relations publiques, des communications et des prises de parole qui visent à accroître la transparence de l'entreprise. TOYOTA apprécie et respecte les critiques constructives des parties intéressées et si nécessaire, intègre les suggestions dans ses pratiques professionnelles.*

*Nous nous employons à fournir des informations fiables et actualisées avec la plus grande rigueur. (Principes directeurs 1, 2 et 6)*

#### (a) Fournir des informations fiables

Nous sommes conscients qu'en tant que collaborateurs de TOYOTA, nous avons chacun un rôle à jouer dans l'image que nous véhiculons de notre groupe, et nous veillons donc à nous conduire d'une manière qui puisse justifier la confiance que la société accorde à TOYOTA, en fournissant des informations précises et exactes, ceci selon nos fonctions dans l'entreprise.

Nous nous efforçons de donner une réponse rapide et adéquate aux critiques constructives et aux demandes réalistes adressées à TOYOTA.

#### (b) Promouvoir de bonnes relations avec les communautés locales

TOYOTA s'efforce de toujours améliorer sa réputation et de gagner la confiance des communautés locales en participant aux événements de ces communautés, en accueillant des visites guidées et en prenant part à des événements et programmes locaux. TOYOTA organise également des séances d'information à destination des acteurs concernés durant lesquelles ceux-ci sont invités à émettre des critiques constructives, à faire part des problèmes rencontrés et à échanger des idées sur la manière de les résoudre.

#### (c) Être attentif à l'utilisation du langage et de la terminologie

Nous sommes attentifs au langage que nous utilisons. Nous nous efforçons donc de ne pas utiliser d'expressions calomnieuses, diffamatoires ou discriminatoires qui peuvent offenser d'autres personnes.

#### (d) Communication extérieure et publications

Nous ne faisons aucune déclaration publique au nom de TOYOTA sur ses activités, dans quelque contexte que ce soit (entretien, discours public, présentations, publication ou article dans des magazines ou des ouvrages, thèses, conférence, séminaire, etc.) et sur quelque média que ce soit, sauf si nous sommes certains que les vues que nous exprimons sont exactement celles de TOYOTA – et sous réserve que TOYOTA souhaite effectivement que nous rendions ces positions publiques. Si nous sommes approchés par des médias sur ces questions, nous contactons immédiatement l'entité ou la personne responsable de la communication au sein de l'entreprise. En règle générale, les positions de TOYOTA sur des questions d'intérêt public ou sectoriel sont exprimées par la Direction Générale ou le Département Communication de l'entreprise. Les articles destinés à une publication, les allocutions publiques et les interventions concernant TOYOTA et ses activités doivent être soumis, pour validation, à un membre de la Direction Générale avant toute divulgation.

#### (e) Relations avec les médias

L'utilisation des médias fait l'objet de la « Politique MÉDIA SOCIAUX » décrite dans l'Annexe correspondante, remise et consultable séparément.

Nous devons en permanence veiller à appliquer ses règles et principes directeurs et être vigilants dans la manière d'utiliser les médias, tout en gardant en permanence à l'esprit que nous représentons TOYOTA.

### 3-2. PHILANTHROPIE ET RELATIONS AVEC LA COMMUNAUTE

#### Extrait du Code de Conduite de TMC

*TOYOTA s'emploie à utiliser ses ressources de manière efficace et à participer à des activités visant à résoudre des problèmes ou des questions de société, de manière à œuvrer pour la prospérité sociale et le développement durable. Parmi ces activités qui visent à répondre à des problèmes ou des questions de société, des initiatives sont prises en faveur de la formation, de l'environnement ou de la sécurité routière.*

*En tant qu'entreprise mondiale, TOYOTA contribue à la création d'une société durable.*

*TOYOTA entend être une véritable entreprise citoyenne au sein des communautés dans lesquelles elle conduit ses activités, et s'engage à contribuer à la résolution des problèmes auxquels ces diverses communautés sont confrontées.*

*En tant que membre d'une communauté locale, TOYOTA s'intéresse et est sensible aux problèmes sociaux locaux, mène activement des activités philanthropiques et encourage le bénévolat chez ses collaborateurs.*

*(Principes directeurs 1, 2 et 6)*

#### (a) Soutenir les relations de TOYOTA avec la communauté, les actions philanthropiques et y participer

Nous connaissons et soutenons les relations de TOYOTA avec la communauté et ses actions philanthropiques dans différents domaines du développement durable en y apportant une participation active. Nous nous concentrons prioritairement sur la sécurité routière, l'environnement et l'éducation.

#### (b) Participer activement aux relations avec la communauté

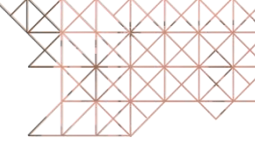
En tant qu'acteur de la communauté, TOYOTA croit en un engagement actif grâce à des actions philanthropiques et bénévoles qui contribuent également à notre bonne réputation. TOYOTA entend ainsi participer à la création d'une société meilleure en facilitant et en favorisant la participation de ses collaborateurs aux activités philanthropiques et bénévoles qui correspondent le mieux à chaque individu.

### 3-3. RELATIONS AVEC L'ACTIONNAIRE

#### Extrait du Code de Conduite de TMC

*Pour satisfaire les intérêts des actionnaires et des investisseurs à travers le monde, TOYOTA s'emploie à augmenter la valeur de l'entreprise et à réaliser une croissance économique stable et durable. TOYOTA reconnaît l'importance de maintenir de bonnes relations avec les investisseurs.*





*L'entreprise s'engage donc à communiquer avec les investisseurs en temps opportun et à favoriser la bonne compréhension de la stratégie de la direction et des activités de l'entreprise.*  
*En matière de gouvernance d'entreprise, TOYOTA s'engage à accroître la transparence sur ses activités de management, y compris par la mise en place de contrôles internes par des auditeurs indépendants.*  
*Chacun de nous, par son travail, s'emploie à agir en conformité avec l'engagement de TOYOTA à répondre aux attentes de ses actionnaires et investisseurs à travers le monde.*  
**(Principe directeur 6)**

**(a) Une rentabilité solide**

Nous mettons tout en œuvre pour créer de la valeur pour les actionnaires et investisseurs en stimulant la créativité, en menant une politique d'innovation technologique et en appréhendant et en maîtrisant les risques liés à notre activité, afin d'assurer une croissance durable.

**(b) La gestion des relations avec les investisseurs**

Nous fournissons en temps opportun des informations précises sur les performances de l'entreprise, nos principes fondamentaux et nos politiques et plans visant à accroître la rentabilité. Nous sommes ouverts aux opinions et aux critiques des actionnaires et investisseurs sur les performances de l'entreprise, sur nos principes, sur nos politiques et nos plans, et nous nous efforçons d'y répondre de manière appropriée.

**(c) Des normes éthiques exigeantes**

Outre les signalements dont certains faits ou agissements sont susceptibles de faire l'objet dans le cadre du dispositif d'alerte interne ci-après détaillé, tout manquement à la loi en vigueur, tout abus de confiance, toute infraction, escroquerie ou pratique comptable frauduleuse, peut entraîner des sanctions légales mais également disciplinaires.

La réputation de TOYOTA représente un actif de grande valeur, fruit du travail de nombreuses années.

Par conséquent, nous appliquons des normes éthiques très strictes, nous observons l'esprit et la lettre de la Loi et nous faisons preuve de prudence dans la prise de décision.

**(d) Documentation comptable**

Une documentation comptable précise et fiable doit être tenue à jour pour répondre aux obligations légales et financières de TOYOTA et permettre la gestion des opérations. Les livres et registres de TOYOTA doivent refléter de manière exacte et précise les transactions effectuées. Le non-enregistrement et la dissimulation de recettes, dépenses, actif ou passif ne sont pas tolérés et tous ceux d'entre nous qui exercent des fonctions de comptabilité et d'archivage sont tenus de respecter avec diligence les procédures prévues.

**(e) Information**

Nous nous engageons à communiquer en temps opportun des données financières fiables à nos actionnaires et investisseurs.

**3-4. RELATIONS AVEC LES POUVOIRS PUBLICS**

**Extrait du Code de Conduite de TMC**

*TOYOTA s'efforce de construire et d'entretenir des relations transparentes et loyales avec les pouvoirs publics et veille à respecter les lois ou des codes d'éthique professionnels en la matière.*

**(Principe directeur 1)**

**(a) Cadeaux, invitations et faveurs**

Aucune corruption de ou par quelque partenaire commercial, administration ou pouvoirs publics que ce soit, ne saurait être tolérée ni pratiquée. Nous respectons la politique anti-corruption mise en annexe du présent code et décrite dans la section 2-3 ci-dessus.

**(b) Affaires publiques**

Nous ne compromettons pas l'intégrité ou la réputation de TOYOTA ou de tout autre individu, entreprise ou pouvoir public, dans nos relations avec qui que ce soit à l'extérieur de TOYOTA. Lorsque nous sollicitons les pouvoirs publics, nous veillons à ce que nos demandes soient raisonnables.

**(c) Contributions politiques**

Nous nous abstenons d'offrir des avantages particuliers ou de faire des dons à des représentants de partis politiques.

**3-5. POLITIQUE ET RELIGION**

**Extrait du Code de Conduite de TMC**

*Dans la mesure où leurs activités n'empêchent pas les collaborateurs de remplir leurs obligations professionnelles, TOYOTA respecte la liberté de chacun de s'engager dans des activités politiques et n'interfère en aucune manière que ce soit dans leurs activités religieuses.*

*En revanche, nous ne nous engageons jamais dans des activités politiques et/ou religieuses qui interfèrent avec notre travail ou avec le travail d'autres collaborateurs de TOYOTA.*

**(Principe directeur 1)**

**(a) Séparation entre les activités professionnelles et les activités politiques et religieuses**

TOYOTA entend rappeler son attachement au respect du principe constitutionnel de laïcité édicté à l'article 1 de la Constitution française. La participation à des activités politiques et la pratique religieuse sont des activités personnelles que chaque individu est libre de mener dans le cadre de sa vie privée. En raison de la nature personnelle des opinions politiques et religieuses, les personnes qui expriment leurs opinions en public doivent indiquer clairement qu'elles s'expriment à titre individuel et n'expriment pas l'opinion de TOYOTA.

**3-6. SECURITE ROUTIERE**

**Extrait du Code de Conduite de TMC**

*TOYOTA s'emploie à contribuer à la création d'une société sûre, non seulement en produisant des véhicules sûrs mais aussi en promouvant activement l'éducation et la sensibilisation à la sécurité routière.*

*En tant que constructeur automobile, nous considérons qu'il est de notre responsabilité de donner l'exemple en matière de sécurité routière en respectant les règles du code de la route, en conduisant prudemment et en promouvant activement la sécurité routière.*

**(Principe directeur 1)**

#### (a) Respect des règles du Code de la route

En tant que représentants d'un constructeur automobile, nous nous employons à donner le bon exemple dans la conduite de nos véhicules. Nous respectons toujours les règles du code de la route.

#### (b) Prudence dans la conduite

Nous nous comportons comme des conducteurs courtois et prudents.

#### Bonnes pratiques

- Transmettre toute demande d'information concernant TOYOTA de la part de tiers (par exemple de journalistes, d'autorités publiques, etc.) au département ou à la personne en charge de la communication au sein de l'entreprise.
- Soutenir TOYOTA dans sa promotion de bonnes relations avec les communautés locales.
- Conduire son véhicule de façon attentive et courtoise.
- Préciser clairement, lorsque nous exprimons une opinion religieuse, politique ou toute autre opinion non liée au contexte professionnel, de préciser que ces vues sont personnelles et non pas celles de TOYOTA.
- Ne faire aucune déclaration publique au nom de TOYOTA. Seule la Direction Générale de la société et son porte-parole sont autorisés à faire des déclarations publiques au nom de TOYOTA.
- Ne pas initier ni encourager de tentative de corruption, de quelque nature que ce soit.
- Ne laisser aucune activité politique ou religieuse interférer dans notre travail et nos décisions professionnelles

### LES MANQUEMENTS AU CODE D'ETHIQUE

#### 4-1. TOYOTA ENCOURAGE LE SIGNALLEMENT ETHIQUE

Le Code d'éthique et les politiques définies par TOYOTA ont pour but de garantir que nous menons nos activités avec intégrité, et de prévenir et détecter les agissements inappropriés ou illégaux. Ainsi, les collaborateurs et, de manière plus générale, toute personne amenée à opérer au sein des installations d'une entité de TOYOTA en France, sont ouvertement encouragés à signaler tout manquement éthique avéré ou supposé, ainsi que toute préoccupation relative à l'application du présent Code.

De tels signalements permettent à chaque entité concernée de TOYOTA en France de traiter le sujet sans délai et, le cas échéant, de prendre toute mesure appropriée en cas de manquement établi. Ils permettent également de prendre, en temps voulu, toutes mesures correctives et/ou préventives visant à empêcher toute forme de récidive.

*N'hésitez pas à vous exprimer !*

Au regard de la réglementation en place (Loi Sapin 2), ce mode de signalement est ouvert :

- Aux collaborateurs – salariés, intérimaires - (et anciens collaborateurs le cas échéant) ainsi qu'aux candidats à un emploi ;
- À toute personne amenée à opérer des activités au sein des installations de l'entité considérée de TOYOTA en France ;
- Aux cocontractants et à leurs sous-traitants ;
- Aux actionnaires, associés ou titulaires de droits de vote et, plus généralement aux membres de tout organe d'administration (ou, selon le cas, de surveillance) de l'entité concernée.

Les tiers amenés à opérer leurs activités au sein des installations de TOYOTA en France peuvent également signaler les manquements avérés ou supposés au Code d'éthique, soit directement au(x) Conseiller(s) Ethique de l'entité concernée, soit, selon le cas (et si cette personne n'est pas directement concernée par leur signalement et/ou préoccupation), directement auprès de leur référent (donneur d'ordre) au sein de l'entité considérée de TOYOTA en France.

Les signalements sont acceptés par voie écrite ou orale.

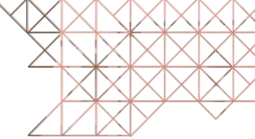
#### 4-2. QUE PEUT-ON SIGNALER ?

Dans le cadre du dispositif d'alerte que les différentes entités de TOYOTA en France sont amenées à mettre en œuvre afin de détecter du mieux possible les comportements pouvant s'avérer contraires au Code d'éthique et d'y remédier le plus efficacement possible, TOYOTA invite chacun à signaler tout manquement, avéré ou présumé (conduites, comportements, pratiques, omissions), commis par tout collaborateur et/ou par toute personne amenée à opérer des activités au sein des installations de TOYOTA et touchant notamment, mais non exclusivement, à :

##### (a) La matière comptable ou financière

Il s'agit notamment (mais non exclusivement) de tout acte volontaire ou négligence susceptible d'exposer les actifs financiers de TOYOTA ou sa situation financière à des risques, de l'exposer à toute infraction financière et/ou à toute fraude ou toute faute grave concernant la comptabilité, les contrôles comptables internes, les vérifications et rapports.

##### (b) La lutte contre la corruption



Il s'agit notamment mais non exclusivement de tout agissement de corruption passive ou active, de perception ou de versement de toute somme indue. Ceci inclue notamment tout manquement aux règles de l'entreprise en matière de cadeaux et d'invitation, ainsi que la politique anti-corruption figurant en Annexe 1.

**(c) Le Droit de la concurrence**

Il s'agit de toute violation des règles applicables en la matière.

Tout membre du personnel de toute entité concernée de TOYOTA en France est invité à signaler tout fait, réel ou perçu comme tel, de manquement aux règles du droit français ou européen de la concurrence, telles que rappelées au sein du présent Code d'éthique.

**(d) La lutte contre les discriminations et le harcèlement au travail**

Il s'agit notamment de toute décision fondée sur des considérations d'ordre personnel, fondées sur des éléments extérieurs au travail (sexe, religion, apparence physique, nationalité, vie privée, opinions politiques...), la santé, l'hygiène et la sécurité au travail.

*Il s'agit de toute action qui contreviendrait à la santé, aux règles d'hygiène et à la sécurité des collaborateurs sur leur lieu de travail.*

**(e) La protection de l'environnement**

Il s'agit notamment de tout acte qui aurait pour effet de contrevenir aux dispositions légales et réglementaires en vigueur en matière de droit de l'environnement.

### **4-3. UN DISPOSITIF UNIQUE DE RECUEIL**

TMMF a choisi, conformément aux dispositions législatives et réglementaires spécifiques en vigueur, d'adopter un dispositif unique de recueil des signalements pour les 3 types de manquements suivants :

- Tout dispositif d'alerte(s) que toute entreprise ayant plus de cinquante employés doit mettre en œuvre pour répondre aux exigences de l'article 8.III de la Loi "SAPIN II" relativement à la protection des lanceurs d'alerte (voir détail ci-après)
- Tout dispositif d'alerte(s) mis en œuvre pour répondre aux exigences de l'article 17.II.2° de la Loi "SAPIN II" visant à permettre le recueil des signalements émanant des « employés » de l'organisme concerné et relatifs à l'existence de conduites ou de situations contraires au code d'éthique de la société et susceptibles de caractériser des faits de corruption ou de trafic d'influence.
- Tout dispositif d'alerte(s) prévu par l'article L. 225-102-4 du Code de commerce, issu de la loi dite de « devoir de vigilance », ayant pour finalité le recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques d'atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement, résultant des activités de la société et de celles des sociétés qu'elle contrôle, directement ou indirectement, ainsi que des activités des sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie lorsque ces activités sont rattachées à cette relation.

En tant que de besoin, il est précisé que les informations recueillies pour l'une de ces finalités ne peuvent pas être réutilisées pour poursuivre un autre objectif qui serait incompatible avec la finalité première. Tout nouvel usage des données doit respecter les principes de protection des données personnelles. Les traitements mis en œuvre ne sauraient donner lieu à des interconnexions ou échanges autres que ceux nécessaires à l'accomplissement des finalités énoncées.

### **4-4. A QUI S'ADRESSER ?**

Afin d'éviter des situations non adéquates, non souhaitables et/ou potentiellement préjudiciables à TOYOTA ou à notre activité, il est demandé à chacun de signaler aussi rapidement que possible et selon les canaux prévus à cet effet, tout manquement ou suspicion de manquement au Code d'éthique, à la loi ou à la réglementation applicable.

TOYOTA met ainsi à la disposition de chacun plusieurs moyens de signalement ; chacun peut ainsi contacter directement et confidentiellement le canal de signalement avec lequel il se sent le plus à l'aise :

**a. Toute personne compétente au sein de l'organisation**

Vous pouvez contacter directement votre responsable hiérarchique ou la Direction des ressources humaines pour signaler tout manquement ou tentative de manquement au présent Code éthique

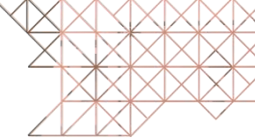
Il va de soi que si la hiérarchie ne peut pas être contactée (par exemple, lorsqu'elle est susceptible d'être impliquée dans le manquement ou de faire l'objet d'interrogations et/ou de préoccupations vis-à-vis de ce manquement), le signalement peut, selon le cas, être adressé à toute autre personne ayant compétence au sein de l'organisation et notamment vers le service d'assistance externe dédié et/ou les Ressources Humaines de l'entreprise.

Si ce n'est pas possible ou si cela risque de ne pas être suffisamment efficace au regard de la situation considérée (par exemple pour les interrogations, préoccupations, plaintes ou allégations intervenant en matière de harcèlement moral et/ou sexuel), il est là aussi tout à fait possible de se tourner directement vers le(s) Conseiller(s) Ethique.

Toute personne recevant le signalement d'un manquement avéré ou potentiel au Code d'éthique de TOYOTA en France, de la part d'un autre employé et/ou de toute personne amenée à opérer au sein des installations d'une entité considérée de TOYOTA en France, doit en toute hypothèse informer le(s) Conseiller(s) Ethique le plus rapidement possible.

**b. Le Conseiller Ethique**

Les entités de TOYOTA en France désignent respectivement une ou plusieurs personnes en tant que Conseiller(s) Ethique.



Le rôle et les responsabilités du(des) Conseiller(s) Ethique sont les suivants :

- (i) Support et conseil aux collaborateurs des entités considérées de TOYOTA en France concernant tout point se rapportant au Code d'éthique de TOYOTA.  
Ils peuvent également, au besoin et selon les situations, requérir l'assistance de toute Direction, Département ou service concerné au sein de TMMF ; mais aussi s'entretenir avec toute(s) autre(s) personne(s) et notamment (mais non limitativement) des employés de Toyota en France et/ou toute autre personne amenée à opérer habituellement au sein des installations de TMMF ;
- (ii) Tri et examen préalable de chaque signalement reçu, conformément aux procédures en place ;
- (iii) Communication à échéance régulière aux auditeurs désignés de TOYOTA, du nombre et de la nature des manquements établis ou supposés au Code d'éthique signalés au(x) Conseiller(s) Ethique, sur chaque période donnée ;
- (iv) Communication, selon le cas, au Comité d'éthique de l'entité considérée de TOYOTA en France.

Lorsque le(s) Conseiller(s) Ethique requièr(en)t l'assistance d'autres personnes, qu'il s'agisse d'employés de TOYOTA en France et/ou de toute autre personne amenée à opérer habituellement au sein des installations de TOYOTA en France, celles-ci se doivent de coopérer avec lui(eux).

Si vous souhaitez signaler un manquement directement auprès du Conseiller Ethique :

Par téléphone : composez le 118 depuis une ligne interne ou le 03 27 51 30 12 depuis une ligne externe.

Par e-mail, à l'adresse suivante : [conseiller.ethique@toyotafr.com](mailto:conseiller.ethique@toyotafr.com)

**c. Le service d'assistance externalisé mis en place au sein des entités de TOYOTA en France ;**

TOYOTA en France a fait le choix de faire appel à la plateforme neutre et professionnelle ALERTCYS afin de recueillir les signalements. Cette plateforme est un médiateur entre l'auteur de l'alerte et TMMF.

Par e-mail : [contact@alertcys.io](mailto:contact@alertcys.io)

Via son site internet : [www.alertcys.io](http://www.alertcys.io)

Si vous souhaitez effectuer un signalement sur la plateforme ALERTCYS, merci de vous reporter à l'Annexe 3.

**d. Le Défenseur des Droits, les autorités judiciaires compétentes, et les autorités externes compétentes dans le traitement des alertes.**

Toute personne peut faire le choix d'adresser directement un signalement externe (et ce sans qu'il ne soit plus nécessaire à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022 (i) de constater l'absence de traitement interne dans un délai raisonnable ou (ii) de caractériser un danger grave et imminent ou un risque de dommages irréversibles) auprès de toute autorité compétente, de l'autorité judiciaire, du défenseur des droits, ou d'une institution ou organisme de l'UE compétent à ce titre.

Parmi les autorités disposées à traiter d'une alerte figurent :

- Le Défenseur des droits ;
- la Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF) ;
- la Direction Générale du Travail (DGT) ;
- la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)

chacune dans son domaine.

La liste complète de ces autorités compétentes est disponible en Annexe 4.

## **4-5. COMMENT LE SIGNALEMENT EST-IL TRAITÉ EN INTERNE ?**

Dès lors que des faits, préoccupations ou soupçons de faits sont constitutifs d'un manquement potentiel au Code d'éthique, TOYOTA mènera une analyse approfondie sur le problème signalé et, si nécessaire, prendra les mesures appropriées. Les personnes qui signalent des manquements, avérés ou supposés, contribuent à réduire les risques, à accroître la transparence et à prévenir les actes répréhensibles.

Il est de plus précisé que chacun peut signaler un manquement et/ou une préoccupation de manière anonyme, en particulier par le biais de la plateforme ALERTCYS. Il sera toutefois demandé à la personne à l'origine du signalement de fournir suffisamment de détails et d'informations factuelles pour que le(s) Conseiller(s) Ethique des entités concernées de TOYOTA en France, ou le médiateur, puisse(nt) investiguer efficacement et réserver une suite appropriée au dit signalement.

Dans un souci d'efficacité, il est cependant souhaitable d'essayer de privilégier en premier lieu les canaux de signalement internes. De cette manière, nous pouvons détecter un problème à un stade précoce et nous pouvons le traiter efficacement au sein de l'organisation de TOYOTA en France concernée et ce en toute confidentialité également. Le signalement interne garantit également la protection des intérêts légitimes de TOYOTA et peut contribuer à prévenir les dommages injustifiés susceptibles de résulter de toute divulgation publique.

## **4-6. SANCTIONS**

Au terme d'une phase d'instruction et d'une analyse approfondie, menée avec impartialité, tout signalement dont la véracité aura pu être établie pourra amener l'entité concernée de TOYOTA en France à prendre les décisions et définir les contre-mesures que la situation en cause peut nécessiter.

Si un manquement au Code d'éthique est confirmé par les résultats de ces travaux, TOYOTA peut être amenée à prendre, le cas échéant dans le strict respect des dispositions du droit du travail, des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à mettre un terme au contrat de travail de l'employé qui a commis le manquement avéré ; de même, toute entité considérée de TOYOTA en France peut mettre un terme aux relations contractuelles qu'elle entretient avec tout tiers (ou, selon le cas, son employeur) amené à opérer au sein de ses installations lorsque cette personne a commis un manquement avéré au Code d'éthique de l'entreprise.

Il est toutefois rappelé que tout auteur d'allégations qu'il sait être (même partiellement) inexacts ne peut en aucun cas être considéré comme « de bonne foi » et encourt à ce titre les poursuites prévues au titre des dénonciations calomnieuses - article 226-10 du code pénal.

## 4-7. TABLEAU RECAPITULATIF DU TRAITEMENT D'UN SIGNALLEMENT INTERNE

	Signalement par voie directe interne	Signalement par le médiateur ALERTCY5
<b>Phase 1 : Signalement</b>	La personne signale directement au(x) Conseiller(s) Ethique tout fait et/ou soupçon de manquement au Code d'éthique.	<p>Selon le cas, la personne concernée a opéré son signalement directement via le service d'assistance externalisée en place, via une personne de confiance, via toute autre personne ayant compétence au sein de l'organisation ou via son supérieur hiérarchique par exemple – et en se conformant en permanence aux lois en vigueur.</p> <p><u>Le(s) Conseiller(s) Ethique doi(ven)t alors en être informé(s) sans délai.</u></p>
<b>Phase 2 : Ouverture du dossier</b>	Le(s) Conseiller(s) Ethique ouvre(nt) officiellement un dossier et le confirme(nt) à l'émetteur du signalement, <u>dans les 7 jours.</u>	
<b>Phase 3 : Investigations</b> (phase se déroulant de préférence sur une période de 4 semaines après l'ouverture du dossier)	<p>Le(s) Conseiller(s) Ethique et/ou la personne responsable du traitement du signalement procède(nt) à l'instruction et à toutes analyses nécessaires.</p> <p>Le(s) Conseiller(s) Ethique et/ou la personne responsable du traitement du signalement collecte(nt) et examinent tous les éléments factuels, s'entretiennent avec les personnes directement ou indirectement impliquées dans le signalement des faits et, quand elles l'estiment opportun, requièrent l'assistance de toute personne susceptible d'avoir compétence, y compris des conseillers extérieurs le cas échéant.</p> <p>Selon la situation, le(s) Conseiller(s) Ethique convoque(nt) le Comité d'éthique afin d'informer ses membres sur l'avancement et/ou le résultat des analyses menées. Selon le cas, le Comité éthique peut être amené à procéder à une analyse approfondie de la situation en cause.</p>	
<b>Phase 4 : Décision</b> (et communication à l'émetteur des suites réservées au signalement, dans un <u>délai raisonnable</u> , n'excédant pas 3 mois à compter de l'accusé de réception du signalement)	<p>À l'issue de l'instruction et des analyses menées et suivant le rapport remis, le(s) Conseiller(s) Ethique ou le Comité d'éthique décide(nt), selon le cas :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) de clore l'affaire ;</li> <li>(ii) d'imposer des sanctions disciplinaires à l'employé/personne en cause, dans le strict respect de la réglementation applicable ;</li> <li>(iii) de mettre un terme au contrat de travail de l'employé en cause ou de mettre fin aux relations avec la personne concernée (amenée à opérer au sein des installations d'une entité considérée de TOYOTA en France) ou ses employés selon le cas, dans le strict respect de la réglementation applicable et tout particulièrement du Droit du travail et/ou du Droit commercial.</li> </ul> <p>La décision du Comité d'éthique est définitive (sans préjudice de toute voie de recours expressément disponible au regard de la réglementation en cause).</p> <p>Le Comité d'éthique décide également, dans toute limite légale autorisée :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de prendre des contre-mesures pour éviter une récidive ;</li> <li>- le cas échéant, (a) de signaler à toute autorité compétente les manquements au Code d'éthique ayant été caractérisés, (b) de déposer une plainte auprès de toute autorité compétente et/ou (c) d'engager une action en justice.</li> </ul> <p>En fonction du degré de gravité et selon l'appréciation, les faits sont soumis à la Direction Générale de l'entité de TOYOTA concernée en France, voire à TME.</p>	

## 4-8. PROTECTION DES PERSONNES A L'ORIGINE D'UN SIGNALEMENT

Dans certains cas, les individus peuvent être tentés d'ignorer certains agissements ou comportements dont ils ont été témoins et ainsi de ne pas procéder à un signalement, par peur d'être considérés comme déloyaux, par exemple, ou d'être victimes de représailles ou de harcèlement.

TOYOTA souhaite maintenir une culture dans laquelle les employés se sentent libres de s'exprimer, sans crainte de représailles ou d'autres actions négatives.

TOYOTA et ses dirigeants sont responsables de l'établissement d'une culture et d'un climat d'intégrité et de l'emploi d'un ton adapté au sein des organisations dont ils ont la responsabilité.

Le Code d'éthique offre aux collaborateurs et/ou à toute personne amenée à opérer au sein d'installations de TOYOTA en France qui signale(nt) de bonne foi des faits, des manquements et/ou des préoccupations, une protection totale contre les représailles.

TOYOTA n'engagera ainsi aucune procédure disciplinaire ou action pénalisante contre quiconque ayant, dans le cadre d'un signalement, fait état de préoccupations, de soupçons sincères et/ou de faits supposément commis par une ou plusieurs autres personnes et ce même si, à la suite de l'instruction et des analyses menées, les faits ou les préoccupations s'avèrent ne pas constituer un manquement au présent Code d'éthique.

TOYOTA ne tolérera par conséquent aucun agissement, de la part de l'un quelconque des dirigeants, responsables ou membres du personnel, visant à pénaliser (de quelque manière que ce soit), harceler, discriminer, désavantager ou punir de toute autre manière toute personne qui aurait signalé à TOYOTA des craintes ou des soupçons sincères concernant ce qui lui a semblé être un agissement et/ou un comportement susceptible de constituer un manquement aux principes et règles du présent Code d'éthique.

### a. Droit de la défense

TOYOTA s'engage à respecter les droits, de la défense ou autre, de toute personne impliquée dans une procédure initiée à la suite d'un signalement intervenu dans ce cadre. Les employés considérés et/ou toute personne amenée à opérer au sein des installations d'une entité considérée de TOYOTA en France et visée par une telle procédure seront systématiquement informés des faits qui leur sont reprochés et entendus par toute personne compétente pour connaître les éléments de la situation considérée.

### b. Harcèlement moral et sexuel

Indépendamment même des mesures prévues par la loi et la réglementation applicable en ce domaine, les questions, préoccupations, signalements et/ou allégations concernant le harcèlement moral et/ou sexuel seront traitées par le(s) Conseiller(s) Ethique de la même manière que les autres manquements avérés ou supposés au Code d'Ethique et/ou que tout soupçon à cet égard

Toute personne victime de harcèlement moral et/ou sexuel au travail peut également obtenir des conseils, une aide et un soutien de la part de tout référent désigné par l'entité concernée de TOYOTA en France en matière de lutte contre le harcèlement sexuel (par exemple et le cas échéant au sein du Comité Social et Economique de l'entité, tel que désigné par ce comité, parmi ses membres).

Des procédures spécifiques peuvent être en place au sein des différentes entités considérées de TOYOTA en France, tel que spécifié dans leur règlement intérieur et/ou dans tout autre document *ad hoc*, le cas échéant. Les Ressources Humaines, le(s) Conseiller(s) Ethique et/ou les instances représentatives du personnel de chaque entité concernée de TOYOTA en France peuvent vous renseigner à cet égard.

## 4-9. DISTINCTION ENTRE AUTEUR DE SIGNALEMENT ETHIQUE ET LANCEUR D'ALERTE

La loi Sapin 2 définit un statut spécifique pour les lanceurs d'alerte, les alertes étant dans ce contexte une catégorie spécifique de signalement.

### Signalement éthique ordinaire

De manière générale, toute personne peut faire un signalement éthique, s'il répond aux critères cumulatifs suivants :

- (a) Il s'agit d'une **personne physique** : une personne morale ne peut pas être considérée comme lanceur d'alerte et se trouve automatiquement exclue du champ d'application de la loi ;
- (b) Le lanceur d'alerte **signale ou divulgue des informations sur un crime, un délit ou la violation de certaines conventions internationales** ; cela peut aussi porter, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022, sur les tentatives de dissimulation de ce type de violation (cf. infra).
- (c) Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2022, dans le cadre professionnel, l'auteur d'un signalement ne doit plus impérativement avoir eu personnellement connaissance des faits<sup>1</sup>;
- (d) Le lanceur d'alerte agit sans contrepartie financière directe ;
- (e) L'auteur du signalement doit enfin agir de bonne foi : il doit avoir l'intime conviction que les informations signalées sont véridiques (sans qu'il ne soit *in fine* nécessaire qu'elles le soient véritablement).

### Alerte d'intérêt général

Dans certains cas, les auteurs de signalement sont qualifiés de « lanceurs d'alerte » et bénéficient à ce titre d'un régime de protection spécifique défini par la Loi Sapin 2. Une personne pourra ainsi être qualifiée de lanceur d'alerte et se voir appliquer la protection afférente si, outre les conditions du signalement éthique ordinaire ci-dessus, les faits qu'il dénonce constituent :

- (a) Un crime ou un délit ;
- (b) Une menace ou un préjudice pour l'intérêt général : il n'est pas nécessaire que les faits dénoncés soient interdits par la loi. Il est dès lors possible de lancer l'alerte sur des faits qui sont légaux, mais nuisent à l'intérêt général.

<sup>1</sup> Alors que c'est encore le cas dans le cadre personnel

- (c) La violation (ou tentative de dissimulation d'une violation) d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France ; d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement international ; de la loi ou du règlement ainsi que du droit de l'Union européenne.

*S'agissant des différents types de violations, il convient de noter que, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022, l'exigence (initialement posée par la Loi Sapin II de 2016) d'une violation qui soit « grave et imminente » est purement et simplement retirée.*

#### **4-10. REGIME DE PROTECTION DU LANCEUR D'ALERTE**

Le lanceur d'alerte, en plus d'être protégé dans les conditions de droit commun, va bénéficier d'une protection particulière et renforcée. En effet, le lanceur d'alerte bénéficie d'un régime d'irresponsabilité pénale dès lors que :

- (a) Les critères ci-dessus sont remplis ;
- (b) Que la divulgation de l'information « est nécessaire et proportionnée à la sauvegarde des intérêts en cause » ;
- (c) « Qu'elle intervient dans le respect des procédures de signalement définies par la loi » (article 122-9 du Code pénal).

De plus, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022, aucun lanceur d'alerte ne peut être tenu civilement responsable des dommages causés du fait de son signalement dès lors que (i) les critères repris ci-dessus sont remplis et (ii) qu'il a des motifs raisonnables de croire que le signalement des informations objets de son signalement est nécessaire aux intérêts en cause.

Cette protection est étendue à toute personne appelée facilitateur. Les facilitateurs sont définis comme toute personne physique ou morale de droit privé, qui peuvent aider le lanceur d'alerte à signaler ou divulguer des informations. On compte également les personnes physiques en lien avec le lanceur d'alerte, qui risqueraient de faire l'objet de représailles dans le cadre de leur activité professionnelle.

#### **4-11. PROTECTION DES DONNEES PERSONNELLES**

##### **(a) Divulgence d'information(s) dans le cadre d'une plainte et/ou d'une action légale diligentée par et/ou auprès des autorités compétentes**

Dans les circonstances suivantes et en stricte conformité avec la loi, TOYOTA peut être amenée à divulguer toute information (ce qui inclut, sans limitation, l'identité de l'employé ou de la personne émetteur du signalement, ainsi que toute personne concernée par le signalement et, le cas échéant, toute autre personne impliquée) recueillie dans le cadre du signalement d'un manquement – avéré ou supposé - au Code d'éthique, et ce :

- Dans le cadre d'une action judiciaire à l'initiative de TOYOTA ou d'un tiers (employé, personne amenée à opérer au sein des installations d'une entité considérée de TOYOTA en France ou toute autre personne concernée) ou d'investigations diligentées par les autorités compétentes en relation avec (i) tout ou partie des faits constitutifs d'un manquement, avéré ou supposé, au Code d'éthique, (ii) une décision prise par TOYOTA dans le cadre de la procédure de traitement des manquements et/ou (iii) la mise en œuvre d'une telle décision ;

et/ou

- Dans l'hypothèse où TOYOTA décide qu'un manquement au Code d'éthique doit être signalé aux autorités compétentes ou faire l'objet, selon le cas, d'un dépôt de plainte officiel auprès des autorités compétentes et notamment auprès de l'Agence française anticorruption.

##### **(b) Protection des données personnelles et respect de la vie privée**

Le traitement des manquements avérés ou supposés au Code d'éthique ou tout soupçon à cet égard implique le traitement de données à caractère personnel. Toutes les données à caractère personnel traitées le seront dans le strict respect des lois et règlements applicables en matière de protection de la vie privée.

TOYOTA ne traitera que les données personnelles qui sont pertinentes pour le signalement considéré. Ce traitement sera effectué de manière proportionnée. Le responsable de traitement de l'entité concernée de TOYOTA en France prend toutes précautions utiles pour préserver la sécurité des données et ce tant à l'occasion de leur recueil que de leur communication et conservation.

Tout employé ou toute personne amenée à opérer au sein des installations d'une entité considérée de TOYOTA en France faisant l'objet d'un signalement dans le cadre du dispositif d'alerte interne et dont certaines données personnelles sont utilisées dans le traitement de l'affaire, bénéficie, conformément aux dispositions de la loi dite « Informatique et libertés » du 06 janvier 1978 modifiée et au Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil dit « RGPD », d'un droit d'accès, de rectification ou de suppression des données la concernant.

Toute personne dont les données sont traitées dans le cadre du traitement d'un cas de manquement avéré ou supposé au Code d'éthique ou tout soupçon à cet égard, a le droit :

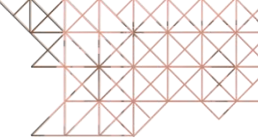
- (i) D'avoir accès à ses données personnelles lorsqu'elles font l'objet d'investigation ou sont utilisées pour l'analyse du signalement et les investigations y afférentes ;
- (ii) De procéder à la rectification de ses données personnelles lorsque celles-ci sont erronées ;
- (iii) D'être informée de l'identité de toute entité amenée à détenir ses données ;
- (iv) D'être informée de l'identité des personnes ayant accès à ce signalement et aux informations collectées pendant les investigations.

Toutefois, cette faculté ne saurait en aucun cas lui permettre d'obtenir de quelconques informations relatives à l'identité de la personne ayant émis ledit signalement.

De plus, les signalements et informations y afférentes ne seront pas conservés plus longtemps que ce qui est nécessaire et proportionnés aux besoins inhérents à la procédure de traitement des signalements.

La durée de conservation des données dépend du sort réservé au signalement.

- Sont ainsi détruites ou archivées sans délai les données considérées, dès leur recueil, comme n'entrant pas dans le champ du dispositif.
- Les données correspondant à des signalements ne donnant lieu ni à une procédure disciplinaire ni à des poursuites judiciaires sont détruites ou archivées au plus tard dans les deux (2) mois suivant la clôture des opérations de traitement et de vérification.



• Dès lors qu'une procédure disciplinaire et/ou des poursuites judiciaires sont engagées, les données du signalement correspondant sont conservées pendant que la ou les procédures sont ouvertes ou que les prescriptions légales correspondantes s'appliquent.

**(c) Traitement de l'identité de toute personne émettant un signalement**

Toute alerte interne provenant d'une personne qui souhaite rester anonyme peut être traitée dans le cadre du dispositif d'alerte dès lors que les conditions suivantes sont réunies :

1. Les éléments factuels sont suffisamment détaillés ;
2. Le traitement de cette alerte s'entoure de précautions particulières, telles qu'un examen préalable, par son premier destinataire, de l'opportunité de sa diffusion dans le cadre de ce dispositif d'alerte.

L'identité de l'émetteur et toute autre information peuvent être divulguées dès lors que cela est expressément imposé par la loi.

Pour tenir compte par ailleurs de l'instauration en France (à compter de 2016) du **régime protecteur des lanceurs d'alerte(s)**, il est également précisé que, hormis pour l'autorité judiciaire qui n'est soumise à aucune des deux conditions suivantes, les éléments de nature à identifier l'émetteur de toute alerte s'inscrivant dans ce cadre légal spécifique et protecteur ne peuvent être divulgués qu'avec le consentement de la personne concernée, tandis que les éléments de nature à identifier la personne mise en cause par un signalement ne peuvent être divulgués qu'une fois établi le caractère fondé de l'alerte.

**(d) Règles de confidentialité**

TOYOTA s'engage et s'attache à préserver la confidentialité attachée à tout signalement d'un manquement et/ou d'une préoccupation, à son contenu, à l'identité des personnes potentiellement en cause et/ou à toute personne impliquée ou susceptible de l'être.

Le contenu de tout signalement faisant l'objet de la procédure de traitement des manquements sera, en toute hypothèse, traité de manière confidentielle. Le contenu considéré pourra par ailleurs être utilisé pour la mise en œuvre de toute mesure, action correctrice ou d'amélioration continue définie à ce titre par TOYOTA.

Lorsque cela s'avère nécessaire, le(s) Conseiller(s) Ethique peu(ven)t également être amené(s) à divulguer, - et ce, dans toute la mesure du possible, de manière anonyme - à tout responsable d'une Direction, d'un Département ou Service concerné au sein de l'entité considérée de TOYOTA en France, à tout membre du Comité de Direction et/ou de la Direction Générale de l'entité considérée de TOYOTA en France ainsi qu'à toute division de contrôle interne concernée au sein de TOYOTA et à tout conseil externe le cas échéant, le contenu du signalement ainsi que toute information et décision y afférents.

Il est précisé que lorsque le Comité d'éthique se réunit, le(s) Conseiller(s) Ethique divulgue(nt) le contenu du signalement et les éléments y afférents aux membres du Comité.

**Bonnes pratiques**

- Agir avec prudence et discernement lorsque nous envisageons de procéder à un signalement.
- Ne rapporter que des faits ou suspicions authentiques, sérieux et entrant dans le champ défini.
- Ne faire aucune allégation de façon malveillante.

-§§§-



APPLICABLE AUX EMPLOYES ET COLLABORATEURS<sup>1</sup> DE TMMF

## 1. PRINCIPES

Les principes sous-tendant la Politique anti-corruption de TOYOTA (ci-après dénommée « la présente Politique ») sont les suivants :

- TOYOTA entend exercer systématiquement l'ensemble de ses activités avec intégrité, de manière honnête et éthique, et conformément aux lois et réglementations applicables.
- TOYOTA applique une politique de tolérance zéro en matière de corruption, quelle qu'en soit la forme, et quel que soit le contexte.
- TOYOTA interdit à ses employés et collaborateurs d'offrir, de consentir, de solliciter ou d'accepter tout pot-de-vin, qu'il s'agisse d'argent liquide ou de toute autre contribution, faveur, avantage, à ou de toute personne physique ou morale, publique ou privée, pour quelque motif que ce soit, dans le but d'obtenir un avantage commercial, contractuel ou réglementaire en faveur de TMMF ou de toute autre entité TOYOTA de manière contraire à l'éthique, ou d'obtenir un avantage personnel, financier ou autre, en leur propre faveur ou celle de toute autre personne en relation avec eux.
- TOYOTA s'engage à se conformer pleinement à toutes les lois et réglementations applicables en matière de lutte contre la corruption ; et
- TOYOTA s'engage à lutter contre toute corruption au sein et de la part de son organisation, et le cas échéant, mettra en place des systèmes adaptés à cette fin.

## 2. OBJET, PORTEE, ET RESPECT DE LA PRESENTE POLITIQUE

## (a) Objet

L'objet de la présente Politique est :

- (i) de présenter, clarifier et insister sur la politique de tolérance zéro de TOYOTA en matière de corruption, et son engagement à respecter les lois et réglementations applicables en la matière, en définissant des règles et directives claires ;
- (ii) de définir les responsabilités de TOYOTA et des personnes travaillant chez et pour TOYOTA, quant au respect de la position de TOYOTA sur la lutte contre la corruption ; et
- (iii) de fournir des informations et conseils à ceux travaillant chez et pour TOYOTA sur la manière de contribuer à la prévention de la corruption.

## (b) Portée :

La présente politique s'applique à toutes les activités, relations, affaires et transactions du groupe TOYOTA dans tous les pays où TMMF ou ceux travaillant chez ou pour TMMF sont implantés. TOYOTA s'engage à respecter toutes les lois et réglementations anti-corruption applicables dans les pays où elle opère.

La présente Politique s'applique aux personnes suivantes :

- tous les employés de TOYOTA, indépendamment de leur fonction, grade, position, ancienneté, années de service ou type de contrat de travail (à durée déterminée ou indéterminée), ainsi qu'aux personnes employées par une entité TOYOTA et qui sont affectées ou détachées par ladite entité TOYOTA chez TMMF pour une période définie ;
- et – tous les collaborateurs de TOYOTA (à savoir les personnes qui ne sont pas des employés de TOYOTA et qui travaillent dans les locaux de TOYOTA en qualité d'intérimaires, stagiaires, apprentis, sous-traitants, consultants ou ingénieurs extérieurs, ainsi que les instances dirigeantes de l'entité considéré de TMMF), sauf en ce qui concerne les règles et directives de la présente Politique spécifiquement liées au statut d'employé ou à des missions ou tâches réalisées par des employés.

La présente Politique complète le Code d'éthique de TMMF (disponible sur l'intranet de TMMF) et, le cas échéant, doit être interprétée et respectée parallèlement à d'autres politiques, codes et/ou directives de TOYOTA traitant des mêmes sujets.

Aux fins de la présente Politique, « entité TOYOTA » se réfère à toute société appartenant au groupe TOYOTA qui contrôle, est contrôlée par, ou qui se trouve sous contrôle commun avec TMMF (« contrôle » signifie la détention directe de cinquante pour cent [50 %] ou plus des droits de vote et autres droits relatifs à la gestion directe de ladite société).

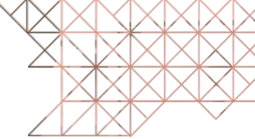
## (c) Respect de la présente Politique

Il incombe à chacun de nous de lire, comprendre et respecter systématiquement et scrupuleusement les règles définies dans la présente Politique.

Nous avons conscience que toute violation de la présente Politique peut avoir des conséquences très graves (se reporter à la section 9 « Conséquences des violations de la présente Politique » ci-dessous).

Les responsables à tout niveau sont chargés de veiller à ce que leurs subordonnés soient informés de l'existence de la présente Politique et en aient une parfaite compréhension. Si un employé a des questions concernant la présente Politique ou nécessite de plus amples explications, il doit immédiatement contacter son supérieur hiérarchique.

<sup>1</sup> Les collaborateurs s'entendent ici tels que définis au paragraphe 2 b) « Portée » ci-après



Les collaborateurs de TOYOTA doivent, quant à eux, s'adresser à leur contact au sein de la société pour toute question ou problème concernant la présente Politique.

Nous convenons qu'il est de notre devoir de favoriser le respect de la présente Politique non seulement en nous y conformant nous-mêmes mais également en signalant à la société tout fait avéré ou préoccupation concernant une violation réelle ou suspectée de la présente Politique (se reporter à la section 8 « Comment signaler un comportement fautif - Reporting » ci-dessous).

### 3. CORRUPTION ET POTS-DE-VIN

TOYOTA prend très au sérieux tout acte de corruption/pot-de-vin. Les actes de corruption et pots-de-vin constituent des infractions pénales.

Les individus commettant ces infractions s'exposent à des sanctions pénales (peines d'emprisonnement et/ou amendes). TOYOTA risque quant à elle de fortes amendes ; et l'atteinte à la réputation de TMMF et à celle de toute autre entité TOYOTA ainsi que la détérioration de l'image du groupe Toyota dans le monde entier et des marques du groupe Toyota pourraient être considérables s'il s'avérait que TOYOTA et/ou une entité TOYOTA avait participé à un acte de corruption.

TOYOTA ne tolère aucun acte ni aucune forme de corruption, y compris mais sans s'y limiter:

- (1) le fait de proposer, promettre ou donner des pots-de-vin (corruption active) ;
- (2) le fait de demander, convenir de recevoir ou accepter des pots-de-vin (corruption passive);
- (3) les pots-de-vin proposés par des tiers pour le compte de TMMF et/ou toute entité TOYOTA, à l'insu ou non de TMMF et/ou de ladite entité TOYOTA ; et
- (4) les extorsions, abus de pouvoir, détournement de fonds, blanchiment d'argent et autre activité illicite de même type.

Un pot-de-vin est une contribution (financière ou autre) qui est (directement ou indirectement) proposée, promise ou donnée à une autre personne (qu'il s'agisse d'un agent public ou d'une personne ou entité privée) afin de la persuader d'agir ou d'exercer ses fonctions de façon irrégulière, ou de la récompenser pour avoir agi ou exercé ses fonctions de façon irrégulière, ou avec l'intention de l'influencer dans l'exercice de ses fonctions, de manière à obtenir

- (i) un avantage personnel (tel que argent liquide, perspective d'emploi),
- (ii) un avantage professionnel (tel que avantage commercial [ex : tarifs/remises favorables, évolution favorable de la procédure de sélection des fournisseurs, accès à des informations commerciales confidentielles], avantage contractuel [ex : clauses favorables dans un contrat d'approvisionnement], ou
- (iii) un avantage réglementaire ou administratif [ex : décision favorable d'une autorité ou termes favorables dans une nouvelle réglementation, résultat favorable d'une inspection]).

Ci-dessous figurent des exemples d'agents publics, indépendamment de leur pays d'origine (liste non exhaustive) :

- membres d'un parlement / gouvernement (local, régional, national),
- représentants des autorités publiques ou organismes gouvernementaux (tels que inspecteurs des impôts, agents des douanes, officiers de police, représentants des autorités de la concurrence),
- agents et employés / représentants de sociétés ou entités contrôlées ou subventionnées par des gouvernements / autorités publiques (ces entités contrôlées par l'État incluent par exemple des organisations effectivement contrôlées par le gouvernement, une agence gouvernementale ou un gouvernement local) par le déploiement d'administrateurs, etc., indépendamment du taux de participation de l'État dans lesdites organisations ; de telles sociétés ou entités peuvent inclure par exemple des entités publiques ou semi-publiques opérant dans le domaine des services (publics) (électricité, gaz, réseau de chemins de fer, universités, hôpitaux, instituts de recherche)
- agents / employés d'organisations internationales publiques (telles que institutions, agences ou autres organismes de l'Union européenne),
- représentants / membres de partis politiques,
- candidats à des fonctions publiques/politiques,
- (le cas échéant) personnes appartenant à des organisations internationales privées et considérées dans les pays concernés comme des agents publics (ex : Comité International Olympique, Croix-Rouge internationale),
- personnes remplissant des fonctions publiques pour le compte des personnes susmentionnées (par exemple, agence d'inspection ou institut d'examen nommé par un gouvernement), et
- toute autre personne impliquée dans des fonctions/activités publiques.

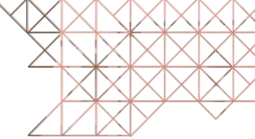
Un pot-de-vin peut concerner tout ce qui a de la valeur, et pas simplement de l'argent liquide, et peut notamment (liste non-exhaustive) prendre la forme de cadeaux, bons d'achat, services d'hospitalité (d'entreprise), divertissements, remises, paiements ou remboursements de frais de déplacement, contributions et parrainages, accès à un poste ou offre d'emploi, paiements de facilitation (se reporter à la section 5 « Paiements de facilitation ») ci-dessous), etc.

Nous nous interdisons de proposer ou d'offrir des paiements, contributions, faveurs ou avantages de quelque nature que ce soit dans le but d'obtenir un avantage professionnel ou personnel pour nous-mêmes ou pour toute autre personne, TMMF et/ou toute entité TOYOTA. Nous nous interdisons également d'accepter des paiements, contributions, faveurs ou avantages de toute nature que ce soit dans le but d'obtenir un avantage professionnel ou personnel pour nous-mêmes, TMMF et/ou toute entité TOYOTA.

### 4. CADEAUX ET SERVICES D'HOSPITALITE

Offrir et recevoir des cadeaux et services d'hospitalité sont des pratiques courantes dans le monde des affaires. Néanmoins, il s'agit-là d'une question délicate, et afin d'éviter tout risque d'inconduite en la matière, il est essentiel de respecter certains principes et certaines règles.

Il y a risque de conflit d'intérêt lorsqu'un tiers nous offre des cadeaux ou services d'hospitalité susceptibles d'influencer notre jugement dans le cadre de transactions commerciales ou de relations professionnelles, par exemple la passation de commandes ou l'octroi de contrats. Nous devons veiller à refuser tout cadeau, service d'hospitalité ou autre faveur proposé par des tiers susceptible de nous rendre ou de sembler nous rendre redevables envers lesdits tiers.



Il est interdit de proposer ou d'accepter tout cadeau ou service d'hospitalité dans le but d'inciter un tiers à obtenir ou conserver une affaire ou un avantage professionnel, ou à octroyer une affaire ou un avantage professionnel, à des fins d'échange explicite ou implicite de faveurs ou d'avantages, ou dans tout autre but frauduleux.

Toute offre ou acceptation de cadeaux ou services d'hospitalité ne doit pas constituer ou sembler constituer un conflit d'intérêt ou un abus de position dominante (par exemple, en tant qu'acheteur).

L'acceptation ou l'offre de cadeaux ou services d'hospitalité dans le cadre de relations ou d'activités commerciales saines est autorisée, à condition qu'elle se fasse dans la limite du raisonnable en termes de valeur et de fréquence, qu'elle constitue une expression normale et appropriée de la courtoisie commerciale et qu'elle se fasse en toute bonne foi. Le bon sens doit prévaloir en toutes circonstances, l'information ou l'accord préalable d'un supérieur constituant le meilleur moyen de se prémunir contre tout risque.

Les collaborateurs ne doivent en aucun cas accepter ou proposer des cadeaux ou services d'hospitalité pour le compte de TMMF et/ou toute entité TOYOTA, ou dans le cadre de ou en rapport avec les activités de TMMF et/ou ladite entité TOYOTA.

L'Annexe jointe à la présente Politique (et qui en fait partie intégrante) fournit de plus amples directives sur l'offre et l'acceptation de cadeaux ou services d'hospitalité à ou de la part de tiers, et nous devons respecter scrupuleusement ces directives.

Il nous incombe de compiler des preuves de notre conformité aux règles définies dans la présente Politique (par exemple, preuve des accords obtenus conformément aux directives présentées dans l'Annexe jointe).

En outre, en cas d'acceptation ou d'offre de cadeaux ou de services d'hospitalité (conformément aux règles et directives définies dans la présente Politique), les employés doivent également respecter les politiques / règles et consignes / codes de conduite auxquels sont soumis les donateurs / bénéficiaires concernés.

Dans la mesure du possible, les employés acceptant des cadeaux conformément aux règles et directives définies dans la présente Politique sont encouragés à partager ces cadeaux avec leurs collègues au sein d'un même département/d'une même division.

## **5. PAIEMENTS DE FACILITATION**

Un paiement de « facilitation » est un paiement ou un cadeau, généralement de faible valeur, sans aucune base juridique, fait à un agent public dans le but d'accélérer ou de garantir l'exécution d'une tâche régulière que ledit agent doit normalement réaliser. Exemples de telles tâches : traitement de documents officiels (ex. : émission / extension de visas ou de permis de travail), programmation d'inspections liées à la réalisation d'un contrat ou à l'expédition de marchandises ou chargement et déchargement de fret, dédouanement. Dans certains pays, les paiements de « facilitation » peuvent effectivement être demandés par un agent public.

TOYOTA n'autorise aucun paiement de « facilitation » de quelque nature que ce soit. Ces paiements de « facilitation » sont considérés comme des pots-de-vin et sont donc strictement interdits. En règle générale, nous ne devons jamais offrir, promettre d'offrir ou proposer de paiement, cadeau ou service d'hospitalité ou autre faveur à un agent public dans le but de « faciliter », d'accélérer ou de garantir une procédure de routine.

Dans le cas où Toyota se verrait demander un paiement de « facilitation », indépendamment des circonstances, la direction de la division concernée (au minimum le directeur général) devrait être informée immédiatement de la date et l'heure, du lieu, du contexte, du motif et de la valeur relatifs à ladite demande de paiement.

## **6. DONS, CONTRIBUTIONS, ET PARRAINAGES**

Les dons, contributions ou parrainages (quelle que soit leur valeur) à des personnes, organisations ou entités, telles que organisations caritatives, partis politiques, organisations publiques internationales, etc., pour le compte de TOYOTA, directement ou indirectement, sont soumis à un accord écrit préalable de la direction (au minimum du directeur général).

Tous les dons, contributions ou parrainages acceptés ou proposés doivent être répertoriés dans un rapport écrit avec le détail complet des éléments susmentionnés acceptés ou proposés, notamment la valeur réelle ou estimée, l'objet de tels éléments, le nom du destinataire et du donateur et le contexte commercial. Au sein de TOYOTA, chaque division est responsable de la conservation de ces rapports écrits.

## **7. TRANSACTIONS / RELATIONS AVEC DES PARTENAIRES COMMERCIAUX**

Afin de réduire le risque de corruption par un partenaire commercial au nom ou pour le compte de TOYOTA, il est essentiel que nous sélectionnions nos partenaires commerciaux avec le plus grand soin.

Un partenaire commercial est un individu non employé par TMMF ou une entité TOYOTA, ou une entité non détenue ou contrôlée par TMMF et/ou une entité TOYOTA, qui fournit des services, ou s'engage dans des activités commerciales avec et/ou pour le compte de TOYOTA. Les partenaires commerciaux couvrent un large panel d'individus et d'entités, et comprennent (liste non exhaustive) :

- les fournisseurs de marchandises ;
- les prestataires de service ;
- les distributeurs ;
- les agents commerciaux ;
- les représentants ;
- les consultants externes ;
- les organismes ou agents d'enquêtes ;

- les partenaires de coentreprises ;
- les contractants ou sous-traitants ; et
- les intermédiaires.

TOYOTA refuse de commercer avec toute personne ou entité employant des pratiques illégales, et nous devons donc nous interdire de poursuivre ou d'initier des transactions ou relations avec de telles personnes ou entités. Nous devons collecter de manière proactive et régulière des informations sur nos partenaires commerciaux actuels et potentiels, et actualiser ces informations, afin de vérifier leur réputation, intégrité et antécédents en matière de corruption et leur degré de conformité aux normes et réglementations applicables en la matière. Nous devons également collecter et actualiser les informations relatives aux risques de corruption prévalant dans le pays ou la région où est situé le partenaire commercial actuel ou potentiel, notamment les risques spécifiques au secteur, et prendre en compte ces facteurs pour juger du bien-fondé de la poursuite des transactions / relations ou de la sélection dudit partenaire commercial actuel ou potentiel.

Le cas échéant, nous devons veiller à ce que nos partenaires commerciaux soient informés de, et se conforment à toute directive les concernant en matière de lutte contre la corruption promulguée par TOYOTA, ou toute directive similaire.

Nous devons veiller à ce que les contrats avec nos partenaires commerciaux intègrent les représentations et garanties appropriées de la part desdits partenaires commerciaux concernant leur conformité aux lois anti-corruption applicables ainsi que, le cas échéant, aux directives de TOYOTA susmentionnées ou à des directives similaires.

## **8. COMMENT SIGNALER UN COMPORTEMENT FAUTIF – REPORTING**

Nous avons le devoir de signaler à TOYOTA tout acte de corruption réel ou suspecté dans lequel nous serions impliqués ou dont nous aurions connaissance, que ces actes concernent un employé / collaborateur et/ou un partenaire commercial. Un tel signalement doit être fait directement au(x) Conseiller(s) Ethique de TMMF (se reporter au [CHAPITRE 4 paragraphe 4-4 b Le Conseiller Ethique](#) du Code d'éthique de TMMF). L'identité et les coordonnées du (des) Conseiller(s) Ethique sont disponibles sur l'intranet de TMMF.

Un signalement à TOYOTA lui permettra non seulement de gérer l'affaire en question et de prendre les mesures appropriées, mais également de mettre en place des actions correctives et/ou préventives afin d'éviter toute répétition du problème.

Tout signalement de faits de corruption réels ou suspectés sera toujours pris au sérieux par TOYOTA.

Les actes de corruption commis par des employés / collaborateurs sont considérés comme des violations sérieuses du Code d'éthique de TMMF, et tout signalement de faits réels ou suspectés sera traité conformément à la procédure de gestion décrite [CHAPITRE 4 paragraphe 4-3 Un dispositif Unique de Recueil](#), qui s'applique aux manquements relevant du dispositif d'alerte professionnel mis en œuvre par l'entité considérée de TMMF (telles que définies [CHAPITRE 4 paragraphe 4-2 Que peut-on Signaler ?](#)).

Dans le cas où un partenaire commercial serait impliqué dans un acte de corruption, TOYOTA prendra des mesures appropriées, par exemple la cessation de la relation commerciale avec ledit partenaire.

En outre, tel que mentionné au [CHAPITRE 4 paragraphe 4-5 Comment le Signalement est-il traité en Interne ?](#), lorsque nous signalons en toute bonne foi des faits avérés ou préoccupations quant à des actes de corruption réels ou suspectés au(x) Conseiller(s) Ethique de TOYOTA, nous ne nous exposons à aucune répercussion en retour. TMMF encourage la transparence et soutiendra toute personne signalant en toute bonne foi des faits avérés ou préoccupations dans le cadre de la présente Politique, même s'il s'avère qu'elle a commis une erreur de jugement.

Dans le cas où nous serions nous-mêmes impliqués dans un acte de corruption réel ou suspecté, nous devons pleinement coopérer dans le cadre des enquêtes menées en interne par le(s) Conseiller(s) Ethique de TMMF et/ou par toute autorité compétente.

## **9. CONSEQUENCES DES VIOLATIONS DE LA PRESENTE POLITIQUE**

Toute personne impliquée dans un acte de corruption s'expose à de graves sanctions pénales et/ou un engagement de sa responsabilité civile. Les sanctions pénales infligées aux individus peuvent comprendre des peines d'emprisonnement et des amendes.

La corruption d'entités ou d'individus privés constitue une infraction pénale dans de nombreuses juridictions et entraîne de graves sanctions pour l'individu concerné mais généralement également pour les entités commerciales impliquées.

La corruption d'agents publics ou autres individus ou entités impliqués dans des fonctions/activités publiques constitue une infraction pénale dans la quasi-totalité des juridictions et entraîne souvent des sanctions plus graves pour l'individu concerné mais généralement également pour les entités commerciales impliquées.

En outre, nous convenons que toute violation de la présente Politique peut, si elle est confirmée après un examen adéquat, selon les spécificités de l'affaire et conformément aux règles et procédures définies dans la loi applicable, dans les réglementations du travail de TOYOTA et/ou dans le [CHAPITRE 4, paragraphe 4-8 Protection des Personnes à l'origine d'un Signalement](#), aboutir à la prise d'une mesure disciplinaire par la société ou à une résiliation du contrat de travail de l'employé/des employés qui a/ont commis ladite violation.

Pour ce qui est des violations commises par des collaborateurs, TOYOTA peut mettre un terme à la relation contractuelle avec lesdits collaborateurs ou leurs employeurs, selon le cas.

Concernant les partenaires commerciaux qui ont violé les lois anti-corruption applicables ainsi que, le cas échéant, les directives publiées par TOYOTA ou des directives similaires, TOYOTA peut (et a le droit de) mettre un terme à ses activités ou relations avec lesdits partenaires, et se réserve le droit d'exercer tout autre droit légal et de mettre en place les actions correctives à sa disposition.

## 10. SURVEILLANCE ET ANALYSE – SENSIBILISER LES PARTIES PRENANTES

TOYOTA attache une grande importance à la mise en oeuvre effective de la présente Politique, et procédera donc à une surveillance régulière en la matière.

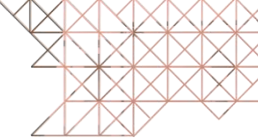
La version la plus récente de la présente Politique est disponible sur l'intranet de TOYOTA. La présente Politique est soumise aux lois et réglementations applicables, et peut être adaptée ou modifiée à tout moment suite à des évolutions desdites lois et réglementations applicables, de la politique de TOYOTA et/ou des activités kaizen. Toute modification de la présente Politique sera publiée sur l'intranet de TOYOTA.

Le cas échéant, TOYOTA organisera des activités de formation pour rappeler aux employés / collaborateurs leur obligation de respecter les règles et directives figurant dans la présente Politique, dans le cadre de ses programmes de formation consacrés au Code d'éthique de TMMF.

## 11. ACCEPTER OU OFFRIR DES CADEAUX ET SERVICES D'HOSPITALITE

Elément	Exemples	Limites : valeurs applicables et autres conditions	Règle	
			Employés	Partenaires
Accepter des cadeaux	<ul style="list-style-type: none"> <li>☒ Vin</li> <li>☒ Boîte de chocolats</li> <li>☒ Articles de papeterie</li> <li>☒ Fleurs</li> </ul>	Jusqu'à 30 euros + une fois tous les 6 mois par partenaire commercial	Notification à un supérieur hiérarchique, sauf pour cadeaux publicitaires/promotionnels de faible valeur	Accepter / offrir des cadeaux ou services d'hospitalité est absolument interdit
		> 30 euros ou < 30 euros si plus d'une fois tous les 6 mois par partenaire commercial	Accord au minimum du directeur requis	
Offrir des cadeaux		Jusqu'à 30 euros + une fois tous les 6 mois par partenaire commercial	Accord d'un supérieur direct requis	
		> 30 euros ou < 30 euros si plus d'une fois tous les 6 mois par partenaire commercial	Accord au minimum du directeur requis	
Accepter un service d'hospitalité <u>Transport et/ou hébergement une nuit : voir ci-dessous</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>☒ Déjeuner / dîner</li> <li>☒ Invitation à un événement organisé par un fournisseur</li> <li>☒ Invitation à des événements sportifs</li> </ul>	Jusqu'à 50 euros + à des fins commerciales spécifiques (transaction, projet, ...) et permettant de discuter affaires ; niveau d'occurrence acceptable défini en toute bonne foi d'après pertinence et besoins commerciaux réels et en faisant preuve de bon sens	Autorisé	
		> 50 euros ou < 50 euros si à des fins autres que commerciales (transaction, projet, ...)	Accord au minimum du directeur requis	
Offrir des services d'hospitalité <u>Transport et/ou hébergement une nuit : voir ci-dessous</u>		Jusqu'à 50 euros + même condition que celle mentionnée dans la rubrique « accepter un service d'hospitalité »	Accord d'un supérieur direct requis	
		> 50 euros ou < 50 euros si à des fins autres que commerciales (transaction, projet, ...)	Accord au minimum du directeur requis	
Accepter / offrir de l'argent comptant		Toute valeur	Strictement interdit	
Accepter / offrir un service de transport et/ou d'hébergement		Toute valeur	Strictement interdit, sauf transport occasionnel sur courte distance par taxi ou tout autre moyen de transport dans le cadre de réunions/visites avec une fin commerciale spécifique (transaction, projet, ...)	

Remarques :



- Les montants indiqués au titre de valeurs seuil dans ce tableau sont des chiffres approximatifs et visent à donner une indication des limites applicables afin d'orienter les employés. Il est de la responsabilité de chaque employé de procéder en toute bonne foi à une estimation raisonnable de la valeur du cadeau ou du service proposé et, par conséquent, de définir si elle se situe dans les limites définies ci-dessus.
- Les notifications et approbations susmentionnées, selon le cas, doivent être formulées à ou obtenues d'un supérieur hiérarchique défini au sein du département de l'employé concerné en tenant compte du grade dudit employé et, dans certains cas lorsqu'un accord est requis, au minimum par le Directeur général (ou le supérieur hiérarchique situé au-dessus du directeur général si ledit employé est directeur général ou occupe un poste supérieur). Les notifications / demandes d'accord doivent contenir toutes les informations requises, notamment la valeur réelle ou estimée du cadeau / du service d'hospitalité, l'objet ou l'intention du cadeau / du service d'hospitalité, le nom du destinataire et/ou donateur, le cas échéant, et le contexte commercial.
- En cas de doute ou de question concernant la mise en oeuvre / l'interprétation des règles susmentionnées, les employés doivent contacter leur supérieur hiérarchique.

Les media sociaux prennent de plus en plus d'importance dans le paysage media français et sont aujourd'hui au cœur de la stratégie marketing, de la stratégie de communication, du développement commercial des entreprises et de la relation client.

Chaque jour, des milliers de conversations concernant Toyota et l'industrie automobile en général sont lancées sur le web et méritent toute notre attention (*près de 6 000 mentions de Toyota chaque mois sur le web en France*)

**(a) Qu'est-ce que les media sociaux?**

Les media sociaux regroupent un ensemble de sites web et applications – incluant les forums (ex : forum-auto.com), les blogs (ex : blogautomobile.fr/), les réseaux sociaux (ex : Facebook), le microblogging (ex : Twitter), les wikis (ex : Wikipédia), les applications de mise en commun de photos (ex : Instagram), de vidéos (ex : YouTube), les sites de notations & d'avis de consommateurs (ex : Tripadvisor), etc. – qui ont pour principe de base de **permettre aux gens d'interagir, de discuter et de partager** de l'information ou du contenu.

**(b) Quel est l'objectif de ce document ?**

Ce document a pour objectif de fournir à tous les collaborateurs de TMMF des **instructions claires et des réponses précises** à la manière dont ils peuvent, doivent ou ne doivent pas parler des marques Toyota et Lexus, et plus généralement de l'industrie automobile, sur les media sociaux

**(c) En quoi ce document me concerne-t-il ?**

Il est essentiel que tous les collaborateurs de TMMF soient conscients des implications d'une conversation Internet (post, commentaire, like) qui fait référence à l'entreprise en général, à ses employés, ses produits, services et activités. Tous les collaborateurs de TMMF doivent en effet mesurer les **opportunités** mais également les **risques** que le web, et les media sociaux en particulier, représentent, comme par exemple le fait de poster sur le web une information potentiellement préjudiciable à la réputation de l'entreprise, de ses produits, services ou collaborateurs.

## RESPONSABILITES

Ce document a pour objectif d'indiquer aux collaborateurs de TMMF comment utiliser les media sociaux afin de se protéger au mieux et de protéger l'entreprise, dans le cadre d'une utilisation professionnelle ou personnelle du web - l'idée étant, à terme, que tous les collaborateurs Toyota apparaissent comme des **ambassadeurs de la marque** en France.

Seuls les collaborateurs autorisés peuvent parler officiellement au nom de Toyota.

Toyota encourage l'utilisation des media sociaux mais attend de ses collaborateurs du **bon sens** et une **prise de conscience** réelle de l'importance de ne pas nuire à la réputation de l'entreprise, de ses produits, de ses intérêts commerciaux et de ne pas entraîner Toyota dans des polémiques quelconques.

### Bonnes pratiques

- Soyez conscient que ce que vous dites sur le web est permanent.
- Utilisez votre bon sens.
- Soyez conscient que vous êtes responsable de vos actions, en particulier du contenu de vos posts/commentaires, qu'ils soient publiés dans le cadre d'une utilisation professionnelle ou personnelle du web.
- Soyez honnête au sujet de votre identité et du fait que vos opinions vous sont propres. Lorsque vous exprimez des opinions personnelles au sujet de Toyota, assurez-vous que vos posts/commentaires sont clairement identifiés comme une opinion personnelle. Afin d'éviter toute confusion, il est recommandé, dans ce cas de figure, de bien spécifier « Je suis un collaborateur Toyota. Néanmoins, je ne parle pas au nom de mon entreprise. Il ne s'agit que de mon opinion personnelle »
- Respectez toujours les opinions des autres, même dans le cadre de débats/polémiques animés.
- Considérez nos concurrents avec respect.
- Protégez la vie privée de nos clients/prospects, ainsi que celle des autres collaborateurs.
- Ne discutez que des sujets d'ordre public. Assurez-vous que les informations que vous publiez concernant Toyota et/ou ses produits sont avérées, conformes à la politique de l'entreprise et non confidentielles.
- Respectez le "Toyota Way" dans toutes vos communications et adoptez ses valeurs principales, comme par exemple le fait d'être ouvert, honnête et respectueux.
- Agissez tel un ambassadeur de l'entreprise. Toyota attend de ses collaborateurs qu'ils se comportent comme des avocats de la marque, de ses produits et collaborateurs. Ils ne doivent pas véhiculer des propos critiques ou négatifs. Toutes les publications ou réponses apportées sur le web par les personnes autorisées à parler au nom de Toyota doivent être avérées et conformes à la politique officielle de l'entreprise. Elles ne peuvent en aucun cas être dénigrantes pour la marque ou l'entreprise.
- Lorsque vous naviguez sur les media sociaux, vous serez inévitablement exposé à des publications négatives ou positives concernant la marque Toyota, ses produits et ses services. Si vous jugez ces publications importantes, n'y répondez pas mais informez l'équipe Communication.
- Soyez conscient que dans certains cas, une réponse officielle peut-être nécessaire. Néanmoins, dans ce cas, informez l'équipe Communication, laissez-la prendre en charge le dossier et y répondre.

- En cas de doute concernant un de ces sujets, contactez l'équipe Communication de TMMF.

#### **Pratiques à éviter**

- Divulguer des informations non destinées au grand public ou confidentielles (comme des informations financières, des informations liées à la stratégie de l'entreprise, au plan Produit etc.) : Respect des copyrights, trademarks, des droits de diffusion.
- Utiliser un nom de profil ou ID qui contient le nom "Toyota". Cela pourrait laisser penser que vous publiez/commentez au nom de Toyota, ce qui peut mettre la réputation de l'entreprise en péril.
- Utiliser des propos obscènes, dénigrants, diffamants, discriminants ou haineux à l'encontre de quiconque, incluant l'entreprise elle-même, vos collègues, vos prestataires, les concurrents de Toyota en France ou n'importe quelle personne ou organisation liée d'une manière que ce soit à votre activité.
- Publier un contenu (texte, vidéo, photo) qui puisse prêter à confusion et/ou déclencher une polémique quelle qu'elle soit.

#### **VIE PRIVÉE, VIE PROFESSIONNELLE**

Soyez conscient que sur le web, les frontières entre votre vie privée et votre vie professionnelle sont de plus en plus perméables. Toyota respecte la liberté de parole de tous ses collaborateurs, mais vous devez être conscient que les clients, prospects, prestataires, agences de Toyota, ainsi que votre propre hiérarchie et notre réseau de concessionnaires sont susceptibles de prendre connaissance des posts/commentaires publiés sur les media sociaux.

Gardez ceci en tête lorsque vous publiez une information qui peut être diffusée au-delà de votre communauté privée (amis, famille).

Sachez également qu'une information publiée uniquement auprès d'un cercle privé peut-être elle-même ensuite transférée et devenir, ainsi, publique.

Si vous utilisez les media sociaux dans le cadre de votre activité professionnelle (uniquement les personnes expressément autorisées), nous vous recommandons de le faire exclusivement via l'équipement informatique fourni par l'Entreprise. Si vous décidez d'utiliser vos propres équipements, vous devez être conscient du fait que vous pouvez, par inadvertance, diffuser des données confidentielles.

Par ailleurs, si vous utilisez les media sociaux, dans le cadre de votre activité professionnelle, depuis votre domicile, vous devez le faire en conformité avec le droit du travail.

*En cas de doute, n'hésitez pas à demander !*

Les collaborateurs de Toyota en France, qu'ils utilisent les media sociaux dans le cadre personnel ou professionnel sont responsables individuellement de leurs actions.

En cas d'un doute quelconque concernant les media sociaux, n'hésitez pas à contacter l'équipe Communication de TMMF.

#### **NON-RESPECT DE LA POLITIQUE SUR LES MEDIAS SOCIAUX**

Si un collaborateur de TMMF ne respecte pas la politique sur les média-sociaux au même titre que s'il ne respecte pas le code d'éthique, il sera tenu pour responsable ce qui pourrait conduire à une sanction disciplinaire conformément au code d'éthique, au règlement intérieur et au droit du travail. Cette sanction pourra aller jusqu'à un licenciement et TMMF se réserve le droit de demander réparation du préjudice qui aurait été subi.



## ANNEXE 3 :

### COMMENT EFFECTUER UN SIGNALEMENT ETHIQUE VIA LA PLATEFORME ALERTCYS



#### 1. CHAMP D'APPLICATION

Les alertes éthiques permettent de dénoncer les faits ci-dessous, dès lors qu'ils sont survenus dans un contexte professionnel :

- tout ce qui est contraire aux lois en vigueur en France<sup>3</sup>, Droit du Travail par exemple, aux Conventions Internationales ratifiées par la France,
- les menaces graves pour l'intérêt général<sup>4</sup>
- les faits de corruption ou de trafic d'influence<sup>5</sup>
- les risques d'atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes, l'environnement<sup>6</sup>
- ce qui est contraire au Code d'Ethique de Toyota en France<sup>7</sup>.

#### 2. LIMITES

Le contenu de l'alerte éthique doit être **sérieux** et **fondé** ; l'auteur d'une alerte éthique doit être **de bonne foi** (Loi Sapin 2). C'est le Médiateur ALERTCYS qui évalue ces critères (cf paragraphe 6 Recevabilité de l'alerte).

Tout auteur d'allégations qu'il sait être (même partiellement) inexactes ne peut en aucun cas être considéré comme « de bonne foi » et encourt à ce titre les poursuites prévues au titre des dénonciations calomnieuses - article 226-10 du code pénal.

#### 3. A QUI SIGNALER

L'auteur d'une alerte peut effectuer son signalement en interne ou en externe, auprès du canal de son choix.

Les signalements internes incluent les signalements effectués auprès de :

- Son supérieur hiérarchique
- Toute personne compétente dans l'entreprise
- Toute personne hiérarchique de confiance dans l'entreprise
- Le Conseiller Ethique de TMMF (Eric Moyère)
- La plateforme externe ALERTCYS, neutre et professionnelle, en capacité totale de respecter l'anonymat des lanceurs d'alerte<sup>8</sup>.

Bien que prestataire extérieure, cette plateforme est considérée comme « dispositif interne » car elle a été mise en place par choix de TMMF et non par obligation légale.

Les alertes peuvent également être signalées en externe :

- Auprès du Défenseur des Droits,
- Auprès des autorités judiciaires compétentes.

#### 4. PRINCIPES GENERAUX DE FONCTIONNEMENT

TMMF a choisi comme prestataire externalisé ALERTCYS, prestataire français basé à Paris.

Les personnes chargées de recueillir les signalements, ou Médiateurs de signalement ALERTCYS, sont des experts juridiques (huissiers de justice), assermentés et soumis au secret professionnel. Chaque signalement sera traité par un correspondant dédié.

Le rôle d'ALERTCYS est celui de médiateur entre l'auteur de l'alerte et TMMF. Les plaignants peuvent garder l'anonymat vis-à-vis de TMMF, dans les limites des besoins de l'enquête.

#### 5. COMMENT UTILISER LA PLATEFORME EXTERNALISEE ALERTCYS

Il y a 3 moyens au choix de prendre le 1<sup>er</sup> contact avec ALERTCYS :

1 Envoyer un courrier postal à l'adresse 73 boulevard de Clichy, 75009 Paris

Le courrier devra contenir tous les éléments mentionnés au point 3 ci-dessous (voir copies d'écran).

2 Envoyer un mail à contact@alertcys.io

<sup>3</sup> Droit commun

<sup>4</sup> Loi Sapin 2, Art. 8

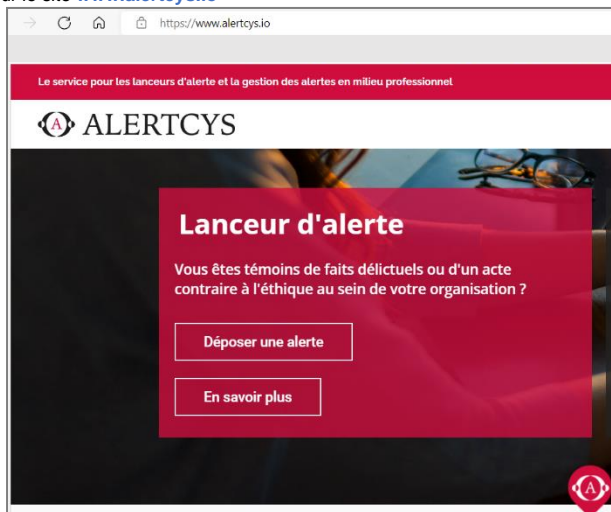
<sup>5</sup> Loi Sapin 2, Art. 17

<sup>6</sup> « Devoir de Vigilance », Code de Commerce, Art L.225-102-4

<sup>7</sup> Disponible sur MyTMMF ou auprès de son hiérarchique

<sup>8</sup> A partir du 1<sup>er</sup> septembre 2022, date d'application de la loi Sapin 2 modifiée du 21 mars 2022

Le mail devra contenir tous les éléments mentionnés au point 3 ci-dessous (voir copies d'écran).  
3 Se connecter sur le site [www.alertcys.io](https://www.alertcys.io)



- 1) Cliquer sur « Lanceur d'alerte », « déposer une alerte »
- 2) Sur l'écran « Information de contact », indiquez :

- Votre relation à l'entreprise : salarié, intérimaire, fournisseur...
- Votre courriel (facultatif mais recommandé) : l'adresse mail à laquelle ALERTCYS vous répondra
- Vos nom et prénom (facultatifs) : si vous demandez l'anonymat, ils seront conservés chez ALERTCYS et ne seront pas communiqués à TMMF

3) Sur l'écran « Information sur l'entreprise », indiquez :

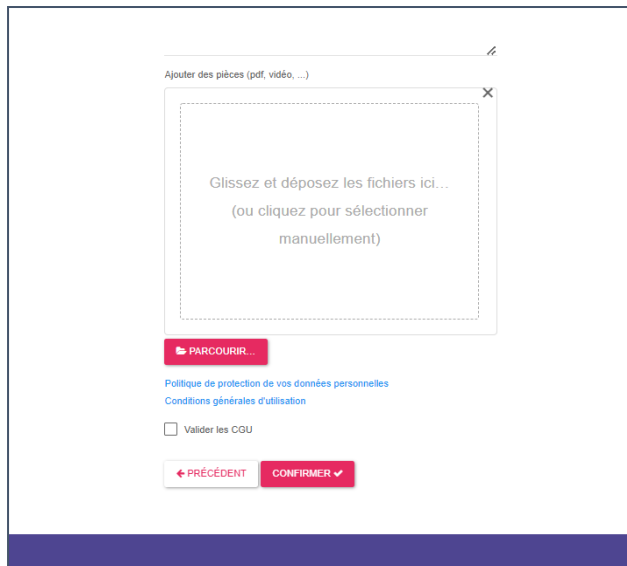
The screenshot shows the 'Déposer une alerte' (Submit an alert) form on the ALERTCYS website. The page title is 'DÉPOSER UNE ALERTE' and the current step is 'Information sur l'entreprise', labeled as 'Étape 2 / 3'. A purple instruction box states: 'Veuillez être le plus précis possible sur l'identification de l'entreprise.' Below this are several input fields: 'Nom de l'entreprise', 'SIREN', 'Adresse', 'Complément d'adresse', 'Ville' and 'Code postal' (split into two fields), 'Numéro de téléphone', and 'Courriel'. At the bottom, there are two red buttons: '← PRÉCÉDENT' and 'SUIVANT →'.

- Le nom de l'entreprise : [TOYOTA MOTOR MANUFACTURING FRANCE](#) ou [TMMF](#)
- Le SIREN : indiquez le [420 559 056](#) (numéro d'enregistrement de TMMF)
- Adresse, ville, code postal : [BP16, 59264 Onnaing](#)
- N° de téléphone et courriel de l'entreprise : facultatifs

4) Sur l'écran « Constat et Solution », indiquez :

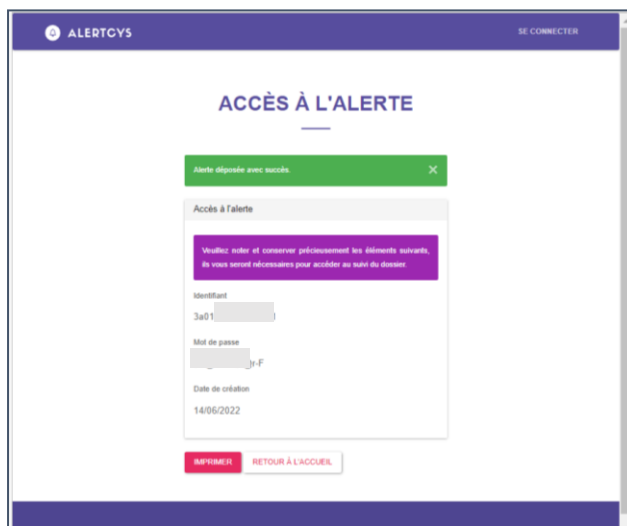
The screenshot shows the 'Déposer une alerte' form on the ALERTCYS website, at the 'Constat et solution' step, labeled as 'Étape 3 / 3'. A purple instruction box states: 'Veuillez décrire le plus précisément possible ce que vous avez observé, l'objet de votre alerte. Joignez toutes pièces prouvant vos déclarations. Vos propos ne peuvent pas être des rumeurs, des on-dit au sein de l'entreprise. Vos propos vous engageant et ne doivent pas être des pré-supposés, des mensonges ou des calomnies.' Below this is a large text area for 'Ce que vous avez personnellement observé' and a smaller text area for 'La solution que vous proposez'.

- Dans le cadre « ce que vous avez personnellement observé » : **l'objet de votre signalement**
- Dans le cadre « la solution que vous proposez » : **vos suggestions pour corriger le problème**. N'oubliez pas d'indiquer dans cette case si vous souhaitez être recontacté par téléphone et dans ce cas, le numéro auquel on peut vous joindre, et les plages horaires qui vous conviennent – du lundi au vendredi, entre 9h et 18h.



- Si vous avez des éléments de preuve, téléchargez-les dans le cadre « ajoutez des pièces »
- Cliquez dans la case « Valider les CGU » (obligatoire)
- Puis cliquez sur le bouton rouge « confirmer » pour envoyer votre signalement.

5) L'écran suivant « Accès à l'alerte » affiche votre preuve de dépôt de signalement et vous communique votre **identifiant** et votre **mot de passe personnels**, ainsi que la date de dépôt. Conservez ces informations précieusement.



## 6. RECEVABILITE DE L'ALERTE

- Dès réception de l'alerte, un accusé de réception est automatiquement adressé au Lanceur d'alerte afin de l'informer de la réception et de la prise en compte de son signalement par un Médiateur ALERTCYS (si le lanceur d'alerte a bien communiqué une adresse mail de contact).
- Le Médiateur ALERTCYS examine les éléments du signalement pour juger s'il est recevable ou non. L'auteur de l'alerte sera averti de la recevabilité de son signalement dans un délai de **dix (10) jours ouvrés** maximum.

**Pour déterminer si l'alerte est recevable ou irrecevable, et si l'auteur de l'alerte est de bonne foi, le Médiateur ALERTCYS examine la description des faits du signalement et les documents transmis,** et recontacte l'auteur de l'alerte pour lui poser les questions qui lui semblent nécessaires à l'examen du dossier.

A l'issue de cet examen, le Médiateur ALERTCYS informe l'auteur de l'alerte de sa décision quant aux suites à donner au signalement. Le signalement peut être recevable (6.2.) ou irrecevable (6.1).

### 6.1 Alerte irrecevable

Si les faits du signalement et les documents transmis ne permettent pas d'établir le **caractère sérieux et fondé de l'alerte**, et la **bonne foi du lanceur d'alerte**, le Médiateur ALERTCYS conclut à l'irrecevabilité de l'alerte. L'auteur de l'alerte est informé du caractère irrecevable de l'alerte. La décision d'irrecevabilité doit être motivée. **L'appréciation du caractère sérieux et fondé de l'alerte ou de la bonne foi du lanceur d'alerte relève d'une décision unilatérale du Médiateur ALERTCYS et n'est pas susceptible de recours.**

En cas d'irrecevabilité de son signalement, l'auteur de l'alerte est informé qu'il peut saisir le Défenseur des Droits aux fins d'un nouvel examen de sa demande.

A moins que les éléments de l'alerte ne soient couverts par le secret de la défense nationale, le secret médical ou le secret des relations entre avocat et son client, l'auteur de l'alerte est informé par ALERTCYS de la clôture du Dossier d'alerte, et de l'archivage de ses données après anonymisation.

#### 6.2 *Alerte recevable*

Si l'alerte est considérée comme sérieuse et fondée par le Médiateur ALERTCYS, si l'auteur de l'alerte apparaît être de bonne foi, le Médiateur transmet le Dossier d'alerte au Référént désigné par TMMF.

Le Dossier d'alerte est anonymisé, de telle sorte que l'identité du Lanceur d'alerte n'est pas communiquée à TMMF, sauf accord de l'intéressé.

## 7. TRAITEMENT DU DOSSIER D'ALERTE PAR TMMF

Le Référént TMMF analyse le Dossier d'alerte et le transmet en toute confidentialité aux personnes compétentes pour décider des suites à donner au signalement. ALERTCYS n'intervient à aucun titre que ce soit quant aux suites éventuelles données au signalement.

Si le Référént TMMF ou les personnes compétentes considèrent que l'alerte n'est pas fondée et qu'il n'y a pas lieu d'y donner suite, l'auteur de l'alerte est informé de cette décision via ALERTCYS.

Si le Référént TMMF ou les personnes compétentes considèrent que l'alerte est fondée, ces derniers disposent d'un **déla**i de (3) **trois mois** à compter de la réception du Dossier d'alerte pour trouver une solution.

En cas de complexité du Dossier d'alerte, TMMF peut se faire assister par des experts extérieurs en sollicitant une assistance complémentaire (juridique, etc).

Lorsqu'une solution est trouvée, TMMF choisit le niveau d'information qu'il souhaite donner au Lanceur d'alerte. Cette information est communiquée au Lanceur d'alerte par ALERTCYS.

-§§§-

#### ANNEXE 4 : AUTORITES COMPETENTES POUR LE RECUEIL DES SIGNALEMENTS ETHIQUES

Pour effectuer un signalement externe avant ou après avoir réalisé un signalement interne, vous pouvez vous adresser aux autorités compétentes dans le recueil et le traitement des signalements, selon le domaine concerné – liste ci-dessous.

##### **Sécurité et conformité des produits :**

- Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF)

##### **Sécurité des transports :**

- Bureau d'enquêtes sur les accidents de transport terrestre (BEA-TT), pour la sécurité des transports terrestres (route et fer) ;
- Direction générale des affaires maritimes, de la pêche et de l'aquaculture (DGAMPA), pour la sécurité des transports maritimes ;

##### **Protection de l'environnement :**

- Inspection générale de l'environnement et du développement durable (IGEDD) ;

##### **Santé publique :**

- Agence nationale chargée de la sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES) ;
- Agence nationale de santé publique (Santé publique France, SpF) ;
- Haute Autorité de santé (HAS) ;
- Conseil national de l'ordre des médecins, pour l'exercice de la profession de médecin ;
- Conseil national de l'ordre des masseurs-kinésithérapeutes, pour l'exercice de la profession de masseur-kinésithérapeutes ;
- Conseil national de l'ordre des infirmiers, pour l'exercice de la profession d'infirmier ;

##### **Protection de la vie privée et des données personnelles, sécurité des réseaux et des systèmes d'information :**

- Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) ;
- Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information (ANSSI) ;

##### **Violations portant atteinte aux intérêts financiers de l'Union européenne :**

- Agence française anticorruption (AFA), pour les atteintes à la probité ;
- Direction générale des finances publiques (DGFiP), pour la fraude à la taxe sur la valeur ajoutée ;
- Direction générale des douanes et droits indirects (DGDDI), pour la fraude aux droits de douane, droits anti-dumping et assimilés ;

##### **Violations relatives au marché intérieur :**

- Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF), pour les pratiques anticoncurrentielles ;
- Autorité de la concurrence, pour les pratiques anticoncurrentielles et les aides d'Etat ;
- Direction générale des finances publiques (DGFiP), pour la fraude à l'impôt sur les sociétés ;

##### **Relations individuelles et collectives du travail, conditions de travail :**

- Direction générale du travail (DGT) ;

##### **Emploi et formation professionnelle :**

- Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) ;

##### **Discriminations :**

- Défenseur des droits.

Pour plus d'informations relatives au signalement auprès d'une Autorité externe, vous pouvez vous référer au Défenseur des droits : [www.defenseurdesdroits.fr](http://www.defenseurdesdroits.fr)

-§§§-