

Guide d'application

**CODE DE
CONDUITE ETHIQUE
GROUPE PONTICELLI FRERES**

GROUPE PONTICELLI FRERES

OBJET et CONDITIONS D'APPLICATION

Le présent guide reprend les principes éthiques énoncés dans le code de conduite éthique, document annexé au Règlement Intérieur de Ponticelli Frères.

Ces principes éthiques s'appliquent à l'ensemble des collaborateurs des entités du Groupe Ponticelli Frères (agences, divisions et filiales), aux intérimaires et aux sous-traitants du Groupe.

L'importance de l'éthique est également affirmée dans la **politique QSSE & RSE du Groupe** (Qualité, Sécurité, Santé, Environnement & Responsabilité Sociétale d'Entreprise).

Le **code de conduite éthique** est un document de référence pour tout collaborateur confronté à un questionnement moral et éthique dans le cadre de ses fonctions dans le Groupe. Il est complémentaire aux politiques Santé, Sécurité, Environnement (SSE), Qualité ou aux consignes que nous appliquons dans notre travail.

Ce **guide d'application** explicite, illustre et précise les questions essentielles que chacun doit se poser lors d'une prise de décision ou d'une action. Loin d'être une liste exhaustive de toutes les situations auxquelles les collaborateurs peuvent être confrontés, ce guide explique la ligne directrice à respecter et à intégrer dans nos pratiques professionnelles.

Quelles questions doit-on se poser ?

- Est-ce que ma décision ou mon activité respecte **les valeurs du Groupe** ?
- Est-ce que ma décision ou mon activité respecte **les principes éthiques du Groupe** ?
 - Est-ce que je respecte la loi et les droits de l'Homme ?
 - Est-ce que j'agis en toute transparence et professionnalisme ?
 - Est-ce que je favorise le développement durable ?
- Si ma décision ou mon activité était rendue publique, serais-je dans une **situation d'inconfort** ?

Dans toutes les situations, le respect de la loi est notre première obligation. Cependant, dans le cas où les exigences légales seraient inférieures au code de conduite, ce sont les principes du code qui devront être appliqués.

Nos VALEURS

Nos valeurs ont marqué la création et l'histoire de notre Groupe. Elles s'inscrivent dans la durée et prennent tout leur sens dans le monde d'aujourd'hui.

Notre conduite en matière d'éthique est en adéquation avec nos valeurs :

- **UNION** : Travail en équipe, transversalité, solidarité, partenariat
- **TRAVAIL** : Implication, enthousiasme, énergie, expertise
- **SAGESSE** : Respect des engagements, éthique, sagesse des actionnaires, développement raisonné

Nos RÉFÉRENCES

- **Conventions fondamentales de l'OIT**

L'Organisation Internationale du Travail a pour principaux objectifs de promouvoir les droits au travail, d'encourager la création d'emplois décents, de développer la protection sociale et de renforcer le dialogue social dans le domaine du travail.

<http://www.ilo.org>

- **Principes directeurs de l'OCDE à destination des entreprises**

Les Principes directeurs sont des recommandations que les gouvernements adressent aux entreprises multinationales afin de favoriser une conduite raisonnable des entreprises dans les domaines des relations professionnelles, des droits de l'homme, de l'environnement, de la fiscalité, de la publication d'informations, de la lutte contre la corruption, des intérêts des consommateurs, de la science et de la technologie, et de la concurrence.

<http://www.oecd.org>

- **Nations Unies**

Le Pacte mondial invite les entreprises à adopter, soutenir et appliquer dans leur sphère d'influence un ensemble de valeurs fondamentales, dans les domaines des droits de l'homme, des normes de travail et de l'environnement, et de lutte contre la corruption.

<http://www.un.org>

Les principes éthiques s'appliquent dans la relation réciproque qu'entretiennent le Groupe et les collaborateurs de la manière suivante :

Le GROUPE vis-à-vis de ses COLLABORATEURS

▪ **Respect du droit du travail**

Le respect de la législation concernant les personnes, la liberté d'association, le droit de représentation collective et la diversité, contribue à des relations professionnelles efficaces et de qualité.

▪ **Non-discrimination**

Aucune distinction entre les personnes ne peut être fondée sur l'origine géographique comme ethnique, la religion, le sexe, l'apparence physique, l'âge, l'état de santé, les opinions politiques et syndicales, l'orientation sexuelle et le handicap. Ces principes de non-discrimination s'appliquent en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail.

Déclaration universelle des Droits de l'Homme (articles 1 et 2) et article 225 du code pénal

▪ **Prohibition du harcèlement moral et sexuel**

Aucune forme de harcèlement moral ou sexuel n'est tolérée.

Pour rappel, harceler autrui par des agissements répétés ou imposer des propos et comportements à connotation sexuelle, ayant comme conséquence une dégradation du travail et une atteinte à la dignité, est lourdement puni par la loi.

▪ **Formation et suivi des carrières**

La formation et les opportunités d'évolution sont gages de performance et d'amélioration continue. A ce titre, les collaborateurs bénéficient d'un soutien personnalisé, de formations adaptées aux besoins de l'entreprise et sont accompagnés dans leur carrière.

▪ **Promotion, évolution, mobilité**

Des perspectives de carrières sont offertes à tous les collaborateurs afin de pouvoir évoluer en privilégiant la mobilité et la promotion interne.

▪ **Préservation de la santé, sécurité et sûreté**

La santé, la sécurité et la sûreté sont au cœur de nos activités et de nos décisions.

Cela se traduit par le développement d'un environnement propice à des conditions de travail optimales et par un niveau d'exigence conforme à la réglementation et au-delà. L'analyse en continu des risques, auxquels sont confrontés nos collaborateurs, permet de mieux les prévenir et d'intégrer ces principes au sein de nos activités quotidiennes.

▪ **Protection de la vie privée**

Le principe de protection de la vie privée est respecté. A l'exception des cas d'obligations légales, les données qualifiées de privées ne sont divulguées ni en interne, ni en externe.

■ **Protection vis-à-vis du travail forcé et du travail des enfants**

Une vigilance extrême est exercée concernant :

- **Le travail forcé :**
Le Groupe soutient la lutte contre celui-ci, notamment dans le choix de nos différents partenaires. Pour rappel, le travail forcé est défini comme un travail qui est exercé sous la contrainte ou la menace.
- **Le travail des enfants :**
Le Groupe respecte la limite d'âge fixée par les législations nationales, et ne fait jamais travailler d'enfant de moins de 16 ans (exception faite des stages d'observation intégrés aux cursus scolaires).

Convention internationale (n°29) de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) de 1930

Convention Internationale des Nations Unies de 1989 visant à protéger les enfants

Convention de l'OIT sur les pires formes du travail des enfants (1999)

Convention de l'OIT sur l'âge minimum de travail (1973).

Les **COLLABORATEURS** vis-à-vis du **GROUPE**

■ **Protection de l'image, de la confidentialité et du patrimoine**

Le respect de la confidentialité, de l'image et du patrimoine du Groupe, gages de sa réputation et de son bon fonctionnement, est la responsabilité de chacun des collaborateurs.

Travailler ou avoir travaillé au sein du Groupe implique de ne pas communiquer, à qui que ce soit, des informations à caractère confidentiel qui présenteraient un intérêt opérationnel ou commercial.

Dans le cadre de ses activités professionnelles, chaque collaborateur est garant de l'image du Groupe.

Les collaborateurs doivent contribuer à préserver le patrimoine du Groupe et ne pas sciemment commettre d'actes y portant atteinte ou altérant les services issus de l'activité du Groupe.

Sur des sites de développement professionnel ou réseaux sociaux (Linkedin, Facebook, Twitter, ...), **je ne dois pas :**

- Divulguer d'informations confidentielles,
- Donner mon avis sur des collègues et sur leur travail,
- Dénigrer le Groupe Ponticelli Frères ou ses partenaires.

■ **Activités politiques et religieuses**

Les activités politiques, philosophiques et religieuses des collaborateurs s'exercent sans porter atteinte ni aux convictions de leurs collègues ni au bon exercice de l'activité professionnelle.

■ **Conflits d'intérêts**

Chaque collaborateur évite d'éventuelles situations dans lesquelles son intérêt personnel, ou celui de personnes physiques ou morales auxquelles il est lié, peut entrer en contradiction avec les intérêts du Groupe :

- En s'interdisant toute prise d'intérêts chez un concurrent, un fournisseur ou un client sans autorisation préalable écrite de sa hiérarchie (hors marché boursier) ;
- En n'exerçant aucune activité concurrentielle sans autorisation préalable écrite de sa hiérarchie.

Les collaborateurs doivent remonter toute information concernant de possibles conflits d'intérêt.

POUR LES PARTENAIRES COMMERCIAUX

Les principes éthiques s'appliquent dans la relation qu'entretiennent le Groupe et les collaborateurs avec leurs partenaires commerciaux (clients, fournisseurs, sous-traitants, ...) de la manière suivante :

Le GROUPE vis-à-vis de nos **PARTENAIRES COMMERCIAUX**

▪ **Liberté du commerce et de la concurrence**

Nos relations commerciales doivent se conformer aux règles du commerce et de la concurrence énoncées par la loi et par les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

Sont interdites : les ententes illicites ou restrictives, les actions concertées, les conventions, les ententes expresses ou tacites ou les coalitions, notamment lorsqu'elles tendent à :

- Limiter l'accès au marché ou le libre exercice de la concurrence par d'autres entreprises ;
- Faire obstacle à la fixation des prix par le libre jeu du marché en favorisant artificiellement leur hausse ou leur baisse ;
- Limiter ou contrôler la production, les débouchés, les investissements ou le progrès technique ;
- Répartir les marchés ou les sources d'approvisionnement.

▪ **Corruption**

Le Groupe adopte une politique de tolérance zéro par rapport à toute forme de corruption. Ces pratiques sont illégales et en inadéquation avec l'esprit et les valeurs du Groupe.

Aucun acte de corruption n'est toléré :

- Que ce soit dans un sens ou dans l'autre :
 - offrir tout argent, bien, service ou autre libéralité dans le but d'obtenir ou de conserver un avantage commercial pour la société,
 - recevoir tout argent, bien, service ou autre libéralité dans le but de maintenir ou accorder un avantage commercial à cette personne, entité ou à leurs mandants.
- Qu'il s'agisse d'actes de :
 - corruption privée (promettre ou donner un avantage pour qu'une personne agisse ou s'abstienne en violation de ses fonctions),
 - corruption publique (promettre ou donner un avantage à un fonctionnaire ou élu pour qu'il agisse ou s'abstienne dans le cadre de ses fonctions).

▪ **Vigilance étendue et protection des personnes**

Dans un souci de partage des bonnes pratiques et afin d'exercer une vigilance étendue concernant la protection des personnes :

- Nos exigences en matière de santé et sécurité s'appliquent également à nos partenaires, nos sous-traitants et personnels intérimaires.
- Le Groupe s'assure du respect des personnes et de la législation en vigueur, notamment en ce qui concerne le travail dissimulé.

Les COLLABORATEURS vis-à-vis des **PARTENAIRES COMMERCIAUX**

▪ **Respect de la confidentialité**

Toute relation loyale et intègre avec ses partenaires nécessite de respecter les principes de confidentialité.

Tout collaborateur s'engage à respecter la valeur de l'information communiquée par les partenaires commerciaux (études, projets techniques, données industrielles, données commerciales et financières, savoir-faire, ...) et à traiter celles ayant un caractère confidentiel avec la plus grande prudence et en évitant toute divulgation.

Chacun vérifie le degré de confidentialité de l'information avant tout traitement de cette dernière et la conserve en toute sécurité.

▪ **Cadeaux / invitations / avantages**

L'intégrité et l'honnêteté des relations commerciales sont primordiales et s'illustrent par une confiance solide et non corrompue.

Dans le cadre strictement professionnel, un collaborateur peut être amené à proposer ou recevoir des avantages non pécuniaires et de faible valeur, notamment promotionnels.

Dans le cadre d'une invitation à un événement, le collaborateur doit toujours accompagner ou être accompagné par le partenaire pour exercer ses relations professionnelles.

Afin de prévenir tout malentendu, **je dois** informer les nouveaux clients et fournisseurs de notre politique cadeaux.

Je m'engage à n'accepter ou offrir que les cadeaux ou invitations symboliques ou de faible valeur, à la condition qu'ils soient basés sur la bonne foi, qu'ils puissent contribuer à exprimer la relation de confiance et illustrer les activités et savoir-faire de l'entreprise. En cas de doute, **j'en avertis ma hiérarchie**.

Je veille à maintenir avec mes clients des relations cordiales en restant **dans des limites acceptables** de dépenses et de bienséance. Préalablement, je me pose des questions sur la façon dont seront perçues publiquement mes initiatives (invitations, cadeaux symboliques...).

POUR NOS ENVIRONNEMENTS

Les principes éthiques s'appliquent dans la relation qu'entretiennent le Groupe et les collaborateurs avec leur environnement (société civile, milieu naturel, organisations, associations...) de la manière suivante :

Le GROUPE vis-à-vis de NOS ENVIRONNEMENTS

▪ Promotion de la solidarité

L'activité du Groupe et de chacun de ses collaborateurs doit avoir un effet positif sur les communautés des pays dans lesquels nous travaillons. A cet effet, nous devons :

- Encourager et faire évoluer des initiatives destinées à favoriser le développement social et humain, notamment par la promotion de l'éducation, la formation et la santé.
- Favoriser l'emploi du personnel local.
- Entretenir des liens et des partenariats durables avec les populations locales.
- Prioriser l'objectif d'implication de nos différentes parties prenantes aux projets de développement que nous souhaitons soutenir.

Les COLLABORATEURS vis-à-vis de NOS ENVIRONNEMENTS

▪ Respect des coutumes locales et des religions

Travailler dans un pays étranger est une richesse pour notre Groupe :

- Chaque collaborateur respecte, lorsqu'il n'existe pas de contradiction avec la loi et/ou avec le code de conduite éthique, les traditions et coutumes locales.
- Chacun respecte, dans la mesure du possible et lorsqu'il n'existe pas de contradiction avec la loi et/ou avec le code de conduite éthique, les différentes religions.

▪ Limitation de l'impact environnemental de nos activités

Notre responsabilité est d'améliorer continuellement la prise en compte de l'environnement dans toutes les étapes de nos activités :

- Tous les collaborateurs s'engagent à réduire l'impact sur l'environnement de nos comportements et de nos décisions.
- Chacun s'engage au sein du Groupe à réduire, autant que faire se peut, son propre impact sur l'environnement.

Dans l'hypothèse d'un déplacement :

- **Je privilégie les transports collectifs** aux solutions individuelles.
- **Je choisis le train** plutôt que la voiture ou l'avion, pour limiter l'émission de CO₂.

BESOIN D'ASSISTANCE OU DE CONSEIL

Vous avez répondu **non à l'une des questions énumérées dans l'introduction du présent document ?**

Vous avez un **doute sur l'une de ces questions ?**

Vous avez observé **une situation où l'éthique ne vous semble pas respectée ?**

- Vous pouvez demander une assistance éthique à votre supérieur hiérarchique, aux Ressources Humaines, au référent éthique de votre entité ou directement au référent éthique Groupe via l'adresse mail dédiée :

conseilethique@ponticelli.com

BESOIN DE SIGNALER UN NON-RESPECT DU CODE

Vous avez observé un **comportement illicite, pouvant mettre en danger la réputation ou la situation économique du Groupe, dans les domaines suivants :**

Financier, comptable, bancaire, corruption, discrimination, harcèlement au travail, pratiques anticoncurrentielles, santé, hygiène et sécurité et protection de l'environnement...etc.

- Vous avez la possibilité, dans la mesure exceptionnelle où vous ne pouvez en faire part ni à votre hiérarchie ni aux personnes des Ressources Humaines, de signaler ce comportement illicite au référent éthique Groupe via le dispositif d'alerte professionnelle dédié :

alerteprofessionnelle@ponticelli.com

Tout collaborateur utilisant ce dispositif doit impérativement, de manière préalable, se référer à la procédure (GRP-PR-RSE-111) encadrant l'alerte professionnelle pour en prendre toute la mesure.