

Sogetrel

Charte éthique

Groupe SOGETREL

SOMMAIRE

Message de la Direction	3
Pourquoi une Charte Ethique ?	4
A qui s'applique la Charte Ethique ?	5
✓ Rôle des Managers	5
✓ Rôle des collaborateurs	5
Nos règles de conduite Ethique	6
1. Agir de manière éthique avec l'ensemble des parties prenantes dans nos activités	6
✓ Relations avec les autorités publiques	7
✓ Relations avec les clients	8
✓ Relations avec les fournisseurs	8
✓ Relations avec les partenaires	8
✓ Relations avec les concurrents	9
2. Reconnaître la valeur de nos collaborateurs, acteurs clés dans la réussite de notre développement et de nos engagements	9
✓ Santé et Sécurité au travail	9
✓ Respect et droits des collaborateurs	10
✓ Lutter contre toute forme de Harcèlement	11
✓ Diversité des talents	11
✓ Conflit d'intérêts	11
✓ Neutralité politique	12
✓ Ethique financière et lutte contre le blanchiment de capitaux	12
3. Etre une entreprise citoyenne engagée dans la préservation de l'environnement	13
4. Garantir la pérennité de notre entreprise	13
✓ Utilisation des biens de l'entreprise et systèmes d'informations	13
✓ Communication	14
✓ Protection des informations sensibles et confidentielles	14
✓ Protection de la propriété intellectuelle	15
Contrôle interne, gestion des risques et procédure d'alerte	16
✓ Contrôle interne et gestion des risques	16
✓ Procédure d'alerte	16
Conclusion	17

Message de la Direction

Notre ambition est d'exercer nos activités avec intégrité et éthique dans le respect des clients, des collaborateurs, des salariés, des actionnaires, des partenaires et de l'environnement.

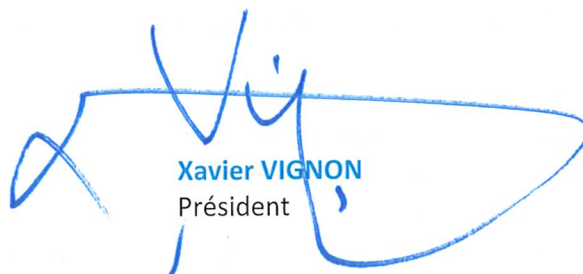
Expression de notre conception de l'éthique professionnelle, cette Charte formalise l'ensemble des règles de conduite que nous nous imposons.

Elle repose sur notre projet commun d'entreprise, notre politique RSE et sur nos valeurs fondamentales : le **Sens du Client**, le **Respect des Engagements**, le **Goût d'entreprendre** et le **Respect des Hommes**.

Nous attirons particulièrement votre attention sur les mesures complémentaires qui ont été prises par le Groupe SOGETREL (telles que le renforcement du dispositif d'alerte, la mise à jour de la cartographie des risques et des procédures de contrôles comptables, un dispositif de formations des cadres, ...) afin de renforcer son dispositif de lutte contre la corruption et le trafic d'influence sous toutes leurs formes, conformément aux dispositions de l'article de la loi Sapin II du 9 décembre 2016 et aux recommandations de l'Agence Française Anticorruption.

Il appartient à chacun de nous, où qu'il se trouve et quelles que soient ses fonctions, d'adopter constamment un comportement exigeant, empreint d'intégrité, de responsabilité et de respect.

C'est l'adhésion de tous les collaborateurs aux principes fondamentaux du Groupe SOGETREL en matière d'éthique, et leur attention quotidienne au respect des normes en matière d'éthique qui garantiront les succès futurs du Groupe SOGETREL.



Xavier VIGNON
Président

Pourquoi une Charte Ethique ?

En tant que collaborateurs et dirigeants, nous sommes soumis à la législation applicable sur notre lieu de travail et dans l'ensemble des pays dans lesquels nous intervenons.

Notre Charte Ethique ne vient pas se substituer à cette législation ni aux règles en vigueur mais elle affirme et renforce la portée de nos engagements vis-à-vis des collaborateurs, des clients, des fournisseurs, des partenaires, des interlocuteurs publics et actionnaires, et d'une manière générale l'ensemble des parties prenantes du Groupe SOGETREL.

Elle affirme clairement l'adhésion de tout le management du Groupe SOGETREL aux principes fondamentaux fixés par le *Global Compact* (Nations Unies) :

Droits de l'Homme

- ✓ Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme,
- ✓ Ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme.

Normes internationales du travail

- ✓ Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective,
- ✓ Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire,
- ✓ Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants,
- ✓ Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

Environnement

- ✓ Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement,
- ✓ Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement,
- ✓ Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Lutte contre la corruption

- ✓ Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin,

Chacun doit anticiper les risques liés à son rôle et à ses responsabilités. Cette Charte définit une ligne de conduite et décrit les situations et les comportements à proscrire pour que chaque collaborateur agisse avec intégrité dans ses choix au quotidien. Elle permet à chacun de s'interroger sur l'attitude à adopter dans les situations délicates pouvant être rencontrées dans les relations internes comme externes.

Cette Charte est destinée à répondre aux interrogations que chacun peut se poser dans l'exécution de ses missions.

L'éthique est la responsabilité de tous.

A qui s'applique la Charte Ethique ?

La Charte Ethique s'applique à tous les collaborateurs et dirigeants, dans toutes les sociétés du Groupe SOGETREL, quel que soit le pays où SOGETREL exerce ses activités, dans le respect des normes nationales et internationales et des législations et réglementations locales ainsi que dans leurs relations avec leurs Partenaires Commerciaux.

Ainsi, la Charte est :

- ✓ Diffusée systématiquement à chaque collaborateur au moment de son embauche,
- ✓ Accessible sur ISIS, l'intranet de l'entreprise ou sur demande auprès de la Direction des Ressources Humaines.

Les Dirigeants et Managers sont responsables de son application permanente et de sa diffusion auprès de leurs collaborateurs. Ils doivent prendre toutes les mesures utiles afin de faire cesser tout comportement susceptible de constituer une violation de la Charte Ethique et/ou de la loi dans le domaine de la corruption et du trafic d'influence.

✓ Rôle des Managers

En raison de ses responsabilités propres et du rôle hiérarchique qu'il exerce, chaque manager doit être exemplaire en s'assurant que toutes ses décisions sont conformes aux dispositions de cette Charte.

Chaque manager doit en outre s'attacher à promouvoir au sein de son équipe, et vis-à-vis de l'ensemble des cocontractants du Groupe SOGETREL, la culture de l'éthique, la prévention et la lutte contre la corruption et le trafic d'influence.

Enfin, chaque manager doit s'assurer que les objectifs qu'il fixe à ses collaborateurs sont atteignables dans le respect de cette Charte.

✓ Rôle des collaborateurs

Chaque collaborateur doit prendre connaissance de cette Charte et s'engage à la respecter dans le cadre de ses activités et de ses relations avec les Partenaires Commerciaux et particulièrement ne commettent aucun acte qui pourrait être assimilé à des faits de corruption ou de trafic d'influence.

Nos règles de conduite éthique

1. Agir de manière éthique avec l'ensemble des parties prenantes dans nos activités

Nous nous engageons à agir de manière éthique, loyale et professionnelle dans nos relations avec l'ensemble des acteurs présents sur le marché, que ce soit avec les autorités publiques, nos Partenaires commerciaux (tels que clients, fournisseurs, sous-traitants) ou nos concurrents.

✓ Prévenir et lutter contre la corruption et le trafic d'influence

Quels sont les comportements illicites ?

De nombreux comportements sont susceptibles d'être qualifiés d'illicites. A ce titre, il convient de rappeler que :

- La **corruption** se définit comme l'agissement par lequel une personne investie d'une fonction déterminée, publique ou privée, sollicite/propose ou agréé/cède, un don, ou une promesse, en vue d'accomplir, retarder ou omettre d'accomplir un acte entrant, d'une façon directe ou indirecte, dans le cadre de ses fonctions.
- Le **trafic d'influence** se définit comme « *le fait, par une personne dépositaire de l'autorité publique, chargée d'une mission de service public, ou investie d'un mandat électif public, de solliciter ou d'agréer, sans droit, à tout moment, des présents ou des avantages quelconques pour elle-même ou pour autrui ; soit pour accomplir ou s'abstenir d'accomplir un acte de sa fonction, de sa mission ou de son mandat ou facilité par sa fonction, sa mission ou son mandat ; soit pour abuser de son influence réelle ou supposée en vue de faire obtenir d'une autorité ou d'une administration publique des distinctions, des marchés ou toute autre décision favorable.* »

Quelles situations et comportements pourraient être illicites ?

En pratique, par exemple les comportements suivants sont notamment susceptibles d'être qualifiés de corruption :

- le fait d'octroyer, d'offrir un avantage personnel quelle qu'en soit la nature (par exemple, une compensation financière à un responsable des achats pour qu'il favorise un fournisseur) ;
- le fait d'offrir un voyage au représentant d'une collectivité territoriale.

Limitation des Cadeaux et Marques d'hospitalité

La distinction entre des actes susceptibles d'être qualifiés de corruption ou de trafic d'influence et des Cadeaux et les Marques d'hospitalité acceptables est souvent très difficile à établir.

Les cadeaux s'entendent largement comme tout bien, service, qu'elle qu'en soit la forme ou la valeur, offert sans compensation (ci-après le(s) « Cadeau(x) »).

Les marques d'hospitalité recouvrent tous les repas, invitations à des événements ou loisirs, voyages (ci-après le(s) « Marque(s) d'hospitalité »).

C'est la raison pour laquelle, l'ensemble des dirigeants et des Collaborateurs du Groupe SOGETREL doivent systématiquement refuser de proposer, de donner ou d'accepter, tout cadeau ou marque d'hospitalité, à, ou émanant d'un Partenaire commercial, qui serait susceptible d'influencer leur jugement ou celui de leur partenaire, ou d'influencer un acte relevant de leur fonction.

Ainsi, le Groupe SOGETREL attend de chaque collaborateur qu'il n'offre pas ou refuse tous les Cadeaux, Marques d'hospitalité ou avantages :

- effectués en numéraire ;
- qui pourraient être interprétés comme une contrepartie ou effectués dans le but d'obtenir quelque chose ;
- offerts dans le cadre d'un engagement de faire ou ne pas faire ou susceptibles d'être interprétés comme une incitation à influencer une décision ;
- susceptibles de porter atteinte à la réputation d'une des sociétés du Groupe SOGETREL ;
- effectués en violation de la législation applicable ;
- effectués à titre personnel pour éviter de demander ou d'obtenir une autorisation.

Les seules exceptions à cette règle concernant :

- les Cadeaux à caractère symbolique n'ayant qu'une valeur économique négligeable et inférieure à 40 € ;
- les Marques d'hospitalité (invitation à un déjeuner, un événement sportif, ...) d'une valeur raisonnable.

Tout Cadeau ou Marque d'hospitalité reçu ou offert dont la valeur serait supérieure à cette somme, ne serait pas d'une valeur raisonnable ou ne serait pas conforme aux usages locaux doit faire l'objet d'une autorisation préalable du supérieur hiérarchique, et/ou de la Direction.

✓ Relations avec les autorités et les administrations publiques

Le Groupe SOGETREL se conforme aux décisions et réglementations émanant des différentes autorités publiques au niveau local, national ou international.

Interdiction de procéder à des paiements de facilitations

Les paiements de facilitations correspondent aux sommes versées à des agents publics, en France et à l'étranger, afin de les inciter à exécuter leurs fonctions, notamment lorsqu'il s'agit de délivrer une autorisation ou un permis, ou d'accélérer la délivrance de ces autorisations ou permis. Une telle pratique est strictement interdite.

Ainsi, le Groupe SOGETREL attend de chaque collaborateur qu'il :

- Collabore avec les autorités publiques en leur fournissant des informations précises, exactes et complètes ;
- S'engage à respecter la réglementation relative aux marchés publics et à être particulièrement vigilant dans le cadre de ses relations avec des fonctionnaires ou des représentants d'une administration, les représentants d'une collectivité locale ou d'une organisation internationale française ou étrangère ;
- Ne verse jamais de paiements de facilitation à un représentant de l'autorité publique, ni ne lui réserve d'avantage quelconque, directement ou indirectement, qui pourrait, d'une manière ou d'une autre, influencer la manière dont il exerce son autorité ;
- Questionne ou prend attache avec son supérieur hiérarchique, le Directeur de la Conformité ou la Direction juridique afin de recueillir son avis, en cas de doute sur une opération, celle-ci pouvant prendre également la forme de mécénat ou sponsoring.

✓ Relation avec les clients

La négociation et l'exécution des contrats ne doivent pas donner lieu à des comportements ou faits pouvant être qualifiés de corruption, de complicité, de trafic d'influence ou de favoritisme.

Ainsi, le Groupe SOGETREL attend de chaque collaborateur qu'il :

- Refuse d'offrir, directement ou indirectement, un avantage quelconque (qu'il soit monétaire ou en nature) à un client dans le seul but d'obtenir ou de maintenir une transaction commerciale ou encore de recevoir une quelconque facilité, faveur ou avantage impliquant la transgression d'une réglementation. Il est toutefois permis de donner des cadeaux d'entreprise d'une valeur raisonnable, en conformité avec les règles internes du Groupe SOGETREL, les lois et les usages locaux et règlements en vigueur.
- Évite tout conflit d'intérêts et qu'il en réfère en cas de sollicitation à sa hiérarchie qui prendra toutes mesures pour mettre fin à cette situation.

✓ Relation avec les fournisseurs

Les relations de SOGETREL avec ses fournisseurs sont fondées sur des principes fondamentaux d'équité, d'honnêteté et de respect. Chaque engagement est honoré et les promesses et accords sont respectés jusqu'au bout avec ces derniers.

Ainsi, le Groupe SOGETREL attend de chaque collaborateur qu'il :

- S'appuie sur le service achats pour s'assurer de la bonne mise en œuvre de la politique achat du Groupe SOGETREL ;
- Assure une équité financière vis-à-vis des fournisseurs ;
- Réduise les risques de dépendances réciproques ;
- Sélectionne ses fournisseurs de manière impartiale en fonction de critères prédéfinis et transparents, tels que : qualité, service, coût, technologie, respect de la réglementation en matière de droit du travail, d'environnement et de pratiques commerciales ;
- Cherche à construire avec nos fournisseurs stratégiques, locaux ou nationaux, des relations à long terme (au travers d'accords-cadres).

Le Groupe SOGETREL attend de ses fournisseurs qu'ils respectent les exigences déontologiques et juridiques dans les relations professionnelles avec leurs employés et nous-même.

A ce titre, une évaluation périodique est réalisée par le Groupe SOGETREL afin de mesurer le respect des principes mentionnés ci-dessus. A l'issue, et selon la note obtenue, le fournisseur pourra être amené à préparer, documenter et mettre en œuvre un plan d'action afin d'améliorer la situation et se mettre en conformité. En cas de non-respect, le Groupe SOGETREL se réserve le droit de se désengager vis-à-vis des fournisseurs ne respectant pas ses obligations.

✓ Relations avec les Partenaires commerciaux

Nous nous engageons à respecter l'ensemble de nos Partenaires commerciaux. Nous veillons à toujours agir de manière éthique et professionnelle visant à développer des relations commerciales profitables à tous. Nous nous efforçons d'être justes et honnêtes dans nos transactions commerciales.

Ainsi, le Groupe SOGETREL attend de chaque collaborateur qu'il :

- Respecte les engagements contractuels conclus avec nos Partenaires commerciaux ;
- S'assure que nos principes et valeurs éthiques, ainsi que notre politique de tolérance zéro en matière de prévention et lutte contre la corruption soient diffusés ;
- S'engage à être particulièrement vigilant dans le cadre de ses relations d'affaires avec des Partenaires commerciaux lorsque le contrat est conclu dans un pays à indice de perception de la corruption élevé, ou lorsque la mission du Partenaire commercial ou de l'Intermédiaire n'est pas clairement définie ou que la nature de son travail n'est pas quantifiable et/ou vérifiable, ou lorsque les modalités de paiement sont inhabituelles ;
- Signale, s'il le souhaite, à sa hiérarchie, ou *via* la procédure d'alerte du Groupe SOGETREL toute pratique d'un Partenaire commercial contraire à nos principes et valeurs.

✓ Relations avec les concurrents

Nous rappelons avec force à chacun qu'un comportement anticoncurrentiel par entente ou abus de position dominante ayant pour effet d'aboutir à des conditions qui faussent le jeu de la libre concurrence est strictement interdit et passible de sanctions financières et pénales. Nous veillons à ce que nos relations avec la concurrence s'inscrivent dans le respect de ces règles.

La qualité de notre engagement, juste, intègre et honnête, est notre meilleur atout pour nous démarquer de la concurrence.

Ainsi, le Groupe SOGETREL attend de chaque collaborateur qu'il :

- Respecte les lois et réglementations en vigueur en matière de concurrence ;
- Sollicite la Direction Juridique du Groupe SOGETREL en cas de doute.

2. Reconnaître la valeur de nos collaborateurs, acteurs clés dans la réussite de notre développement et de nos engagements

Nos collaborateurs, leur savoir-faire et leur créativité constituent notre principale richesse ; notre devoir est d'en prendre le plus grand soin. Tous les salariés sont ainsi traités avec dignité et respect.

Le Groupe SOGETREL considère que c'est un impératif professionnel de construire, apprécier et faire évoluer une culture d'entreprise donnant les mêmes chances à tous.

Le Groupe SOGETREL exerce ses activités dans des conditions conformes aux principes généraux et règles résultant de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des Libertés Fondamentales du 4 novembre 1950 et des prescriptions et recommandations du Bureau International du Travail, notamment au regard de la protection de l'enfance.

✓ Santé et Sécurité au travail

Tout collaborateur doit pouvoir travailler dans un environnement qui ne présente pas de risque pour sa santé ou sa sécurité.

Nous considérons qu'il est de notre responsabilité d'agir pour protéger nos collaborateurs. Pour cette raison, la santé et la sécurité constituent pour le Groupe SOGETREL une priorité de chaque instant.

Atteindre le « zéro accident » sur nos chantiers est un des principaux objectifs du Groupe SOGETREL. Il s'applique à l'ensemble des collaborateurs du Groupe SOGETREL, ainsi qu'au personnel intérimaire et aux salariés des sous-traitants.

Le management, à tous les niveaux hiérarchiques, est responsabilisé dans le pilotage et la mise en œuvre au quotidien de la politique Prévention Sécurité du Groupe SOGETREL. Les résultats en la matière font partie intégrante des éléments d'évaluation individuelle de la performance des managers.

Ainsi, le Groupe SOGETREL attend de chaque collaborateur qu'il :

- Respecte les lois et règlements en vigueur ainsi que l'ensemble des procédures et consignes d'hygiène et de sécurité du Groupe SOGETREL ;
- Se tienne informé de l'évolution et des mises à jour des règles de sécurité ;
- N'effectue aucune tâche présentant un risque pour laquelle il n'aurait pas reçu une formation adaptée ;
- Ne soit jamais sous l'emprise d'alcool ou de stupéfiants sur son lieu de travail ;
- Signale le plus tôt possible tout incident ou risque d'incident à sa hiérarchie ;
- Contribue activement à réduire les risques en étant force de proposition.

✓ Respect et droits des collaborateurs

Un environnement de travail agréable et respectueux des individus favorise, au profit de tous, un plus grand épanouissement et une meilleure productivité.

Le Groupe SOGETREL applique une politique des ressources humaines équitable et conforme aux lois en vigueur. Il veille au respect des droits des collaborateurs, condamne le travail des enfants et le travail forcé, et s'interdit toute forme de discrimination, qu'elle soit liée à l'âge, de son nom de famille, au sexe, à l'identité de genre, aux mœurs, à l'origine, à l'appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, à la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, à la religion, à la santé, au handicap ou de la perte d'autonomie, à l'apparence physique et des caractéristiques génétiques, à la situation familiale, à l'état de grossesse, aux orientations sexuelles, à la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue, au lieu de résidence, à la domiciliation bancaire, aux opinions politiques ou syndicales ou mutualistes, à l'exercice d'un mandat électif, à la qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, ainsi qu'aux opinions philosophiques de ses collaborateurs, que ce soit à l'embauche ou dans les relations de travail, et ce conformément aux lois et aux règlements en vigueur dans chaque pays où le Groupe SOGETREL exerce ses activités.

Le Groupe SOGETREL assure également un dialogue social actif envers les instances représentatives du personnel, dans le respect de l'indépendance et du pluralisme syndical.

Ainsi, le Groupe SOGETREL attend de chaque collaborateur qu'il :

- Respecte les droits des salariés ;
- Ait un comportement respectueux en toute circonstance ;
- Fasse preuve de courtoisie et de bienveillance ;
- Considère les personnes qui l'entourent comme il souhaiterait être considéré.

✓ Lutter contre toute forme de harcèlement

Nous réprouvons toute forme de harcèlement, d'humiliation ou d'intimidation, qu'elle soit de nature sexuelle, sexiste, physique ou psychologique. Ainsi, nous rappelons que tout comportement, même non répété, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, oppressant, dégradant, humiliant ou offensant est inacceptable.

Tout collaborateur s'estimant victime d'une telle pratique se doit d'en faire part à sa ligne hiérarchique directe ou auprès de la Direction des Ressources Humaines.

Dès 2009, le Groupe SOGETREL a mis en place une cellule RSH (Réaction face au Stress et au Harcèlement) dont le but est d'apporter écoute et analyse factuelle à chacun en cas de situations conflictuelles. Cette cellule paritaire, composée d'experts en ressources humaines et en prévention sécurité et conditions de travail et de salariés désignés au sein de chaque entreprise du Groupe SOGETREL.

Ainsi, le Groupe SOGETREL attend de chaque collaborateur qu'il :

- Prend soin de son propre équilibre, soit attentif aux collaborateurs qui l'entourent et informe la Direction des Ressources Humaines de toute situation dégradée qu'il en soit victime ou témoin, en veillant à relever des éléments vérifiables, tangibles et objectifs ;
- S'impose, s'il est en situation de management, de veiller à agir vis-à-vis des collaborateurs sous sa responsabilité, de façon respectueuse et intègre, sans abus d'autorité.

✓ Diversité des talents

En tant qu'employeur responsable, le Groupe SOGETREL ne fait aucune distinction pour la sélection, le recrutement, la rémunération, la formation, la nature du travail, la promotion, la cessation d'emploi ou toute autre activité liée à l'emploi.

Le Groupe SOGETREL considère que c'est un impératif professionnel de construire, apprécier et faire évoluer une culture d'entreprise donnant les mêmes chances à tous, quel que soit son sexe ou son origine.

Ainsi, le Groupe SOGETREL attend de chaque collaborateur qu'il :

- Fasse preuve d'ouverture d'esprit et de rigueur ;
- Reconnaisse le travail de chacun à sa juste valeur, sur la base du mérite et des résultats obtenus.

✓ Conflit d'intérêts

Un conflit d'intérêts peut sérieusement porter atteinte à la réputation du Groupe SOGETREL. Un conflit d'intérêts peut survenir lorsqu'un collaborateur du Groupe SOGETREL se retrouve dans une situation où ses intérêts personnels altèrent son jugement quant à l'action à mener dans les intérêts de l'entreprise.

Chaque collaborateur du Groupe SOGETREL doit éviter les conflits d'intérêts, réels ou apparents, dans l'exercice de ses fonctions.

Il devra en particulier s'abstenir d'accepter une mission de travail ou bien de détenir un intérêt dans une entreprise (cliente, fournisseur ou sous-traitante du Groupe SOGETREL) si cet investissement est de nature à influencer sur son comportement dans l'exercice de ses fonctions au sein du Groupe SOGETREL.

Néanmoins, le cas échéant, les collaborateurs confrontés à un risque de conflit d'intérêts sont invités à en informer aussitôt leur hiérarchie afin d'en évaluer l'incidence.

Ainsi, le Groupe SOGETREL attend de chaque collaborateur qu'il :

- Signale dès que possible l'existence d'un conflit d'intérêts même potentiel à sa hiérarchie ;
- Ne fasse jamais passer ses intérêts personnels ou ceux de ses proches avant ceux du Groupe SOGETREL ;
- Ne profite pas de son poste pour profiter d'avantages personnels ou favoriser des proches de quelque manière que ce soit ;
- Refuse courtoisement tout cadeau, avantage, bien ou service, d'un fournisseur, sous-traitant ou partenaire, pour lui-même ou un membre de sa famille, qui risquerait d'altérer son objectivité. Tous cadeaux d'entreprise d'une valeur supérieure à 40 € doivent être retournés à l'expéditeur ;
- Ne détienne aucun intérêt financier, sous quelque forme que ce soit, dans une société commerciale contrôlée par des concurrents ;
- Ne détienne aucun intérêt financier, sous quelque forme que ce soit, dans une société commerciale contrôlée des fournisseurs, un partenaire, un concurrent ou un client ;
- N'acquière aucun bien matériel ou immatériel dans le but de les vendre ou les louer au Groupe SOGETREL.

✓ Neutralité politique

Le Groupe SOGETREL ne contribue pas au financement d'un quelconque parti politique, sous quelque forme que ce soit.

Les collaborateurs sont autorisés, sous réserve de la réglementation en vigueur, à mener des activités politiques légitimes, pour autant que ces activités soient menées en dehors des lieux et du temps de travail.

Ainsi, le Groupe SOGETREL attend de chaque collaborateur qu'il :

- N'engage aucun bien du Groupe SOGETREL dans le cadre de telles activités.

✓ Ethique financière et lutte contre le blanchiment de capitaux

Le Groupe SOGETREL s'attache à ce que toutes les dispositions et procédures adéquates soient prises pour s'assurer et pour être en mesure de justifier que ses opérations financières sont justes, enregistrées de manière sincère, conformément à la législation en vigueur et que ces enregistrements reflètent la nature des opérations réalisées.

L'intégralité de ces données financières est publiée et auditée par des commissaires aux comptes.

Ainsi, le Groupe SOGETREL attend de chaque collaborateur qu'il :

- N'utilise pas des moyens dans le cadre de l'exploitation qui ne soient pas strictement nécessités par l'intérêt social du Groupe SOGETREL ;
- S'engage à n'engager aucune dépense somptuaire, à quelque titre que ce soit ;
- Ne facilite pas la justification mensongère de l'origine des biens ou revenus de l'auteur d'un crime ou d'un délit ayant procuré à celui-ci un profit direct ou indirect, ni apporté un concours à une opération de placement, de dissimulation ou de conversion du produit direct ou indirect d'un crime ou d'un délit ou au financement d'une activité terroriste.

3. Être une entreprise citoyenne engagée dans la préservation de l'environnement

Pleinement conscient des impacts environnementaux de ses activités, le Groupe SOGETREL encourage l'ensemble de ses parties prenantes à privilégier des politiques respectueuses de l'environnement. Dans ses activités de conception, de déploiement et de maintien des infrastructures réseaux et solutions numériques communicantes, le Groupe SOGETREL s'efforce d'atteindre les meilleurs standards environnementaux en matière de préservation des ressources naturelles, de réduction de consommation, de réduction des déplacements et de gestion des déchets.

Le déploiement d'un système de management environnemental, certifié par l'AFNOR, et complémentaire des systèmes de management Qualité et Sécurité, favorise une démarche d'amélioration continue visant à l'amélioration de la performance du Groupe. Pour traduire cette volonté, des objectifs annuels et indicateurs associés sont suivis, animés et pilotés par la Direction du Support aux Opérations.

Outre les efforts et engagements pour préserver la sécurité des salariés et réduire les impacts environnementaux et des déchets directement liés à ses activités, le Groupe SOGETREL associe à ses démarches de progrès ses clients, fournisseurs et sous-traitants.

Ainsi, le Groupe SOGETREL attend de chaque collaborateur qu'il :

- Respecte l'ensemble des règles et procédures en matière d'environnement ;
- S'implique dans l'amélioration et la réduction de l'impact environnemental de son activité au quotidien ;
- Signale tout dysfonctionnement pouvant présenter un risque pour l'environnement, en informant sa hiérarchie ou toute autre personne habilitée à traiter le problème ;
- Participe, auprès des fournisseurs et sous-traitants à la promotion de l'importance du respect des règles en matière de protection de l'environnement.

4. Garantir la pérennité de notre entreprise

Qu'il s'agisse des biens de l'Entreprise, des informations sensibles, des informations confidentielles, de la propriété intellectuelle ou de l'image de l'entreprise, nos actifs nous permettent d'assurer notre développement économique futur. Protéger nos actifs c'est assurer notre avenir.

✓ Utilisation des biens de l'entreprise et systèmes d'informations

Nous mettons à disposition des collaborateurs un certain nombre d'outils et de matériels afin qu'ils puissent réaliser leurs activités professionnelles dans les meilleures conditions possibles.

Chaque collaborateur doit ainsi veiller à faire bon usage des ressources mises à sa disposition : prendre soin du matériel et en préserver l'intégrité, ne pas l'endommager, le perdre ou le détourner à son profit.

Des systèmes d'information sont mis à disposition des salariés du Groupe SOGETREL afin qu'ils puissent mener à bien leur mission dans leurs domaines d'activités. Ces systèmes incluent l'accès au courrier électronique, aux ordinateurs, aux assistants numériques personnels (PDA), aux imprimantes, aux appareils téléphoniques, aux dispositifs sans fil et à tous les systèmes associés ainsi qu'aux logiciels. Ils doivent seulement être utilisés dans le but de soutenir efficacement les missions et objectifs professionnels du Groupe SOGETREL, et ce dans un cadre légal et éthique.

A ce titre une Charte SOGETREL de bon usage des ressources informatiques et service internet est en place au sein du Groupe et permet de préciser les responsabilités des utilisateurs en accord avec la législation et les règles de l'entreprise.

Ainsi, le Groupe SOGETREL attend de chaque collaborateur qu'il :

- Evite toute utilisation des biens et ressources de l'Entreprise à des fins personnelles ;
- Se conforme à la Charte SOGETREL de bon usage des ressources informatiques et service internet ;
- N'emporte aucun bien du Groupe SOGETREL sans autorisation ;
- Prend soin du matériel qui lui est confié comme s'il s'agissait du sien ;
- Respecte les locaux de son lieu de travail ;
- Signale toute dégradation, perte ou vol de matériel à sa hiérarchie.

✓ Communication

Le Groupe SOGETREL attache une grande importance à la qualité de l'information et veille à pratiquer une communication transparente, claire et fiable.

Toutes communications (internes ou externes au Groupe SOGETREL) et relations avec les médias, sont soigneusement préparées. Elles sont du ressort de la Direction Générale et de la Direction de la Communication ou Direction Commerciale & Marketing.

Pour protéger l'image et la réputation du Groupe SOGETREL, seules les personnes désignées par la Direction Générale sont habilitées à divulguer ou communiquer publiquement des informations sur l'entreprise, à l'extérieur du Groupe SOGETREL par quelque moyen de communication que ce soit (presse, internet, conférences, média, écoles, etc.).

Ainsi, le Groupe SOGETREL attend de chaque collaborateur qu'il :

- Ne communique auprès d'aucun média sans autorisation formelle de sa hiérarchie ;
- Ne délivre en cas d'utilisation d'un site ou d'une messagerie sur le réseau internet, aucun message qui heurte la morale commune ou les principes généraux et règles résultant de la Convention européenne de sauvegarde des Droits de l'Homme ou des Libertés Fondamentales.

✓ Protection des informations sensibles et confidentielles

La définition de l'information confidentielle comprend toute information produite par le Groupe SOGETREL ou obtenue de manière confidentielle auprès d'un tiers et couverte par un accord de non-divulgateur. Les données financières, plans stratégiques, propriété intellectuelle, documents juridiques, renseignements sur les clients et fournisseurs, informations relatives aux acquisitions et cessions, aux offres commerciales, aux services ou savoir-faire ainsi qu'aux renseignements personnels sur les salariés doivent être considérés comme strictement confidentiels.

Un collaborateur ne doit pas divulguer d'informations confidentielles à l'extérieur du Groupe SOGETREL, ni même à toute personne autre que la ou les personnes à qui cette information est destinée ou qui ne serait pas habilitée à en prendre connaissance.

Les salariés du Groupe SOGETREL doivent faire preuve de diligence afin de prévenir l'usage inapproprié ou la divulgation par inadvertance d'une information confidentielle.

Ainsi, le Groupe SOGETREL attend de chaque collaborateur qu'il :

- Conserve en lieu sûr tout document et dossier, en format papier ou électronique, contenant de l'information confidentielle,

- Fasse preuve de discrétion en discutant de questions confidentielles (lieux publics, restaurants, téléphone mobile, ...),
- Ne transmette aucun document confidentiel par voie électronique avant de vérifier que l'envoi peut être effectué en toute sécurité et en précisant la mention « confidentiel »,
- Evite la reproduction inutile de documents confidentiels.

✓ Protection de la propriété intellectuelle

La propriété intellectuelle couvre les marques du commerce, noms de domaine et solutions logicielles, brevets, inventions, droits de conception, savoir-faire, secrets commerciaux et tout autre renseignement de nature exclusive.

Les salariés du Groupe ont le devoir de protéger, maintenir et défendre les droits du Groupe SOGETREL relatifs à l'ensemble de la propriété intellectuelle ayant une portée commerciale ainsi que des réalisations spécifiques (comprenant de façon non exhaustive les programmes informatiques, manuels d'utilisation, bases de données, ...) et d'utiliser ces droits de manière responsable.

La propriété intellectuelle est considérée comme de l'information confidentielle et à ce titre elle est couverte par des obligations de non-divulgaration exposées dans le paragraphe « Protection des informations sensibles et confidentielles ».

Ainsi, le Groupe SOGETREL attend de chaque collaborateur qu'il :

- Veille à protéger les droits de propriété intellectuelle de l'entreprise en s'abstenant de communiquer sur des projets en cours et en signalant toute utilisation frauduleuse dont il a connaissance ;
- Respecte les droits de la propriété intellectuelle des tiers en s'adressant à la Direction Juridique si besoin ;
- N'utilise ou n'installe pas de logiciels non approuvés préalablement par la DSI.

Contrôle interne, gestion des risques et procédure d'alerte

✓ Contrôle interne et gestion des risques

Le contrôle interne est un dispositif qui comprend un ensemble de moyens, de comportements, de procédures et d'actions adaptés aux caractéristiques propres du Groupe SOGETREL. Il contribue à la maîtrise de ses activités, à l'efficacité de ses opérations et à l'utilisation efficiente de ses ressources. Il a pour objectif d'assurer la conformité aux lois et règlements, l'application des instructions et orientations fixées par la Direction Générale, le bon fonctionnement des processus internes, la fiabilité des informations financières et à l'application des principes de la Charte Ethique.

Chaque collaborateur du Groupe SOGETREL participe à l'amélioration continue du système, au travers de remontées terrain, l'identification de risques ou de proposition d'axes de progrès. Chacun contribue et ou participe aux différents contrôles, audits, revues menées dans le cadre du contrôle interne.

Placé sous la gouvernance du Comité Exécutif du Groupe SOGETREL, ce dispositif est complété par l'intervention d'acteurs externes, notamment :

- Les commissaires aux comptes dont leur rôle est d'effectuer chaque année un contrôle du Groupe dans le cadre de leur mission légale de certification des comptes consolidés et d'audit des comptes individuels des sociétés du Groupe SOGETREL,
- Les organismes tiers (AFNOR Certifications, CNPP, QUALIFELEC, ECOVADIS, ...) qui procèdent chaque année pour l'ensemble du Groupe à l'évaluation, à la délivrance ou au renouvellement des certifications et qualifications.

✓ Procédure d'alerte

Toute personne confrontée à une situation susceptible de violer les principes énoncés dans cette Charte, peut signaler librement cette suspicion de violation au Responsable de la Conformité, conformément au Guide d'utilisation de la procédure d'alerte.

Le Responsable de la Conformité se tient également à la disposition de tout collaborateur ayant besoin d'aide et de conseil quant au contenu de la Charte et à ses modalités de mise en œuvre.

Le signalement est un devoir, pour autant il ne pourra être reproché à un collaborateur de ne pas l'avoir mis en œuvre.

Les signalements seront traités avec la plus grande attention et observeront la plus stricte confidentialité.

Les informations recueillies seront conservées jusqu'au terme de l'éventuelle procédure disciplinaire ou contentieuse engagée.

Si les faits signalés s'avéraient, après instruction, ne pas violer les dispositions de la Charte Ethique, alors que le collaborateur auteur de l'alerte a agi de bonne foi et sans intention de nuire, aucune mesure disciplinaire ne pourra être prise à son encontre.

Les personnes souhaitant procéder à un signalement peuvent également le faire via l'adresse électronique dédiée au dispositif d'alerte : ethique@sogetrel.fr

✓ Sanctions Disciplinaires

Par ailleurs, le Groupe SOGETREL s'engage à prendre toute mesure disciplinaire et à engager toute procédure judiciaire utile à l'effet de prévenir ou de stopper tout fait constituant une infraction aux dispositions de la Charte Ethique.

Toute violation de la Charte Ethique par les collaborateurs salariés du Groupe SOGETREL pourra donner lieu à l'engagement de poursuites disciplinaires, et ce sans préjudice d'éventuelles actions devant les juridictions civiles et pénales.

Les sanctions disciplinaires pouvant être prises à l'encontre des collaborateurs salariés en France sont celles mentionnées par le Titre 4 5 « *Dispositions relatives au droit disciplinaire et aux droits de la défense des collaborateurs* » du Règlement Intérieur de l'entité de SOGETREL à laquelle le salarié est rattaché.

Ces sanctions disciplinaires, ne seront prises qu'à la suite d'une procédure comportant les garanties prévues par le Code du travail et notamment aux articles L. 1232-2 et suivants et L. 1332-1 et suivants, ainsi que par la procédure prévue par l'article 43 du Règlement Intérieur de l'entité de SOGETREL à laquelle le salarié est rattaché.

La Charte Ethique et le Règlement Intérieur forment un tout indivisible.

Conclusion

La Charte Ethique ne prétend pas régler toutes les questions éthiques que chacun peut rencontrer dans son environnement professionnel.

Elle ne saurait non plus se substituer aux diverses Directives du Groupe SOGETREL qui peuvent traiter, de manière plus précise ou plus complète, certains des thèmes abordés dans cette Charte Ethique. Elle délivre un Code de Conduite face à diverses situations pouvant soulever une problématique éthique et/ou situation supposée de corruption ou de trafic d'influence.

En cas de doute, vous devez vous adresser à votre responsable hiérarchique, au Responsable de la Conformité ou à la Direction Juridique du Groupe.

