

CHARTRE ETHIQUE
GROUPE ATELIERS DE FRANCE

(Janvier 2024)

NOTRE CHARTE ETHIQUE

Le Groupe Ateliers De France est construit sur des valeurs fortes, des principes éthiques solides et dans l'absolu respect de la réglementation.

Ne cessant de s'agrandir, le Groupe Ateliers De France se doit de fixer des règles écrites claires afin que chacun puisse y adhérer et devenir le propre ambassadeur de ces principes et de leur parfaite application.

La Charte Ethique assure ce rôle et formalise les principales règles éthiques, de probité et d'intégrité que tous nos collaborateurs, prestataires et fournisseurs s'engagent à respecter. Elle définit les comportements autorisés et ceux interdits dans le cadre de chaque décision que les collaborateurs et dirigeants de notre Groupe sont amenés à prendre quotidiennement.

Ces règles ont fait l'objet d'un travail commun de l'ensemble de l'équipe dirigeante du Groupe qui en est le premier garant.

Cette Charte a été rédigée sur la base des grands principes fondateurs du Groupe et de ses filiales, à savoir l'autonomie, l'engagement et l'excellence qui guident les comportements individuels au travail de ses collaborateurs, incitent à la performance collective et donnent du sens à la Raison d'être du Groupe :

« Restaurer le patrimoine historique et réaliser les projets d'exception d'aujourd'hui et de demain, avec des matériaux nobles et durables, en pérennisant, de génération en génération, des savoir-faire d'excellence. »

Les choix que nous faisons individuellement ou collectivement nous définissent et témoignent de la prise en compte de nos principes et valeurs. L'éthique nous guide. Elle nous aide à répondre aux questions importantes dans la manière dont nous agissons.

Antoine Courtois
Président

A qui s'applique la Charte Ethique ?

Cette Charte s'applique à l'ensemble des collaborateurs du Groupe Ateliers De France dans le monde, c'est-à-dire à tous les collaborateurs, permanents et ponctuels, et quel que soit le niveau hiérarchique.

L'adhésion des collaborateurs repose sur le respect et l'incarnation par le management des valeurs et de la culture du Groupe. Les managers du Groupe, tous signataires de l'engagement du respect de la Charte Ethique, ont un devoir d'exemplarité et la responsabilité de promouvoir les valeurs et engagements de cette Charte auprès de leurs collaborateurs et de veiller à sa mise en œuvre. Ils assurent les contrôles internes nécessaires pour vérifier son respect et apportent, le cas échéant, les mesures correctrices.

Cette Charte, communiquée systématiquement aux nouveaux collaborateurs lors de leur embauche, est disponible sur le site internet du Groupe afin que chacun puisse s'y référer.

Les principes contenus dans cette Charte ont également vocation à s'appliquer à l'ensemble des partenaires du Groupe, notamment les clients, sous-traitants, prestataires de service et fournisseurs, dans le cadre de leurs relations contractuelles avec le Groupe et ses filiales.

Comment s'utilise la Charte Ethique ?

Les principes d'intégrité, de probité et d'équité doivent gouverner la conduite de chacun, sans préjudice des lois et réglementations locales. Chaque collaborateur doit ainsi faire preuve de vigilance, de réflexion, de bon sens et de jugement.

La présente Charte n'a pas pour vocation de rappeler ou de compléter l'ensemble des lois et règlements, conventions ou référentiels internes qui régissent les activités des différentes entités du Groupe et de leurs collaborateurs. Elle ne peut pas davantage aborder toutes les situations auxquelles les dirigeants ou les collaborateurs peuvent être confrontés dans le cadre de leurs activités.

L'objet de cette Charte n'est pas de détailler de façon exhaustive les comportements à adopter dans chaque situation mais vise à donner des repères et à rappeler l'esprit qui doit présider à chaque décision.

Le Groupe engage chaque collaborateur à examiner et à réagir à ces situations avec intégrité, dans le respect des principes énoncés dans la Charte Ethique, et en faisant preuve de discernement.

La Charte Ethique est par ailleurs complétée par le Code de conduite, inséré le cas échéant et suivant la réglementation applicable dans chaque règlement intérieur du Groupe et de ses filiales, permettant de mettre en œuvre des mesures de prévention face à chaque risque de corruption identifié dans leur cartographie des risques.

Notre éthique en tant qu'employeur

A. Respect des personnes

Le Groupe adhère à l'ensemble des règles internationalement reconnues et énoncées dans les textes fondamentaux reconnaissant et assurant le respect des Droits de l'Homme et notamment la Charte Internationale des Droits de l'Homme (composée de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948 et ses deux Pactes : le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels), les Principes Directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux Droits de l'Homme de 2011, et les Conventions Fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ainsi que la Convention européenne des droits de l'homme de 1950.

A ce titre, le Groupe, ses filiales et l'ensemble de ses collaborateurs s'engagent à :



Respecter et promouvoir les droits humains fondamentaux et notamment à ne pas faire travailler des enfants dans des conditions contraires aux Conventions n°138 et 182 et leurs recommandations de l'OIT, à ne recourir à aucune forme de travail forcé. Le Groupe veille à assurer le respect de ces droits par l'ensemble de ses collaborateurs et demande à ses partenaires d'avoir le même niveau d'exigence.



Encourager le développement des collaborateurs (actions de formation, de promotion et opportunités), promouvoir la mixité, la diversité des parcours et des profils et garantir un traitement équitable pour tous.



Veiller à l'égalité des chances pour tous et à la non-discrimination pour des motifs liés aux origines réelles ou supposées, aux mœurs, à l'âge, au sexe, à l'état de santé, aux opinions politiques ou religieuses, à l'appartenance syndicale des individus ou au handicap.



S'engager au respect du droit à la dignité humaine qui est un principe fondamental dans notre façon de travailler. Tout comportement ou action pouvant aller à l'encontre de ce droit, et en particulier toute forme de harcèlement, est inacceptable.



Respecter la vie privée des collaborateurs, des partenaires et des tiers en ne collectant (de manière transparente, licite et proportionnelle) et ne conservant que les seules données personnelles nécessaires à ses activités pour une durée adaptée aux finalités de chaque traitement et aux obligations réglementaires. Faire respecter la neutralité politique et/ou religieuse.

B. Respect des règles de santé et de sécurité

La santé, la sûreté, le bien-être et la sécurité de chaque personne sont nos priorités. Nous veillons à protéger la santé physique et mentale de nos collaborateurs.

La sécurité au travail repose sur chacun d'entre nous.

Le Groupe s'engage à :



Respecter et faire respecter les règles de sécurité applicables, et en particulier aux conditions de travail et au bien-être de toutes personnes présentes sur les sites du Groupe. Prendre toutes les précautions raisonnables afin de maintenir un environnement de travail sûr et sain.



Former ses collaborateurs aux comportements appropriés en cas d'urgence et au respect des procédures applicables en matière de santé, d'hygiène et de sécurité.

Notre éthique en tant qu'entreprise

A. Intégrité et loyauté des pratiques commerciales

Le Groupe accorde une importance primordiale au respect rigoureux des lois et règlements qui lui sont opposables, notamment en matière de lutte contre la corruption et le trafic d'influence, le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme, et de la prévention des conflits d'intérêt.

Chaque salarié du Groupe se conforme aux lois et réglementations du pays dans lequel il travaille. Il veille à connaître les dispositions concernant son activité.

A ce titre, le Groupe, ses filiales et l'ensemble de ses collaborateurs s'engagent à :



Interdire toute pratique de corruption et de trafic d'influence : *La négociation et l'exécution des contrats ne doivent pas donner lieu à des comportements ou faits pouvant être qualifiés de corruption active ou passive, ou de complicité de trafic d'influence ou de favoritisme. Ces actes délictueux font l'objet d'une tolérance zéro au sein du Groupe dont les grandes lignes sont détaillées dans notre Code de conduite.*



Prévenir des conflits d'intérêts : *Dans le cadre professionnel, les collaborateurs doivent agir à tout moment dans l'intérêt du Groupe et veiller à ne pas se placer directement ou indirectement dans une situation de conflits d'intérêts. Ils se doivent d'en informer leur hiérarchie de la situation potentielle ou avérée de conflits d'intérêts à laquelle ils sont confrontés.*



Proscrire toute pratique anticoncurrentielle : entente, abus de position dominante, abus de dépendance économique, etc. Il est attendu de chaque collaborateur qu'il s'abstienne de tout comportement ayant pour objet ou pour effet d'empêcher, de restreindre ou de fausser le jeu de la libre concurrence sur les marchés.



Instaurer une relation privilégiée avec ses partenaires, fournisseurs et sous-traitants, *ce qui implique que ces derniers s'engagent à appliquer l'ensemble des règles relatives à la santé, à la sécurité et aux droits humains du Groupe à leurs propres collaborateurs. Le Groupe dispose d'une charte Fournisseurs favorisant une relation de confiance sur le long terme.*



S'assurer de la bonne utilisation et de la protection des biens et des ressources du Groupe qui doivent rester exclusivement destinés à un usage professionnel et ainsi lutter contre les abus de biens sociaux.



Garantir la sincérité et la fiabilité des données comptables ou financières, des informations et des indicateurs ; *Garantir la véracité des informations nécessaires à l'accomplissement des missions de chacun ainsi que leur bonne circulation.*

Ces principes sont complétés par le Code de Conduite interne.

B. Respect de l'environnement

Conscients de notre responsabilité, individuelle et collective, dans la protection de la planète, le Groupe, ses filiales et l'ensemble de ses collaborateurs s'engagent à :



Respecter l'environnement et s'efforcer de minimiser son impact écologique en veillant à se maintenir aux meilleurs standards en matière de protection de l'environnement et suivant l'avancée de l'état de la technique en vigueur.



Développer des activités qui contribuent à l'utilisation d'énergie faiblement carbonée et à la protection du patrimoine naturel.

Obligation d'information

Les collaborateurs ont le devoir d'informer le plus rapidement possible leur hiérarchie directe ou indirecte des éventuelles violations de la Charte Ethique du Groupe ou d'utiliser le dispositif d'alerte confidentiel prévu à cet effet et dont la procédure est détaillée dans le cadre « Comment signaler une situation critique ou un dysfonctionnement sur plan éthique ? » ci-dessous.

Guide pour la prise de décision

Si un collaborateur doute de la conformité d'une action ou d'une décision avec les principes de la Charte Ethique, il doit se poser les questions suivantes :

- *Mon action ou ma décision est-elle légale et en accord avec la politique de l'entreprise ?*
- *Suis-je en mesure de prendre une décision impartiale allant dans le sens de l'entreprise et ne favorisant pas un intérêt personnel au détriment de l'entreprise ?*
- *Puis-je prendre cette décision en accord avec ma conscience ?*
- *La validité de ma décision résisterait-elle à l'examen minutieux d'un tiers ?*
- *Mon action ou ma décision protège-t-elle la réputation de notre entreprise ?*

Si, en toute bonne foi, il répond par « oui » à chacune de ces questions, il y a de fortes chances que son action ou sa décision soit correcte. S'il a des doutes concernant certaines questions, le collaborateur ne doit ni agir ni prendre de décision sans rechercher d'abord les conseils de la hiérarchie.

Comment signaler une situation critique ou un dysfonctionnement sur le plan éthique ?

Lorsqu'un collaborateur interne (permanent ou occasionnel) ou un intervenant externe (partenaire, cotraitant, sous-traitant, fournisseur...) est confronté à un problème d'éthique ou à un manquement aux règles énoncées dans de la présente Charte, issu de l'activité du Groupe, de l'une de ses filiales ou de l'un de ses partenaires directs, il doit de bonne foi et de manière désintéressée :

- en référer au choix à son supérieur hiérarchique direct ou au Directeur des Ressources Humaines Groupe ou au Responsable Conformité Groupe ;
- ou, à défaut, adresser un mail sur l'adresse spécialement dédiée aux signalements des comportements non conformes : alerte@ateliersdefrance.com. Si le signalement d'un tel comportement porte sur le Président ou le Directeur Général du Groupe, ce dernier doit être effectué à l'adresse suivante : alerte2@ateliersdefrance.com.

Le Groupe Ateliers De France veillera à ce que toute préoccupation d'ordre éthique, concernant d'éventuels comportements inappropriés d'une entité, d'un collaborateur ou d'un partenaire commercial soit examinée et que des mesures adéquates soient décidées et mises en œuvre.

Le Groupe s'engage à protéger les salariés d'éventuelles représailles ainsi qu'à préserver la confidentialité des informations collectées et, le cas échéant leur anonymat, s'ils déclarent de bonne foi des manquements à la Charte Ethique. De manière générale, le Groupe accordera systématiquement son soutien aux collaborateurs qui feront prévaloir le respect des règles éthiques du Groupe sur d'autres intérêts. La bonne foi s'entend lorsqu'une alerte est signalée sans malveillance ou sans attente d'une contrepartie personnelle et que le collaborateur a des éléments raisonnables de croire en la véracité des propos rapportés dans l'alerte (définition issue « Du dispositif anti-corruption de la loi Sapin II, Guide Pratique pour la mise en œuvre des mesures anti-corruption imposées par la loi aux entreprises », Transparency International France, 2017).