

22/02/2024

Charte Éthique et Déontologique

MONSOTI - ALC - SNMB - PR'EAU TECH

David MONTI
GROUPE GBE

LE MOT DE LA DIRECTION

Chers toutes et tous,

Notre Groupe est un acteur engagé dans le monde du bâtiment et nos sociétés veillent depuis toujours à ce que nos interventions, que ce soit en création, rénovation et entretien soient conformes aux attentes de nos clients dans une optique de responsabilité sociétale.

La concurrence à laquelle nous sommes confrontés et notre ambition de développement nous encouragent à évoluer constamment et à améliorer notre image d'entreprise respectueuse et responsable.

Avec cette Charte Éthique et Déontologique, le Groupe GBE s'engage sur un ensemble de principes guidant sa conduite afin de garantir et d'accroître la confiance de ses clients, de ses fournisseurs et sous-traitants, de l'ensemble de ses partenaires et, bien évidemment et avant tout, de ses collaborateurs.

Ces principes d'action et de comportement sont fondés sur le respect et l'intégrité, la qualité du service rendu à nos clients et l'esprit d'équipe.

Pour aller encore plus loin dans notre démarche, nous avons signé la Charte de la Diversité, qui a pour objet de favoriser l'égalité des chances et la diversité dans toutes ses composantes. Par la signature de la Charte de la Diversité, nous nous engageons à la mise en œuvre dans toutes les activités de l'entreprise des enjeux de la non-discrimination et de la diversité, source d'un meilleur vivre ensemble de toutes les parties prenantes internes et externes en France et dans le monde.

Chacun d'entre nous est l'ambassadeur du Groupe et nous sommes concernés, quels que soient son métier et sa fonction au sein de nos sociétés.

En effet, le respect de la présente charte par tous est essentiel car il est le garant de la confiance que nous inspirons, de notre réussite et de notre réputation.

Le Groupe s'engage à respecter ces principes au quotidien et à les faire respecter par toutes nos parties prenantes, en luttant contre toute forme de pratiques non éthiques : discrimination sous toutes ses formes, harcèlement, corruption et trafic d'influence, conflits d'intérêts, etc.

Nous ne ferons aucun compromis sur ce point et ne tolérerons aucune violation.

Nous comptons sur chacun d'entre vous pour respecter, incarner et transmettre les principes de notre Charte Éthique et Déontologique, qui s'inscrivent dans le cadre des valeurs du Groupe.

Bien à vous,



Pascal Monti

Président



David MONTI

Directeur Général

AVANT PROPOS

La déontologie est la science morale qui traite des règles et devoirs qui régissent une profession, la conduite de ceux qui l'exercent, les rapports entre ceux-ci et leurs partenaires. L'éthique est l'ensemble des principes moraux qui sont à la base de la conduite d'un être humain.

La présente Charte Éthique et Déontologique appelle chaque collaborateur du Groupe GBE à respecter une éthique professionnelle énoncée sous la forme de « principes d'actions » devant, en toutes circonstances, guider son comportement, en accord avec les valeurs auxquelles les sociétés adhèrent.

Objet

La mission d'intérêt général du Groupe GBE implique le respect par les salariés de certains principes, notamment de transparence, d'équité et de neutralité dans la réalisation de leurs fonctions. Ces principes participent de l'image rigoureuse, intègre et positive des Sociétés auprès de nos clients et partenaires.

L'intention de cette Charte n'est pas d'énumérer de façon exhaustive et détaillée toutes les règles régissant nos activités. Elle fait appel à la responsabilité de chacun et peut constituer, le cas échéant, une aide à la décision. Elle vise à rappeler les principes de respect, d'équité et d'honnêteté qui doivent gouverner la conduite de chacun.

Cette Charte constitue un socle minimum.

Personnes concernées

Les principes décrits dans cette Charte s'appliquent à l'ensemble des collaborateurs du Groupe, quel que soit leur niveau hiérarchique.

Le Groupe GBE attend également que ses partenaires agissent en accord avec ces principes.

En cas de doute, chaque collaborateur ne doit pas hésiter à interroger sa hiérarchie. Il lui est assuré une réponse claire, argumentée et en toute confidentialité.

Respect de la loi et des droits fondamentaux

Cette Charte n'a pas vocation à se substituer aux réglementations en vigueur. Chaque collaborateur a la responsabilité de veiller à ce que les activités qui dépendent de lui, dans son cadre professionnel, soient exercées en conformité avec les lois et réglementations applicables.

Le Groupe GBE considère comme fondamental le respect des valeurs universelles, des libertés syndicales et des Droits de l'Homme et attend de ses collaborateurs et partenaires qu'ils respectent la liberté d'expression et d'association, la vie privée, l'interdiction du travail forcé, l'absence de discriminations...

Les Sociétés s'imposent un devoir de vigilance avec une obligation d'alerte et d'influence sur tous les comportements pouvant être la cause de violation des droits fondamentaux.

Santé, hygiène et sécurité

Attentif aux conditions de travail de ses collaborateurs, le Groupe GBE mène une politique de santé et de sécurité au travail visant à maintenir un environnement de travail sûr et sain pour chacun, intégrant les enjeux liés aux changements climatiques. Chaque collaborateur doit contribuer au programme d'actions visant à sensibiliser, former et prévenir les risques professionnels et environnementaux.

Chacun doit veiller à ce que ses actes et décisions n'entraînent aucun risque pour lui-même ou pour les autres et doit signaler à sa hiérarchie tout risque potentiel pouvant compromettre la sécurité, l'espace de travail, le respect de nos ressources et notre environnement naturel.

Discrimination

Le Groupe GBE s'attache à assurer l'égalité de traitement entre tous les collaborateurs et à mettre en œuvre des pratiques équitables en matière de recrutement, de rémunération, de conditions d'emploi, d'accès à la formation et à la promotion, ainsi que lors de la cessation de la relation de travail.

Cet engagement vise en particulier l'égalité homme/femme, l'origine ethnique, culturelle et sociale, l'accès des personnes en situation de handicap à l'emploi, au sein des sociétés.

Chaque collaborateur s'engage à s'abstenir de pratiquer toute discrimination dans les relations de travail.

Harcèlement

Le Groupe GBE s'interdit de recourir à toute coercition mentale ou physique ainsi qu'à toute forme de harcèlement. Tout geste ou propos déplacé à connotation sexuelle est proscrit.

Chacun veille à ce que ses actes ne soient pas de nature à porter atteinte au droit, à la dignité et à la santé physique ou mentale de ses collègues. Aucune situation professionnelle ne peut justifier d'actes de dénigrement, de violence ou de propos injurieux.

Respect de la vie privée

Le Groupe GBE entend favoriser le bon équilibre entre vie privée et vie professionnelle et respecte le cadre légal en matière de temps de travail et de droit au repos hebdomadaire.

Le Groupe GBE respecte les croyances et opinions de ses collaborateurs ; leurs manifestations ne doivent pas troubler le climat social ou contrarier le bon fonctionnement des sociétés. Tout collaborateur exerce sa liberté d'opinion et d'activité politique ou religieuse à titre exclusivement personnel et s'interdit d'engager moralement son entourage professionnel dans ses activités ou d'exercer sur lui quelque pression que ce soit.

Conduite au travail

Chaque collaborateur s'engage à avoir un comportement respectueux de ses collègues (respect, politesse, tenue) et à faire preuve de mesure en toutes circonstances, qu'il s'agisse de ses paroles, écrits ou attitudes. Il s'engage à respecter les dispositions spécifiques qui régissent l'organisation du travail, le fonctionnement, la hiérarchie et les dispositifs de contrôle.

Contribution individuelle et collective au développement durable

Particulièrement attaché à la préservation de l'environnement, la lutte contre le réchauffement climatique et au développement durable en général, le Groupe GBE attend de ses collaborateurs une conduite exemplaire, pour contribuer aux économies de nos ressources (consommation d'eau et d'énergie), à la lutte contre le gaspillage (eau, papier, fournitures, etc.), à la limitation de nos nuisances (bruit et risque de pollution des sols et de l'air), à la bonne gestion des déchets en toute occasion et sur le lieu de travail en particulier.

Utilisation des ressources

Les données réunies dans le cadre des activités de chacune des sociétés demeurent sa propriété et ne peuvent être diffusées ou utilisées en dehors du cadre professionnel.

L'utilisation des données doit respecter les règles définies par la CNIL, les pratiques de chacun peuvent donner lieu à des vérifications ou contrôles par le Correspondant Informatique et Libertés ou toute autre personne habilitée.

Le nom et le logo de chacune des Sociétés font partie des ressources ; à ce titre, toute utilisation non directement liée à l'activité régulière doit être autorisée par le responsable hiérarchique.

Les matériels, installations et équipements du Groupe GBE sont à utiliser à des fins professionnelles.

Chacun doit être en mesure d'apprécier la pertinence ou non d'utilisations exceptionnelles et limitées en dehors des besoins de la Société. Ces utilisations sont strictement interdites lorsqu'elles peuvent s'apparenter à des actes illégaux ou immoraux.

Délégation et engagement

Les Sociétés, représentées par leur Président et Directeur Général précisent, de manière explicite, les délégations et subdélégations attribuées à certains collaborateurs, aux fins de signer des contrats, conventions et accords, d'engager des dépenses, de valider des travaux réalisés, des services faits et des factures, ou de les représenter.

Chaque collaborateur s'assure de bien avoir délégation avant de procéder à tout acte engageant la Société dont il dépend et s'interdit d'agir en dehors des limites de sa délégation.

Disposition du bien d'autrui

Chaque collaborateur doit observer un respect strict du bien d'autrui et s'interdit de disposer d'effets appartenant, ou ayant appartenu, à des locataires ou anciens locataires, à des propriétaires ou anciens propriétaires, à d'autres collaborateurs des Sociétés, ou à des partenaires.

Lorsque des biens sont déclarés abandonnés par leur propriétaire ou réputés acquis à la société, mis au rebut, stockés dans un endroit inapproprié ou pas, aucun collaborateur ne peut, de son propre chef, en disposer. Il appartient à la direction du Groupe GBE de décider, le cas échéant, du sort de ces biens qui peuvent être cédés à des associations, recyclés par les Sociétés, revendus, rétrocédés, dans le respect des règles d'équité, à des collaborateurs ou débarrassés.

Protection des actifs

Il appartient à chacun, à tout niveau hiérarchique de la Société, de veiller à la sauvegarde et à l'utilisation efficace et appropriée des actifs du Groupe GBE dans le cadre de ses fonctions. Par actifs, il faut entendre non seulement les biens matériels (bâtiments, véhicules, système d'information, etc...) mais aussi les biens immatériels tels que la propriété intellectuelle et le savoir-faire.

Les informations confidentielles dont disposent les collaborateurs dans le cadre de leur activité professionnelle doivent le rester. Cette confidentialité devra être préservée, même après le départ de la Société. Procéder à des copies ou à l'utilisation illégale de biens protégés par des droits de tiers n'est pas autorisé.

De manière générale, chaque collaborateur est tenu d'utiliser les ressources de la Société exclusivement dans le cadre de ses fonctions et de ne pas tirer parti ou profit à des fins personnelles d'opportunités découlant du poste qu'il occupe.

Activités externes aux Sociétés

Tout collaborateur du Groupe GBE, engagé à temps plein ou à temps partiel, qui exercerait une activité professionnelle (salariée ou issue d'un mandat social) pour un autre employeur ou une activité indépendante est tenu, afin d'assurer le respect de l'ensemble des réglementations sociales, d'en informer préalablement la Direction, et de fournir les éléments d'information qui lui seront demandés (relatives au temps de travail notamment).

La Direction vérifiera également que l'activité en question est compatible avec l'obligation de loyauté du collaborateur à l'égard de la Société, et avec les valeurs de celle-ci.

Pendant son temps de travail, tout collaborateur s'engage à consacrer toute son activité professionnelle au service du Groupe GBE.

Achats responsables

Le Groupe GBE est soumis à des règles spécifiques en ce qui concerne ses achats. La politique d'achat mise en place par Le Groupe GBE vise à satisfaire aux principes de liberté d'accès à la commande, d'égalité de traitement des fournisseurs et de transparence des procédures d'achat.

La sélection des fournisseurs repose sur le principe du mieux-disant et intègre, autant que possible, des critères sociaux, environnementaux (achats responsables) et de qualité.

Les achats responsables souhaités par le Groupe GBE prennent en compte les enjeux liés au réchauffement climatique et le souhait de sélectionner des produits et équipements bas carbone dans la mesure du possible, afin de limiter son impact sur l'environnement.

Une Fiche de sensibilisation aux achats responsables est à disposition des collaborateurs afin de fixer des règles d'achats et sensibiliser les acheteurs du Groupe à une sélection de critères d'achat : produits écologiques, réparable, recyclable, avec composant écologique, à faible impact carbone, etc...

Chaque collaborateur, selon le niveau de délégation établi, doit respecter les règles de mise en concurrence et de procédure d'achat édictées par Le Groupe GBE, et faire preuve d'une neutralité absolue à l'égard des candidats.

Chaque collaborateur/acheteur s'assure de façon impartiale de la bonne exécution des contrats par le fournisseur, le prestataire ou sous-traitant et a un devoir de vigilance notamment pour ce qui concerne le respect des exigences légales, l'environnement, la santé et la sécurité au travail et le comportement éthique des employés.

Le Groupe GBE établit des relations de confiance, de respect et d'intégrité avec ses fournisseurs, en vue de faire bénéficier à ses clients du meilleur service. Le Groupe attend d'eux qu'ils respectent des principes équivalents à ceux de cette charte.

Conflits d'intérêts

Tout collaborateur du Groupe GBE, évite de se trouver confronté à des situations dans lesquelles ses intérêts personnels (ou ceux de personnes physiques ou morales auxquelles il est lié, ou dont il est proche, parents, amis, etc.), sont contraires à ceux des entités du Groupe. S'il ne peut éviter pareille situation, il doit se déterminer en toute conscience et en toute intégrité à l'égard du Groupe et en informer sa hiérarchie ou la Direction.

Pour éviter toute confusion, chaque salarié doit s'interdire de faire appel à titre personnel, même en cas d'urgence, à un prestataire du Groupe GBE avec qui il est susceptible d'avoir des relations autres que professionnelles. Les collaborateurs qui seraient contraints par les

circonstances à y avoir recours, s'engagent à en informer leur supérieur hiérarchique qui appréciera l'opportunité de cette intervention. Les interventions en ce cas devront être facturées au prix du marché.

Au-delà de la nécessité d'éviter de se mettre dans une situation pouvant générer un conflit d'intérêts, il appartient à chacun, dans un esprit de transparence, de déclarer toute situation de cette nature, même potentielle, à sa hiérarchie.

Cadeaux et autres avantages

Chaque collaborateur est tenu de n'accepter, ni de solliciter ou offrir aucun cadeau, aucune faveur ou invitation ou tout autre avantage venant de personnes avec lesquelles il a (ou a eu) des relations d'affaires qui pourraient faire naître des doutes sur sa capacité à exercer de manière impartiale ses fonctions.

Cela n'exclut pas les actes de courtoisie et d'hospitalité (repas d'affaires, invitations, ...) ni les cadeaux symboliques à condition que leur fréquence et/ou leur valeur soit raisonnable au regard des circonstances et des usages (50 € maximum pour une invitation à un repas, une manifestation extra-professionnelle, 30 € maximum pour « tous cadeaux », 80 € maximum par locataire au titre des traditionnelles « étrennes des gardiens »). Le nombre d'invitations est limité à 5 par année et par tiers.

Le nombre de cadeaux est limité à 5 par année et par tiers (hors étrennes).

Chacun s'interdit de communiquer aux prestataires et autres tiers son adresse personnelle, pour éviter toute livraison de cadeau à son domicile.

Dans tous les cas, en période d'appel d'offres, les collaborateurs de la société s'interdisent de toute invitation ou cadeau éventuel.

La présente Charte éthique et déontologique invite les collaborateurs bénéficiaires de ces attentions, notamment en période de fin d'année, à les mettre à disposition de leurs collègues ou à les partager avec eux, dans la mesure du possible.

Les invitations à des manifestations extra-professionnelles hors de la région Île-de-France ne doivent pas être acceptées, sauf exceptionnellement lorsqu'elles sont formulées dans le cadre d'un congrès professionnel.

Les salariés du Groupe GBE ne doivent pas faire de cadeaux ou d'invitations à des tiers afin d'obtenir en contrepartie un avantage de quelque nature que ce soit.

Dans tous les cas, chacun informe sa hiérarchie de toutes les sollicitations ou offres d'avantages particuliers, dont il a fait l'objet directement ou indirectement.

Lutte contre la corruption

Pour rappel, la corruption peut se définir comme le fait, pour une personne publique ou privée, de solliciter, d'accepter, d'offrir ou de donner, directement ou indirectement, un avantage indu, en vue d'accomplir, de retarder ou d'omettre d'accomplir un acte qui affecte l'exercice normal d'une fonction.

La corruption peut être active, elle vise alors le corrupteur.

Exemple de corruption active : Un salarié du Groupe GBE pourrait corrompre un auditeur d'un organisme tiers certificateur dans le but d'assurer l'obtention d'une certification par le Groupe GBE (ex : modifier une non-conformité majeure en mineure dans le cadre de l'obtention du label Qualité, etc.)

La corruption peut également être passive, elle vise alors le corrompu.

Exemple de corruption passive d'un employé de l'entreprise :

- Le fait pour un directeur d'accepter une somme d'argent en contrepartie de l'attribution d'un marché.

- Un salarié du Groupe GBE pourrait se faire corrompre par un prestataire en l'échange d'une décision favorable pour le prestataire (ex : attribution de prestations supplémentaires fictives, surévaluation de prestations réalisées, non-signalement d'une violation commise par le prestataire, attribution de plus de contrats à un prestataire titulaire dans le cadre d'un accord cadre, diffusion d'informations confidentielles, etc.).

Conformément aux principes fondamentaux en matière de lutte contre la corruption, toute transaction avec un fournisseur ou partenaire doit être établie dans un cadre contractuel bien défini. La rémunération est la contrepartie d'un service effectivement rendu et ne doit pas être disproportionnée.

Chacun doit respecter les règles édictées en matière de contrôle interne et alerter de toute opération administrative ou financière potentiellement suspecte et tout acte frauduleux (vol, escroquerie, abus de confiance, etc.).

Dans un souci de transparence et d'honnêteté, chaque collaborateur contribue à la bonne exécution des contrôles et audits menés en interne ou par les Commissaires aux comptes.

Discrétion, respect de l'image des sociétés

Tout collaborateur mandaté aux fins de représenter le Groupe GBE doit se conduire avec professionnalisme et en cohérence avec l'image de la Société (valeurs, stratégie, identité visuelle, etc.). La position de neutralité du Groupe GBE en matière de politique et de religion doit être préservée, affichée et défendue si nécessaire.

La diffusion d'informations relatives au Groupe GBE à l'extérieur ou la prise de position au nom de l'entreprise auprès d'un journaliste constitue une responsabilité qui ne peut s'exercer sans accord préalable de la direction générale. Toute divulgation d'informations pouvant nuire à l'image et porter atteinte à la réputation du Groupe GBE est strictement prohibée.

Représentation des sociétés à l'extérieur

Les collaborateurs peuvent être conduits à représenter les sociétés dans diverses instances et organismes professionnels, et à être en contact avec diverses administrations et collectivités territoriales.

Dans ces circonstances, les collaborateurs doivent être conscients du fait qu'ils ne sont jamais entendus comme s'exprimant à titre personnel, mais que leur position est considérée comme celle du Groupe GBE et engage, à ce titre, les sociétés elles-mêmes. Il est donc important que les collaborateurs concernés s'assurent au préalable, auprès de leur hiérarchie, des propositions qu'ils sont autorisés à faire ou des propos qu'ils peuvent tenir.

Les salariés concernés doivent avoir, à cet effet, un mandat explicite de représentation et rendre compte de leurs interventions.

Nos Principes d'action à l'égard de nos concurrents

Le Groupe GBE cherche à se différencier de ses concurrents par une qualité d'expérience client irréprochable, basée sur la qualité de ses interventions, services et de ses relations. Le Groupe GBE s'inscrit au principe fondamental d'une concurrence saine et loyale, facteur de croissance et d'innovation.

Nos Principes d'action à l'égard de l'ensemble des autres parties prenantes

Le Groupe GBE respecte les lois et règlements applicables, ainsi que les cultures et les environnements naturels dans lesquels il opère. Le Groupe GBE s'abstient de financer des partis politiques ou des associations dont l'objet est essentiellement politique.

Le Groupe rejette la corruption et développe l'utilisation des technologies de l'information et de la communication, au service du développement durable. Il contribue également à l'essor des collectivités au sein desquelles il est présent.

Conscients de ses responsabilités, le Groupe optimise sa consommation d'énergie et autres ressources naturelles et intègre les préoccupations environnementales dans ses activités.

Confidentialité

Le Groupe GBE s'engage à respecter les principes liés à la collecte, au traitement et à la conservation des données personnelles de ses clients.

Chaque collaborateur est soumis au secret professionnel. Il appartient à chacun de respecter les informations relatives aux clients, afin que celles-ci ne fassent l'objet ni d'une divulgation ni d'une utilisation interdite ou inappropriée. La collecte et le traitement des données sensibles (origine ethnique, opinion politique ou religieuse, données relatives à la santé, à la vie sexuelle, etc.) sont strictement interdits.

Comportement et relations

Le Groupe GBE entend maintenir et établir avec ses clients, des relations fondées sur le respect mutuel et la confiance et est particulièrement attentif à la qualité du service rendu. Chaque collaborateur doit s'efforcer de faire preuve de disponibilité, respect et amabilité envers ses clients et partenaires, afin d'agir dans l'intérêt de sa société et de sa mission de service.

Le Groupe GBE attend de ses collaborateurs une écoute attentive des besoins, sans a priori, ni préjugé, le respect de tous les modes de consultation ou d'association de clients ou de leurs représentants aux processus décisionnels définis règlementairement. Le Groupe entend développer et favoriser de nouvelles pratiques au-delà du cadre règlementaire. Le respect des engagements pris s'impose à tous les collaborateurs.

Discrimination

Le Groupe GBE garantit la transparence et l'équité dans le traitement de ses appels d'offres, de ses interventions et de la livraison de ses ouvrages dans le respect de la réglementation. Chaque collaborateur s'interdit tout acte et toute parole discriminatoire.

Protection de la santé et de la sécurité

Le Groupe GBE mène une politique de gestion du patrimoine visant à assurer la sécurité des biens et des personnes et à garantir la pérennité de ses ouvrages.

Chaque collaborateur est tenu d'alerter de tout risque potentiel ou avéré constaté sur le patrimoine susceptible de mettre en danger la sécurité des biens et des personnes. Les interventions techniques liées à la sécurité sont traitées de manière prioritaire.

La Qualité de Vie au Travail (QVT)

La qualité de vie au travail est un souci quotidien, qui est pris en compte très sérieusement par la direction.

Les équipements, outils, vêtements de travail et moyens à disposition sont évalués annuellement lors de l'entretien individuel de l'entreprise avec chaque collaborateur.

La Qualité de Vie au Travail intègre les enjeux qui découlent des changements climatiques : période de canicule, températures extrêmes, tempêtes, inondations, sécheresse, c'est-à-dire les moyens mis à disposition du personnel pour lutter contre ces modifications climatiques (eau à disposition, vêtements de travail, horaires de travail, aération, etc...).

Des dispositions sont prises pour prévenir ces risques.

POUR GÉRER ET FAIRE VIVRE CETTE CHARTE

Les Sociétés s'imposent un devoir de vigilance avec une obligation d'alerte et d'influence sur tous les comportements pouvant être la cause de violation des droits fondamentaux.

La direction du Groupe GBE a désigné parmi ses collaborateurs une personne habilitée à gérer les problématiques (délit, acte interdit par la loi, menace ou préjudice) éthiques et déontologiques traitées par cette Charte, tenant ainsi le rôle de « déontologue » : il s'agit de **Corine Morlain, consultante extérieure pour les sociétés MONSOTI, ALC, SNMB ET PR'EAU TECH.**

La mission du « déontologue » est de s'assurer de la bonne application de la Charte au sein des sociétés du Groupe, d'examiner les situations particulières qui lui sont présentées par les collaborateurs, leur hiérarchie, le chargé des ressources humaines ou partenaires extérieurs (client, fournisseur, association ou organisation externe) et de proposer les solutions qui lui semblent souhaitables.

Le « déontologue », décide, avec le responsable hiérarchique si nécessaire, si tel ou tel cadeau ou avantage reçu par un collaborateur, dès lors que sa valeur est réputée dépasser les seuils fixés, doit être retourné à l'expéditeur ou remis gracieusement à une association d'intérêt public (*pour exemple*).

Le « déontologue » est soumis à une stricte confidentialité concernant les informations recueillies, dans le respect des droits des personnes.

En cas d'incident éthique constaté, les collaborateurs des deux entités ou tous tiers en partenariat avec la société, peuvent saisir le déontologue qui dispose d'une adresse spécifique (accès restreint à la déontologue afin d'assurer la stricte confidentialité des signalements) :

c.morlain@pascoconsulting.fr

La présente charte a été soumise à l'avis du Comité de la réunion de travail SMQ-SME-RSE du 21 mai 2021 et a fait l'objet d'un affichage et d'un dépôt conformément aux dispositions des articles L 1321-4 et R 1321-2 à R 1321-4 du Code du travail.

La Charte de la Diversité signée en février 2024 (ci-jointe) s'ajoute à nos engagements.

Fait à Chevilly-Larue le 22 février 2024.



Pascal Monti

Président



David MONTI

Directeur Général

La diversité est le fondement d'une société performante socialement et économiquement. Inscrite dans la politique globale, de l'entreprise ou de l'organisation, la Charte de la diversité a pour objet de favoriser l'égalité des chances et la diversité dans toutes ses composantes.

La Charte de la diversité contribue à développer un management respectueux des différences et fondé sur la confiance. Elle améliore la cohésion des équipes, source d'un meilleur vivre ensemble et donc de performances.

Les engagements de la Charte de la diversité, traduits en actions mesurées et évaluées régulièrement, sont facteurs de progrès social et économique. Leur mise en œuvre dans toutes les activités de l'entreprise ou de l'organisation renforce la reconnaissance auprès de toutes les parties prenantes internes et externes en France et dans le monde.

Par la signature de la Charte de la Diversité,
nous, entreprise ou organisation, nous engageons à :

- 1 Sensibiliser et former nos dirigeants, et managers impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières, puis progressivement l'ensemble des collaborateurs aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité
- 2 Promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes dans tous les actes de management et de décision de l'entreprise ou de l'organisation et en particulier dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines
- 3 Favoriser la représentation de la diversité de la société française dans toutes ses différences et ses richesses, culturelle, ethnique et sociale, au sein des effectifs et à tous les niveaux de responsabilité
- 4 Communiquer sur notre engagement auprès de l'ensemble de nos collaborateurs ainsi qu'à nos clients, partenaires et fournisseurs, afin de les encourager au respect et au déploiement de ces principes
- 5 Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité un objet de dialogue social avec les représentants du personnel
- 6 Evaluer régulièrement les progrès réalisés, informer en interne comme en externe des résultats pratiques résultant de la mise en œuvre de nos engagements.

Fait à PARIS, le 22 février 2024

Groupe GBE

Pascal MONTI, Président



Secrétariat Général de la Charte de la Diversité
Yann TANGUY



Secrétariat Général de la Charte de la Diversité
70 Boulevard de Magenta 75010 Paris
www.charte-diversite.com