FOSELEV

CODE DE CONDUITE DES AFFAIRES

Nos Principes d'Intégrité En Action

FOSELEV

SOMMAIRE

I. RESPECT DE L'INTEGRITE PHYSIQUE ET MORALE DE NOS COLLABORATEURS P.3

II. LES VALEURS DU TRAVAIL P.4

III. ETHIQUE DES AFFAIRES P.5

1. Anticorruption P.5
2. Cadeaux et invitations P.5
3. Conflits d'intérêts P.6
4. Concurrence P.7

IV. NOS PRINCIPES APPLIQUES A NOS MARCHES P.8

1. Nos clients P.8
2. Nos fournisseurs P.8

V. RESPONSABILITE SOCIALE ET SOCIETALE P.9

VI. CONFIDENTIALITE P.10

VII. DIFFUSION P.11

CODE DE CONDUITE DES AFFAIRES

I. RESPECT DE L'INTEGRITE PHYSIQUE ET MORALE DE NOS COLLABORATEURS

La protection des personnes constitue une des valeurs fortes du groupe FOSELEV.

Des moyens humains et matériels sont déployés à tous les niveaux et dans toutes les filiales du Groupe. Travailler en toute sécurité est une attente personnelle légitime et une responsabilité individuelle de chaque instant pour garantir l'intégrité physique des salariés.

Garantir la sécurité, des salariés et des tiers ne peut être atteint que par le respect de consignes et règles claires.

Au-delà des programmes internes de formation et de convergence des meilleures pratiques au sein du Groupe des analyses de risques, des formations, des procédures ciblées sont mises en œuvre pour atteindre notre objectif commun : le 0 accident.

CODE DE CONDUITE DES AFFAIRES

II. LES VALEURS DU TRAVAIL

Une culture d'entreprise fondée sur le travail, la rigueur et le respect.

Nous tenons à atteindre la satisfaction de nos clients et la qualité de nos prestations à partir de notre expertise, notre compétence, notre sens du service et de notre capacité à proposer des prestations complètes dans nos métiers.

L'exigence et le professionnalisme sont à la base du succès du groupe FOSELEV sur un marché fortement concurrencé qui exige chaque jour davantage de performance. Ces valeurs fondent notre ambition de croissance durable en France comme à l'étranger.

Pour atteindre nos objectifs de progrès, la Direction s'applique à mettre en œuvre un système de management intégré performant et évolutif qui est basé sur :

- Des méthodes de travail rigoureuses.

- Des indicateurs pertinents mesurant les progrès réalisés avec des objectifs annuels définis, portés à la connaissance de tous et analysés en revue de direction.

- Des actions de progrès visant à améliorer nos résultats et notre compétitivité.

Cette valeur doit être mise en avant avec le déploiement des moyens nécessaires afin de mettre en place et de maintenir cette rigueur permanente.

CODE DE CONDUITE DES AFFAIRES

III. ETHIQUE DES AFFAIRES

La politique du groupe FOSELEV est celle du respect des lois et règlements qui s'appliquent à son activité.

Le Groupe se soucie avant tout de la manière dont les résultats sont obtenus, et non simplement du fait qu'ils soient obtenus.

Le Groupe n'acceptera pas que des collaborateurs obtiennent des résultats au prix d'une violation des lois ou qu'ils se comportent de façon malhonnête. Le Groupe continue à soutenir et compte sur la hiérarchie pour soutenir tout collaborateur qui laisse échapper une opportunité ou un avantage qui aurait pu être obtenu en transgressant les standards d'éthique.

Le Groupe attend de ses collaborateurs, à tous les niveaux, franchise et conformité avec les politiques et les standards de contrôle tels qu'adoptés par celui-ci conformément à la réglementation en vigueur. Si des dirigeants cachaient des informations à leurs supérieurs ou aux auditeurs, ceci pourrait être interprété par leurs subordonnés comme un signal que politiques et règles du Groupe peuvent être ignorées lorsqu'elles sont gênantes. Cela peut conduire à la corruption et à l'absence de morale dans une organisation. Le système de gestion du Groupe ne fonctionnera pas sans honnêteté, entre autres dans le domaine de la comptabilisation, des propositions budgétaires et de l'évaluation économique des projets.

1. ANTICORRUPTION

Il est interdit aux administrateurs, dirigeants et salariés ainsi qu'aux tiers agissant pour le compte du groupe FOSELEV de proposer ou de verser, directement ou indirectement, un dessous-de-table ou tous autres avantages, à un salarié, fonctionnaire, agent d'un gouvernement, entité commerciale ou individu en relation avec les activités du Groupe. Un dessous-de-table au sens de cette politique se définit comme une somme d'argent, des biens, des services ou toute autre chose de valeur proposés ou versés avec l'objectif d'obtenir un avantage inapproprié pour le Groupe.

Les administrateurs, dirigeants, salariés et tiers agissant pour le compte du Groupe doivent comprendre que toute autre conduite serait toujours contraire à l'intérêt de celui-ci.

2. CADEAUX ET INVITATIONS

La politique du Groupe est de prendre des décisions sur des critères commerciaux, sans influence de facteurs tels que cadeaux ou divertissements. C'est dans cette voie que le Groupe peut maintenir ou bâtir des relations constructives et suivies avec les organisations, sociétés et individus en relations d'affaires avec lui.

Néanmoins, il est reconnu que les cadeaux ou invitations de faible valeur nominale (50 euros ou moins) peuvent s'avérer appropriés dans certaines circonstances. Les administrateurs, dirigeants, salariés et tiers agissant au nom du Groupe donnant ou recevant des cadeaux, procédant à ou bénéficiant d'invitations se doivent alors d'exercer leur bon sens. Ils doivent se déterminer en appréciant les us et coutumes, la raison du geste en question, le type de geste, la répétitivité du geste, la perception que pourrait en avoir un tiers, la position des personnes faisant ce geste ou en bénéficiant, la possibilité de réciprocité, le contexte professionnel et législatif.

Les cadeaux et invitations ne doivent pas avoir pour objet d'obtenir un avantage inapproprié pour le Groupe. Les cadeaux ou invitations d'une valeur supérieure à la valeur nominale ci-dessus mentionnée doivent faire l'objet d'une revue préalable formelle de la hiérarchie.

Cadeaux et invitations à l'attention de représentants des pouvoirs publics :

Le groupe FOSELEV considère qu'il ne faut pas inviter ou donner des cadeaux à un fonctionnaire, un représentant d'un gouvernement, d'une administration ou d'une entreprise publique (organisme contrôlé par l'Etat ou les collectivités publiques), même s'il s'agit d'une faible valeur nominale (50 euros ou moins).

En effet, en application de l'article 433-1 du code pénal, est puni de 10 ans d'emprisonnement et de 1 000 000 € d'amende le fait de proposer sans droit à tout moment, directement ou indirectement, des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages quelconques pour obtenir d'une personne dépostaire de l'autorité publique, chargée d'une mission de service public ou investie d'un mandat électif public, qu'elle accomplisse ou s'abstienne d'accomplir un acte de sa fonction, de sa mission ou de son mandat ou facilité par sa fonction, sa mission ou son mandat.

La hiérarchie et la Direction Juridique doivent être systématiquement et préalablement consultées en cas de doute. Des cadeaux qui peuvent être parfaitement appropriés lorsqu'ils sont donnés à des personnes privées peuvent être inappropriés s'ils sont donnés au nom de la société à un fonctionnaire, un représentant d'un gouvernement ou d'un organisme public.

Tout cadeau ou invitation payé sur le compte d'une société doit être enregistré dans les comptes de ladite société de manière fidèle.

3. CONFLITS D'INTERETS

Il est rappelé que les salariés sont tenus de par la loi à une obligation générale de loyauté et de fidélité à l'égard de leur employeur, ce qui leur interdit notamment d'exercer une activité concurrente de celle de leur employeur pendant toute la durée de leur contrat de travail.

Par ailleurs, le groupe FOSELEV demande à ses collaborateurs d'éviter tout conflit entre leurs intérêts personnels et les intérêts du Groupe dans leurs relations avec les fournisseurs, clients et autres tiers, et d'être vigilants aux risques d'apparence de conflit d'intérêts.

Le groupe FOSELEV attend de ses collaborateurs, à tout niveau, qu'ils s'abstiennent d'utiliser les actifs de la société ou leur position au sein de celle-ci pour en tirer un bénéfice personnel. Il peut y avoir conflit d'intérêt dès lors qu'un salarié du Groupe, quelque soit son niveau hiérarchique, agit de manière telle ou a des intérêts personnels tels que sa contribution potentielle ou réelle au sein du Groupe pourrait en être affectée.

A titre d'exemple, et sans que cette liste se veuille exhaustive, peuvent également être considérés comme des situations potentielles de conflit d'intérêts :

• Le fait d'être président, administrateur ou gérant, d'exercer des responsabilités de gestion ou de consultant pour le compte de tout particulier, entreprise ou société en relation d'affaires (ou cherchant à l'être) avec le Groupe, sauf accord préalable de la Direction Générale.

• Le fait, pour un salarié occupant des fonctions lui donnant un pouvoir de décision, de conclure ou de gérer des accords commerciaux liant le Groupe à une personne de sa propre famille travaillant comme indépendant ou salarié d'une société.

• Le fait d'obtenir un avantage d'une société ou personne ayant ou cherchant à avoir des relations contractuelles avec le Groupe.

Pour le cas où un salarié viendrait à se trouver en situation potentielle de conflit d'intérêts, il est encouragé à expliquer sa situation à sa hiérarchie, à la direction des ressources humaines, qui consulteront la direction juridique ou la direction générale. Cette information est facultative, c'est-à-dire qu'aucune sanction ne peut être prise du seul fait du défaut d'information. Si le Groupe est informé de la situation, il mettra en place les aménagements nécessaires pour supprimer tout risque de conflit d'intérêts. Dans le cadre de ce processus, les informations fournies par le collaborateur resteront confidentielles et soumises à la législation française sur le respect de la vie privée.

Si un salarié, indépendamment de son niveau hiérarchique, n'a pas préalablement informé le Groupe de sa situation et se trouve en situation avérée de conflit d'intérêt dont il pourrait tirer un bénéfice ou qui causerait un préjudice au Groupe, il s'expose à une mesure disciplinaire, dans le respect de la législation française et du règlement intérieur.

4. CONCURRENCE

La politique du groupe FOSELEV est que tous ses collaborateurs doivent, dans l'exercice de leurs fonctions, respecter les lois de la concurrence applicables dans les pays entrant dans le champ de leurs activités professionnelles.

Aucun collaborateur ne doit supposer que l'intérêt du Groupe ne puisse jamais exiger un comportement autre que le strict respect des lois en vigueur dans ce domaine, comme par exemple la prohibition des ententes sur les prix ou des abus de position dominante.

En cas de doute sur l'interprétation correcte de la loi, le collaborateur soumettra la question à la Direction Juridique pour avis.

CODE DE CONDUITE DES AFFAIRES

IV. NOS PRINCIPES APPLIQUES A NOS MARCHES

1. NOS CLIENTS

L'esprit de « service » : écoute, disponibilité, réactivité.

Nous savons que la notion de service est primordiale au sein du groupe FOSELEV. L'ensemble de nos activités est totalement orienté vers le Service dans de multiples domaines.

Des outils concrets d'écoute Client et d'analyse nous permettent d'être au plus proche des attentes de nos clients et de leur apporter les solutions les mieux adaptées en terme de sécurité, qualité et délai. Pour ce faire nous mutualisons au mieux nos moyens afin de proposer des solutions de prestations globales de services.

Nous jugeons que l'écoute est la base d'un échange réciproque, permettant de faire émerger des idées nouvelles et de rester performant dans un environnement fortement concurrentiel.

Nous devons être constamment à l'écoute de nos clients et de nos collaborateurs pour nous adapter le mieux possible à leurs besoins, les anticiper et ainsi construire avec eux une relation solide et fidèle.

Nous savons adapter nos méthodes de travail en fonction des besoins de nos clients afin de garantir la satisfaction, la disponibilité et la réactivité dans nos activités quotidiennes.

2. NOS FOURNISSEURS

La qualité des produits et services fournis par le groupe FOSELEV à ses clients dépend aussi de sa capacité à obtenir d'excellentes prestations de la part de ses fournisseurs et partenaires. En conséquence, le choix de nos fournisseurs doit être impartial et exigeant. Le Groupe les sélectionne donc pour leur professionnalisme et leur compétitivité dans la perspective d'une relation de confiance.

Toute négociation doit respecter les principes de qualité définis au sein du Groupe. Dans ce cadre, la dimension collective de la décision d'achats doit associer tous les interlocuteurs concernés.

L'équité et l'impartialité doivent présider aux relations avec les fournisseurs, et ce afin de les mettre à l'abri de toute mise en situation de dépendance. Les acheteurs doivent faire preuve d'une éthique irréprochable et se conformer aux réglementations, notamment celles concernant les règles de la concurrence.

Les principes de qualité s'expriment également par l'intégration des préoccupations environnementales et sociétales aux critères de sélection des fournisseurs. Le Groupe FOSELEV engage ses partenaires commerciaux, ses sous-traitants et ses fournisseurs à se doter, si ce n'est déjà fait, de règles éthiques, environnementales et sociales mais également à respecter des pratiques compatibles avec ses valeurs.

L'acceptation de ce code est une condition nécessaire pour travailler avec le groupe FOSELEV.

CODE DE CONDUITE DES AFFAIRES

V. RESPONSABILITE SOCIALE ET SOCIETALE

Nous pensons qu'une entreprise ne peut plus fonder sa seule croissance sur son chiffre d'affaires mais doit désormais prendre en compte les dimensions sociétales liées à son activité.

Pour nos collaborateurs

Le groupe FOSELEV affirme son engagement de respect de Responsabilité Sociale :

- En appliquant les lois.

- En respectant les droits de l'homme et des principes universels fondamentaux qui protègent la dignité, le respect et la liberté des salariés.

- En évoluant dans un environnement de travail sûr et sain assurant l'intégrité physique et mentale, la santé et la sécurité du personnel étant des priorités permanentes absolues.

- En donnant la possibilité aux salariés de s'associer et de prendre part à des négociations collectives.

- En préservant l'emploi de personnel permanent dont l'effectif est adapté au niveau pérenne de l'activité, la formation professionnelle, le respect des réglementations sur le temps de travail, la participation des salariés à une démarche de progrès continu, une politique de rémunération équitable et motivante.

Afin de motiver au mieux nos collaborateurs, nous nous efforçons de proposer un modèle d'entreprise axé sur l'éthique, le partage et le respect mutuel.
Nous sommes à l'écoute des propositions de nos salariés. Des entretiens individuels annuels sont conduits avec chacun de nos salariés dans cet esprit.
Nous nous impliquons dans la formation de nos collaborateurs actuels (Organique, Intérimaire, Etc....) et futurs collaborateurs (stagiaires, apprentis…).

L'esprit d'initiative et d'idées nouvelles est encouragé et motivé par des challenges inter entreprise ou client (Sécurité, commerciaux, etc....).

Pour l'environnement

Conscients de notre responsabilité envers l'environnement, nous nous employons à maîtriser nos consommations d'énergie et de matière au travers d'actions environnementales ciblées (gestion des déchets, comptabilité énergétique…) et d'achats éco-responsables.

Des indicateurs de suivi nous permettent de réduire notre impact environnemental dans le temps afin d'améliorer nos résultats.

CODE DE CONDUITE DES AFFAIRES

Pour les pays et communautés

Dans les pays dans lesquels le groupe FOSELEV exerce une activité, nous nous engageons à respecter la culture et les usages locaux.

VI. CONFIDENTIALITE

Chaque collaborateur du groupe FOSELEV veille à la protection des informations à caractère confidentiel dont il a connaissance dans le cadre de son activité.

Henri BRIERE
Président du Conseil de Surveillance

Bruno CAGNOL
Président du Directoire

CODE DE CONDUITE DES AFFAIRES

VII. DIFFUSION

Je soussigné(e) :

Nom, prénom : .....Qualité : .....

Nom des Agences / Sociétés concernées :

.....située à .....

.....située à .....

.....située à .....

.....située à .....

.....située à .....

Déclare avoir reçu le présent « code de conduite des affaires » le....., en avoir pris connaissance et m'engage à le mettre en œuvre.

Le :

Signature :