



CHARTRE DE BONNE CONDUITE ET D'ETHIQUE



Avant-propos

Avant-propos

Madame, Monsieur,

Charte de bonne conduite établie par le CODIR PERNAT Emile le 19 mars 2018.

Cette charte vient compléter les lois, textes et règlements applicables à l'entreprise: elle veut inciter tout un chacun de son personnel, quelle que soit sa fonction, au personnel mis à disposition par un prestataire, à se comporter de façon exemplaire et digne des hommes et des femmes de PERNAT Emile.

Elle décrit de façon synthétique les valeurs fondatrices de PERNAT Emile que nous nous devons d'incarner et dont nous sommes gardiens, continuateurs et responsables.

Nous sommes tous garants du respect des lois, des textes, des règlements et des normes.

Nous sommes tous gardiens des principes moraux et éthiques qui sous-tendent nos différents métiers.

Nous sommes tous acteurs de la notoriété et de la valorisation de l'image de marque de l'entreprise.

Cette charte est là pour nous le rappeler, nous guider et nous aider à prendre les bonnes décisions.

Roger Pernat,

Président Directeur Général

COmité de DIRection:

Représenté par M. Eric Monteil
Directeur Général



La Charte



La Charte

La confiance que l'entreprise donne à son personnel, à ses clients, à ses actionnaires et à ses fournisseurs est le socle de sa prospérité et de son développement.

La charte a pour objectif de permettre à chaque salarié de s'approprier ces valeurs dans son travail au quotidien.

Elle veut promouvoir la protection des salariés, sauvegarder son patrimoine, protéger ses clients et valoriser ses produits dans une démarche citoyenne et responsable.

Le respect de ces valeurs contribuera à la performance et à la notoriété positive de l'entreprise.

La charte présente une somme de valeurs et dispositions : elle se veut un socle non exhaustif qui doit aider à la recherche de la bonne décision dans une situation donnée dans le respect des engagements souscrits par l'entreprise, les lois et règlements en vigueur (sociales, sociétales, environnementale...).

RESPECT DES DROITS FONDAMENTAUX

► Respect des lois

PERNAT Emile et l'ensemble de ses employés sont tenus de respecter toutes les lois et réglementations en vigueur au sein de tous ses établissements

► Interdiction du travail des enfants

PERNAT Emile se conforme aux législations et réglementations nationales relatives au travail des enfants.

En tout état de cause, elle s'interdit de faire travailler des enfants de moins de 16 ans et se conforme aux dispositions de l'OIT relatives à la santé, sécurité et moralité des jeunes de 15 à 18 ans,

PERNAT Emile veille à ce que ses fournisseurs et partenaires souscrivent aux mêmes exigences.

► Elimination de toute forme de travail forcé

PERNAT Emile s'engage pour le libre choix de l'emploi et pour l'élimination de toutes les formes de travail forcé et obligatoire,

PERNAT Emile veille à ce que ses fournisseurs et partenaires souscrivent aux mêmes exigences.

► Lutte contre l'esclavage et la traite des êtres humains

PERNAT Emile s'engage à empêcher que l'esclavage et la traite des êtres humains n'aient cours dans le cadre de ses activités.

PERNAT Emile s'engage à s'assurer que ses fournisseurs et partenaires garantissent leur respect des mêmes normes strictes.

1. PROTECTION DES SALARIES

► Respect des personnes

Le respect des personnes est une valeur fondamentale de l'entreprise. Chacun, quelle que soit son poste, se doit de contribuer à la cohésion par un comportement franc, loyal et respectueux de tous.

PERNAT Emile s'engage à n'opérer aucune discrimination pour quelque cause que ce soit, à protéger les données personnelles des employés dans le respect des lois et règlements.

► Promotion de la santé et sécurité au travail

PERNAT Emile s'engage à mettre en œuvre une politique et des méthodes de prévention active des risques pouvant affecter la santé et la sécurité des employés, à contrôler régulièrement leur bonne application et à mesurer leur efficacité.

PERNAT Emile s'engage notamment à responsabiliser ses managers et son personnel à la préservation de la santé et à la prévention des accidents du travail et à organiser la conception et le développement de ses produits et de ses moyens de production de manière à favoriser les meilleures conditions de travail possible.

Par ailleurs, tous les sous-traitants intervenant dans les locaux des sites PERNAT Emile sont tenus d'appliquer ces politiques de santé et de sécurité et de respecter l'ensemble des législations en vigueur.

► Liberté d'expression et dialogue social

PERNAT Emile cherche à développer une relation de confiance à tous les niveaux de l'entreprise en invitant les membres de son personnel à s'exprimer librement, notamment pour améliorer son environnement de travail.

La qualité des échanges et de la communication entre chaque salarié et son encadrement est un élément central du dialogue social au sein de PERNAT Emile.

PERNAT Emile s'engage à assurer en temps utile l'information et la concertation avec les représentants du personnel et à respecter les obligations légales qui s'imposent.

► Droit d'association et liberté syndicale

PERNAT Emile reconnaît le fait syndical et le droit des travailleurs de constituer des organisations syndicales de leur choix et/ou d'organiser une représentation du personnel dans le cadre des lois et règlements en vigueur.

PERNAT Emile s'engage à protéger les adhérents et responsables syndicaux et à n'opérer aucune discrimination liées aux mandats détenus.

2. PROTECTION DU PATRIMOINE

Protéger les actifs de toute dégradation, vol, détournement :

- Matériels : l'ensemble des bâtiments, installations, machines, véhicules, systèmes d'information, fournitures
- Immatériels : la propriété intellectuelle, le savoir-faire et les données sensibles que l'entreprise traite,

Respecter la confidentialité concernant :

- Notamment les personnes, pièces, projets, plan commerciaux / financiers, données sociales ainsi que le patrimoine immatériel
- Il appartient à chacun de veiller à ce que ces informations ne soient pas diffusées de quelque manière que se soit hors de l'entreprise. Une attention particulière sera portée aux apprentis, intérimaires, stagiaires, prestataires sur site...

Protéger et valoriser l'image de PERNAT Emile : condition de sa pérennité

- Le personnel doit contribuer à cette notoriété positive et doit s'abstenir de tout dénigrement de quelque nature
- Aucune communication extérieure ne peut être faite par une personne non habilitée (si besoin : une validation préalable du CODIR est nécessaire)

3. PROTECTION DES CLIENTS

La confiance de nos clients dans les activités qu'ils nous confient est la clé de voûte de l'entreprise.

Cette confiance s'acquiert et se maintient grâce à la préservation de ses intérêts et à un souci constant de ne prendre que des engagements qui puissent être tenus et respectés.

Pour se faire, le personnel et l'entreprise s'engagent :

- À respecter l'ensemble des règles et exigences qui visent à la sécurité et à la qualité des pièces fournies
- A l'informer de tout écart relevé afin de protéger ses intérêts

4. PROTECTION DES ACTIONNAIRES

Sincérité des informations :

- L'intégrité et la sincérité des informations transmises de quelque nature qu'elle soit au sein et à l'extérieur de l'entreprise.
- Chaque employé, pour ce qui le concerne, doit se sentir responsable de l'intégrité et de la sincérité des informations qu'il véhicule.

Prévention des délits d'initiés:

- Tout employé, mandataire, détenant une information privilégiée doit, quel que soit son poste, s'abstenir de toute opération de communication publique
- L'utilisation à des fins personnelles d'informations privilégiées concernant PERNAT Emile ou des tiers dont le personnel a eu connaissance dans le cadre de ses fonctions est non seulement contraire à l'éthique mais peut également constituer un délit d'initié.

5. DEMARCHE CITOYENNE ET RESPONSABLE

Activités politiques et religieuses :

- L'employé qui a des activités politiques ou/et religieuses les exerce en dehors du temps de travail et il s'abstient de tout prosélytisme.
- PERNAT Emile ne finance ni les partis politiques ni les institutions religieuses.

Relations avec les tiers :

- Partenaires économiques : l'entreprise met en œuvre des relations loyales et équitables
- Fournisseurs : toute prestation doit faire l'objet d'une mise en concurrence et d'une commande/contrat ainsi qu'un contrôle régulier selon la politique d'achat de l'entreprise. La sélection d'un fournisseur ne doit s'opérer qu'en fonction de ses performances à satisfaire à nos critères de sélection (qualité, coût, délai, respect de la réglementation, exigences clients, exigences PERNAT Emile dans le domaine environnemental et sociétal et ce, sur leur propre chaîne d'approvisionnement)
- Recours à des intermédiaires : l'intervention de ces intervenants n'est justifiée que dans le cadre légal et après une sélection rigoureuse et si elle donne lieu à des prestations réelles rémunérées de manière transparente, en rapport aux prestations stipulées dans le contrat.
- Conflits d'intérêts: le personnel est susceptible de se trouver confronté à des situations dans lesquelles son intérêt personnel (ou par tiers interposés) peut entrer en contradiction avec l'intérêt de l'entreprise. Il appartient dans ce cas à tout personnel PERNAT Emile de déclarer en conscience à son responsable ; ce qui pourrait être source de conflit d'intérêt.
- Corruption et ristournes occultes : le personnel PERNAT Emile s'engage à respecter la « **charte anti-corruption** » de l'entreprise
- Travail rémunéré: tout travail rémunéré en dehors de l'entreprise ne peut être mis en œuvre sans accord préalable de PERNAT Emile. Pour prévenir ce risque, tout personnel PERNAT Emile souhaitant avoir une activité rémunérée extra-professionnelle sollicitera préalablement l'accord du CODIR.

6. RESPONSABILITE SOCIALE, SOCIETALE ET ENVIRONNEMENTALE

Responsabilité sociale, sociétale :

- Le personnel PERNAT Emile s'engage à intégrer les préoccupations sociales, environnementales et économiques dans ses actions en prenant en compte l'intérêt de toutes les parties prenantes dans une volonté de développement durable.

Responsabilité environnementale :

- L'engagement de l'ensemble du personnel, quelque soit son poste, à prendre en compte et veiller à réduire les impacts négatifs de son activité sur l'environnement est un gage de développement durable pour PERNAT Emile.
- La protection de l'environnement constitue un principe fondamental applicable à tous les stades de son activité et porté par chaque membre de son personnel.
- Le personnel PERNAT Emile s'engage à transversaliser ce principe fondateur aux tiers.

7. CONFIDENTIALITE

► Confidentialité des données personnelles des salariés

PERNAT Emile et ses employés doivent être particulièrement vigilants et respecter l'ensemble des lois et réglementations régissant la protection, l'utilisation et la confidentialité des données personnelles. Dans ce cadre, les informations se rapportant à la vie privée des salariés, les données relatives aux évaluations de performance, à l'avancement et aux rémunérations doivent être maintenues confidentielles. L'accès à ce type d'information est réservé aux personnes dûment autorisées. Par conséquent, les collaborateurs PERNAT Emile :

- Ne doivent pas collecter d'informations sur la vie privée d'autres employés, hormis celles nécessaires à la gestion des ressources humaines ou pour d'autres motifs professionnels légitimes et uniquement dans les limites autorisées par les lois en vigueur ;
- Doivent garantir le droit d'accès, de vérification et de rectification des informations personnelles concernant les employés, conformément aux lois et réglementations en vigueur ;
- Ne doivent pas communiquer d'informations personnelles à des tiers, sauf cas exceptionnels autorisés par les lois ou réglementations en vigueur.

► Confidentialité et protection des biens, documents et données de PERNAT Emile

Les dossiers, les biens, les données techniques et les diverses informations confidentielles relatives à l'entreprise constituent des actifs importants qui peuvent s'avérer critiques pour préserver les résultats et l'avantage concurrentiel de PERNAT Emile. Ont notamment un caractère confidentiel, les informations concernant l'existence, les termes et conditions des projets et accords commerciaux de PERNAT Emile, les données financières et techniques et toutes autres données sensibles, telles que celles relatives aux chiffres d'affaires, aux droits de propriété intellectuelle, aux technologies, aux logiciels ou matériel informatique utilisés dans l'exercice normal des activités.

Il est interdit à tous les employés de PERNAT Emile de divulguer ces éléments à des tiers sans autorisation préalable, ou à d'autres collaborateurs non habilités à détenir ces informations. Toute utilisation à des fins personnelles, directement ou indirectement, d'informations obtenues dans le cadre de l'activité professionnelle est strictement proscrite.

Toute violation de cette règle peut faire l'objet de poursuites judiciaires en vertu des dispositions applicables en droit du travail, droit civil ou droit pénal.

L'ensemble de ces dispositions ci-dessus s'applique de la même façon aux informations communiquées par nos clients.

ALERTE POUR VIOLATION DE LA CHARTRE DE BONNE CONDUITE

Tout salarié de PERNAT Emile qui aurait connaissance de violation de règles définies à la présente charte peut décider de le signaler à la Direction soit par la **procédure d'alerte interne**,

Ce dispositif a été conçu comme un outils de liberté d'expression supplémentaires mis à disposition des salariés.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de bonne foi, ou pour avoir relaté des agissements violant la charte de bonne conduite. Toutefois, l'utilisation abusive de ces dispositifs expose son auteur à des sanctions disciplinaires ainsi qu'à des poursuites judiciaires.

Tout salarié de PERNAT Emile s'interrogeant sur la conformité de ses propres actes à la présente charte est fortement encouragé à en parler avec son supérieur hiérarchique et/ou avec la DRH afin d'obtenir de plus amples informations sur les conditions et champ d'application de la charte de bonne conduite.

Toute violation de la présente charte quelle que soit la façon elle a été mise en lumière peut être sanctionnée par PERNAT Emile. Ces sanctions peuvent inclure, entre autres, un avertissement au salarié, ou son licenciement en fonction de la gravité de la violation et des lois et règles applicables.

► Procédure interne d'alerte

Tout salarié de PERNAT Emile qui aurait connaissance de violation d'une ou plusieurs règles définies dans la présente charte peut en référer à sa hiérarchie ou à sa DRH selon la procédure interne PERNAT Emile disponible à l'ensemble de son personnel.

La mettre en
oeuvre

061116
79 116116 61

Pour toute question relative à l'application des principes de la présente charte, le personnel interroge son responsable, et si cela ne le satisfait pas, il peut s'adresser à un membre du CODIR.

En complément, et pour des domaines financier, comptable, bancaire, lutte contre la corruption, pratiques anti-concurrentielles, si l'employé a, de bonne foi, un doute ou un soupçon concernant des pratiques pouvant sérieusement affecter l'activité de l'entreprise ou engager sa responsabilité dans ces domaines, un dispositif de signalement d'alerte est disponible dans la documentation système de l'entreprise.

La présente charte s'adresse aux employés PERNAT Emile ainsi qu'à ses mandataires sociaux, personnel intérimaire et intervenants extérieurs.

Elle est destinée à aider à résoudre les dilemmes que chacun peut rencontrer dans le cadre de ses activités envers PERNAT Emile.