

Code d'Ethique d'ATALIAN



ATALIAN
GLOBAL SERVICES

PRÉAMBULE	3
PÉRIMÈTRE D'APPLICATION	4
NOS VALEURS	5
NOS ENGAGEMENTS DE CONFORMITÉ	6
NOS ENGAGEMENTS AUPRÈS DE NOS CLIENTS, PARTENAIRES ET FOURNISSEURS	9
NOS ENGAGEMENTS AUPRÈS DE NOS COLLABORATEURS	12
NOS ENGAGEMENTS AUPRÈS DE LA SOCIÉTÉ	15
LE DROIT DE QUESTIONNER ET DE SIGNALER	18
ATALIAN, UN GROUPE IMPLIQUÉ ET ENGAGÉ	19
DÉFINITIONS DES CONCEPTS CLÉS	20



Quentin VERCAUTEREN DRUBBEL
Président Exécutif Groupe



Chez ATALIAN, acteur international majeur du Facility Management, dont la raison d'être est de contribuer au bien-être des collaborateurs de nos clients via l'externalisation de tous les services de facility management.

Présents dans plus de 15 pays et **fort de plus de 63 000** collaborateurs, notre adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies depuis 2012 avec l'engagement de respecter les objectifs de Développement Durable (ODD) dans les activités que nous menons démontre la volonté d'impact positif du Groupe sur son écosystème.

En tant que Président Exécutif du Groupe Atalian, je porte la conviction profonde que la confiance de nos clients, de nos collaborateurs, de nos partenaires et de toutes nos parties prenantes constitue le socle de notre pérennité et de notre légitimité. Notre Code d'Éthique décrit les éléments clés de cette confiance, autour de valeurs fortes qui fondent nos décisions et nos actions : l'esprit d'équipe fondé sur l'inclusion et la diversité dans toutes ses missions, l'orientation et la satisfaction client, l'engagement sociétal et environnemental, et une éthique irréprochable.

Dans un monde en constante évolution, **notre Code d'Éthique est notre boussole**, le cadre commun à chacun de nos collaborateurs pour agir au quotidien avec intégrité et respect de nos valeurs.

Plus particulièrement, nous affirmons une politique de tolérance zéro à toute violation de ce cadre commun lorsque ces violations sont contraires à la loi et à notre Programme d'Éthique et de Conformité.

J'affirme notre volonté de donner à chacune de nos initiatives la force d'une démarche exemplaire tournée vers l'amélioration continue et l'impact positif de nos activités. Cette démarche reflète notre engagement à faire d'ATALIAN un partenaire de confiance, exemplaire dans ses activités, et exigeant du respect de notre Code d'Éthique dans sa chaîne de valeur.

Enfin, j'invite chacun et chacune de nos collaborateurs à se saisir de notre Code d'Éthique pour **les accompagner au quotidien** dans leurs questionnements et à remonter toute potentielle violation à votre supérieur hiérarchique, votre référent RH ou dans le cadre de notre Dispositif d'Alerte Professionnelle.

Notre Code d’Ethique s’applique à toutes les entités du Groupe, sur l’ensemble des territoires où nous opérons ; Il constitue une référence pour l’ensemble des collaborateurs, quels que soient leur statut, leur fonction ou leur pays d’affectation, ainsi que pour toute personne agissant au nom ou pour le compte d’ATALIAN (intérimaires, consultants, prestataires). Notre Code de Conduite Anticorruption, nos politiques internes viennent préciser les règles et procédures à respecter pour **assurer la conformité de nos décisions et actions à notre Code d’Ethique**.

Notre Code d’Ethique est également partagé avec nos clients et nos fournisseurs, afin de faire connaître notre vision, nos valeurs et les principes qui guident notre conduite. Il est d’ailleurs **le socle du Code de Conduite Fournisseurs** du Groupe.

L’ensemble des principes de notre Code d’Ethique sont alignés avec les lois et réglementations en vigueur dans les différents pays dans lesquels ATALIAN intervient.

Ces principes sont notamment issus des Conventions internationales suivantes :

- la Déclaration universelle des droits de l’Homme de 1948.
- les Conventions fondamentales de l’Organisation Internationale du Travail.
- les Principes directeurs de l’OCDE à l’intention des entreprises multinationales.
- le Pacte Mondial des Nations Unies.
- la Convention de l’ONU contre la corruption.
- les Principes de l’OMS.
- la Convention de l’OCDE sur la lutte contre la corruption d’agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales.
- la Charte européenne des droits fondamentaux (18-12-2000).



COURAGE

ATTITUDE : INITIATIVE & RESPONSABILITÉ

Nos collaborateurs sont notre principale richesse. Leur sécurité, leur bien-être, leur épanouissement et leur engagement sont essentiels. Aussi, nous incitons nos collaborateurs à prendre des initiatives et assumer pleinement leurs responsabilités.



AMBITION ET ENGAGEMENT

ATTITUDE : RÉACTIVITÉ ET AGILITÉ

Pour nous développer dans un monde complexe et en constante évolution, répondre aux attentes de nos parties prenantes et relever les nouveaux défis sociétaux, nous réagissons rapidement, nous innovons, nous transformons nos organisations et réinventons nos métiers.



OUVERTURE ET RESPECT

ATTITUDE : INCLUSION & DIVERSITÉ

Notre Groupe, présent dans 15 pays, s'est développé rapidement en agrégeant des centaines d'entreprises et en fédérant des milliers de collaborateurs de cultures et de profils extrêmement différents. Cette diversité est un atout fabuleux qui nous permet de bâtir une entreprise ouverte, à la fois locale et globale.



EXIGENCE

ATTITUDE : ÉTHIQUE SUR L'ENSEMBLE DE LA CHAÎNE DE VALEUR

Nous nous engageons à adopter un comportement éthique et responsable et à respecter nos engagements vis-à-vis de toutes nos parties prenantes. Chaque décision et chaque processus compte lorsque l'on vise l'excellence. Nous nous engageons sur des services de qualité.

Principe 1 : Respect des lois et des réglementations applicables

Au sein du Groupe Atalian, nous respectons les lois, normes et règlements applicables là où nous opérons. Ce principe s'applique particulièrement, et sans s'y limiter, aux réglementations en matière de lutte contre la corruption, les pratiques anticoncurrentielles, le blanchiment des capitaux et contre le financement du terrorisme, de sanctions économiques internationales, et de droit du travail.

Les bons réflexes à adopter :



- Être intègre et responsable dans les relations professionnelles, internes comme externes.
- Se conformer à la règle la plus exigeante en cas de conflit entre le Code d'Éthique et les lois et réglementations des pays dans lesquels nous exerçons une activité.
- Demander conseil auprès de votre hiérarchie, de la Direction juridique, des Référents Conformité ou des Ressources Humaines en cas de doute sur la conformité d'une situation ou d'une décision.
- Utiliser le dispositif d'alerte interne en cas de manquement ou de situation à risque identifiée.

Les comportements à proscrire :



- Enfreindre une loi ou un règlement dans l'exercice de vos fonctions.
- Tolérer, encourager ou dissimuler des pratiques contraires au Code d'Éthique.
- Accepter ou proposer des avantages, cadeaux ou faveurs susceptibles d'altérer l'impartialité, l'indépendance ou l'objectivité professionnelle.
- Adopter un comportement susceptible de nuire à l'image, la réputation ou à la crédibilité d'Atalian.

Cas pratique

Lors d'une négociation avec une agence de travail temporaire, son commercial vous propose de trouver un arrangement en dehors des négociations afin de revoir la pondération des exigences relatives à la sélection des profils d'intérimaires. Que faites-vous ?

- > Vous devez refuser catégoriquement cette proposition, rappelant que les règles applicables au cahier des charges/ à l'appel d'offre sont les mêmes pour tout le monde ; vous pouvez l'inviter à poser ses questions sur ces exigences lors d'une réunion dans le cadre du processus de sélection, ou par courriel. En parallèle, vous devez signaler immédiatement la situation à votre manager, votre Référent Conformité ou au département Conformité.

Principe 2 : Respect de nos politiques internes

Chez Atalian, nos politiques internes sont appliquées de manière rigoureuse, à l'instar du Code de Conduite Anticorruption du Groupe ainsi que l'ensemble des procédures et processus opérationnels.

Nos politiques internes constituent un cadre indispensable pour assurer la qualité, la sécurité et l'intégrité de nos activités au quotidien. Chacun d'entre nous a la responsabilité de les connaître, de les comprendre et de les appliquer de manière exemplaire.

Les bons réflexes à adopter :



- Respecter les politiques et procédures internes en vigueur.
- Participer aux formations et prendre connaissance des communications relatives aux politiques et procédures.
- Veiller à la qualité, à la fiabilité et à la conformité du travail rendu, dans le respect des standards et exigences internes.

Les comportements à proscrire :



- Contourner volontairement une politique ou procédure interne, quel qu'en soit le motif, y compris en cas d'urgence, pour des raisons de rapidité ou de facilité opérationnelles.
- Ignorer les protocoles métiers.
- Communiquer des décisions sans vérification préalable de leur conformité avec les politiques internes.

Cas pratique

Un fournisseur vous propose un service gratuit ou un cadeau pour faciliter la mise en place d'un contrat, en échange d'une validation rapide sans passer par toutes les étapes internes prévues par la politique Achat.

- > Vous devez refuser clairement cet avantage indu tout en rappelant que toute décision d'achat est conditionnée aux politiques internes et se doit d'être objective. Vous informez également votre manager, votre Référent Conformité ou le département Conformité et la Direction de la Conformité, car cette situation pourrait constituer une tentative de corruption.

Principe 3 : Relations avec les autorités publiques

Les relations d'Atalian avec les autorités publiques, administratives ou judiciaires reposent sur des principes de légalité, de transparence, et de coopération loyale.

Dans toutes leurs interactions avec des acteurs publics, les collaborateurs du Groupe doivent adopter un comportement exemplaire, conforme aux lois applicables et aux engagements éthiques d'Atalian. Les relations avec les autorités ne peuvent en aucun cas être utilisées pour obtenir un traitement de faveur ou influencer une décision publique.

Les bons réflexes à adopter :



- Répondre de manière exacte, complète et dans les délais aux demandes légitimes des autorités compétentes.
- Transmettre uniquement les informations requises, dans le strict respect des règles de confidentialité, de protection des données et du secret des affaires.
- Informer immédiatement la Direction Juridique de tout contrôle ou enquête émanant d'une autorité publique.
- Tracer et documenter l'ensemble des échanges et actions réalisés dans le cadre d'une sollicitation officielle.

Les comportements à proscrire :



- Offrir, promettre ou accepter tout avantage, paiement, cadeau ou service susceptible d'influencer une décision publique.
- Intervenir seul au nom du Groupe Atalian auprès d'une autorité publique sans en informer préalablement l'entreprise et les fonctions compétentes.
- Dissimuler, altérer, détruire ou retarder l'accès à des documents, données ou informations demandées par une autorité.

Cas pratique

Un inspecteur de la DGCCRF se présente sur site et demande à consulter certains documents. Que faites-vous ?

- > Vous devez accueillir l'inspecteur avec courtoisie, prévenir immédiatement votre hiérarchie et la Direction Juridique afin qu'elle puisse transmettre les éléments demandés dans le respect des règles internes (confidentialité, périmètre autorisé, traçabilité). Vous ne devez jamais cacher ou altérer une information.

Principe 1 : Qualité et excellence opérationnelle

La satisfaction de nos clients constitue le cœur de nos priorités. Nous nous engageons à fournir des prestations fiables et adaptées, à écouter attentivement leurs besoins, à améliorer continuellement nos services grâce à des solutions innovantes, durables et à forte valeur ajoutée, tout en garantissant une qualité irréprochable dans chacune de nos interventions.

Les bons réflexes à adopter :



- Écouter activement les besoins du client, avec attention et sans jugement.
- Honorer les engagements pris avec nos clients, partenaires et fournisseurs.
- Viser la satisfaction du client et garantir la qualité des services rendus.
- Répondre avec réactivité et professionnalisme, même en cas de contrainte ou de difficulté.

Les comportements à proscrire :



- Ignorer les demandes ou réclamations du client, ou les laisser sans suite.
- Favoriser ses propres intérêts ou ceux de son équipe dans les solutions proposées.
- Minimiser ou banaliser les retours négatifs ou les plaintes du client.
- Gérer seul, sans implication d'un Référent Conformité une demande d'un client, partenaire ou fournisseur qui semble contraire à un principe du Code d'Éthique.

Cas pratique

Vous êtes Directeur d'agence, lors d'une réunion, un client exprime son mécontentement à propos des prestations de nettoyage qu'ATALIAN délivre sur un de leurs principaux sites. Quel est le comportement attendu de votre part ?

- > Vous devez prêter une oreille attentive au client, prendre note des éléments partagés, et poser des questions pour comprendre si cette situation est isolée ou rencontrée sur d'autres sites. Vous devez proposer une solution adéquate et vous assurer qu'un suivi rigoureux soit mis en place pour garantir la pleine satisfaction du client.

Principe 2 : Confiance dans nos relations d'affaires

Nous bâtissons avec nos clients, partenaires et fournisseurs des relations fondées sur la transparence et le respect mutuel. Nous garantissons la confidentialité de leurs informations et faisons preuve de réactivité. La confiance est la pierre angulaire de nos relations sur le long terme

Les bons réflexes à adopter :



- Communiquer de manière transparente et agir de bonne foi avec les clients, partenaires et fournisseurs, y compris en cas de difficulté, d'aléa ou d'imprévu.
- Construire des relations professionnelles durables fondées sur le respect mutuel, la fiabilité et la confiance.
- Assurer un niveau approprié de confidentialité des informations échangées, ainsi que des données personnelles conformément aux engagements contractuels et aux règles internes.
- Faire preuve de réactivité et de responsabilité dans le traitement des questions, préoccupations ou risques signalés par nos clients, partenaires ou fournisseurs, notamment sur les enjeux éthiques.

Les comportements à proscrire :



- Transmettre des informations inexactes, incomplètes ou biaisées, que ce soit volontairement ou par négligence.
- Divulguer des informations confidentielles en dehors d'un cadre contractuel ou sans autorisation appropriée.
- Éluder et/ou ne pas faire remonter à sa hiérarchie les demandes de clients, partenaires ou fournisseurs relatives aux risques identifiés, en particulier lorsqu'ils concernent des enjeux éthiques ou de conformité.
- Échanger ou partager des informations commerciales sensibles de manière inappropriée ou non sécurisée.

Cas pratique

Lors d'un échange, un fournisseur sollicite des informations sur l'offre émise par un autre candidat à l'appel d'offre. Quelle doit être votre réponse ?

- > Vous devez refuser de divulguer ces informations confidentielles, réaffirmer l'importance du respect des règles relatives aux appels d'offre et de la confidentialité, puis recentrer la discussion sur les questions du fournisseur pour clarifier son offre à nos besoins. Vous devez signaler cet incident à votre manager, votre Référent Conformité ou au département Conformité.

Principe 3 : La durabilité comme levier de performance

Nous développons des partenariats durables alliant performance et responsabilité. L'intégration des critères extra-financiers (Environnement, Social et Gouvernance – ESG) dans nos pratiques commerciales est un levier essentiel pour garantir des relations équilibrées, responsables et créatrices de valeur sur le long terme.

Les bons réflexes à adopter :



- S'assurer que les services proposés, ainsi que les équipements, machines et produits utilisés, sont conformes à la Politique d'Achats Responsables du Groupe et aux exigences réglementaires applicables.
- Prendre connaissance des attentes en matière de durabilité de nos clients et respecter les engagements relatifs à ces attentes que le Groupe Atalian a pris à leur égard dans le cadre de la relation commerciale.
- Intégrer nos clients, partenaires et fournisseurs dans la définition de notre stratégie ESG dans le cadre d'un dialogue constructif identifiant plus facilement les risques et opportunités liées à nos activités.

Les comportements à proscrire :



- Considérer la performance économique obtenue sur le court terme comme seul élément de nos relations commerciales.
- Ignorer, minimiser ou contourner les engagements en matière de durabilité pris auprès d'un client.
- Accepter toute pratique commerciale susceptible de porter atteinte à la réputation ou à la crédibilité du Groupe dans sa démarche de durabilité.

Cas pratique

Lors d'une négociation, un client nous indique qu'il souhaite que nous travaillions avec son fournisseur historique si nous obtenons le marché, alors que ce dernier n'est pas référencé par Atalian, et ne semble pas répondre à nos exigences ESG. Comment répondez-vous à cette demande ?

- > Vous devez expliquer qu'il est important pour ATALIAN de mettre en place des relations durables avec ses clients, ses partenaires et ses fournisseurs. Que celles-ci se basent sur un ensemble de critères, qui sont notamment rappelés dans notre politique d'Achat Responsable. Qu'en conséquence, vous comprenez le besoin du client et vous suggérez de revenir vers lui avec une proposition permettant de répondre à son besoin de stabilité tout en nous assurant de répondre à nos besoins d'achat responsable.

Principe 1 : Un environnement de travail sécurisant et serein

Nous plaçons la santé, la sécurité et le bien-être de nos collaborateurs au premier plan. Nous nous engageons à offrir un environnement de travail sûr et respectueux, à prévenir tout risque professionnel et à lutter fermement contre toute forme de violence, y compris les violences psychologiques ou physiques.

Les bons réflexes à adopter :



- Respecter et faire respecter les règles, protocoles et consignes qui assurent la sécurité et la santé de chacun sur nos sites.
- Appliquer sur les sites clients les mêmes exigences de santé, sécurité et prévention que sur nos propres sites.
- Soutenir les collaborateurs en difficulté, sans jugement ni indifférence.
- Signaler immédiatement toute situation dangereuse ou non conforme à votre responsable hiérarchique.

Les comportements à proscrire :



- Faire preuve d'inaction ou de complaisance face à une situation de harcèlement moral ou sexuel, d'intimidation ou de violence psychologique ou physique.
- Ignorer volontairement ou par négligence les signaux de détresse, de surcharge ou de mal-être exprimés par un collaborateur.
- Accepter des conditions de travail sur un site client qui compromettent la santé ou la sécurité.

Cas pratique

Lors d'un événement interne, vous êtes témoin d'un comportement pouvant être qualifié de violence sexuelle envers une collègue. Quelle conduite devez-vous adopter ?

- > Vous devez intervenir immédiatement pour faire cesser la situation, alerter les responsables ou référents dédiés, conformément aux procédures internes, tout en rappelant que ce type de comportement viole nos politiques internes.

Sur un site industriel, vous constatez que certains intervenants ne portent pas les équipements de protection individuelle (EPI). Quelle est votre responsabilité ?

- > Vous devez interrompre immédiatement l'activité, rappeler l'obligation du port des EPI, vous assurer que les règles de sécurité sont strictement respectées avant de reprendre la mission, et signaler l'incident conformément aux procédures internes.

Principe 2 : Valoriser la diversité et l'inclusivité de nos collaborateurs

Nous cultivons un environnement inclusif et respectueux, valorisant la diversité des parcours, cultures et points de vue, convaincus que cette diversité est une source inestimable de richesse et d'innovation. Nous promouvons l'égalité des chances, combattons toute forme de discrimination, et favorisons un climat où chacun peut s'exprimer, contribuer et s'épanouir pleinement.

Les bons réflexes à adopter :



- Respecter et valoriser les différences au sein de son équipe, en recherchant toujours à faire du collectif une force.
- Favoriser la parité, la diversité et l'inclusion dans les processus liés aux Ressources Humaines, tels que ceux du recrutement, de développement des carrières et des compétences.
- Prévenir les comportements discriminatoires et les tensions relationnelles.

Les comportements à proscrire :



- Exclure intentionnellement un collaborateur des échanges, des décisions ou des opportunités professionnelles sans justification objective.
- Porter atteinte à la dignité d'un collègue par des propos ou comportements dénigrants, moqueurs ou discriminatoires liés à ses idées, convictions, attributs physiques ou mentaux, ou origines ethniques, culturelles ou sociales.
- Entraver les principes de diversité et d'inclusion en imposant des standards personnels ou en refusant la pluralité des profils.

Cas pratique

Lors d'une réunion, un collaborateur tient une remarque stéréotypée sur l'origine culturelle d'un collègue. Quelle réaction devez-vous avoir ?

- > Vous devez rappeler sans délai que ce type de propos est inacceptable, signaler l'incident si nécessaire, et réaffirmer l'importance du respect et de l'égalité de traitement pour tous.

Une collaboratrice vous confie subir des remarques sexistes répétées de la part d'un manager. Quelle doit être votre démarche ?

- > Vous devez écouter avec empathie, encourager la collaboratrice à signaler officiellement les faits, l'accompagner si besoin vers les Référents Conformité ou les Ressources Humaines, et rappeler que la politique du Groupe proscriit toute forme de violence sexiste et protège les victimes.

Principe 3 : Des conditions de travail respectueuses et sereines

Nous plaçons le respect et les conditions de travail de nos collaborateurs au cœur de nos engagements. Nous refusons toute forme de travail illégal ou forcé et garantissons le respect des droits fondamentaux de nos employés, notamment la liberté syndicale. Nous veillons à protéger leurs données personnelles.

Les bons réflexes à adopter :



- Pratiquer une écoute active et un dialogue ouvert pour créer un climat de confiance.
- Partager nos connaissances, ressources et notre expertise avec bienveillance.
- Agir avec respect, équité et solidarité au quotidien.
- Protéger les données personnelles des collaborateurs en les utilisant uniquement dans le cadre prévu et en respectant les règles de sécurité et de confidentialité.

Les comportements à proscrire :



- Instrumentaliser notre expertise ou position pour imposer une domination, humilier ou entraver la progression d'autrui.
- Transmettre des informations incomplètes ou biaisées, volontairement ou par négligence.
- Dissimuler toute atteinte aux droits fondamentaux de nos collaborateurs, volontaire ou par négligence, en interne ou sur un site client.

Cas pratique

Un manager vous demande de travailler régulièrement au-delà de vos horaires contractuels sans compensation. Quelle conduite devez-vous adopter ?

- > Vous devez rappeler vos droits, refuser tout travail illégal ou non rémunéré, et signaler la situation aux ressources humaines.

Lors d'une discussion durant laquelle vous remontez des irrégularités relatives aux conditions de travail sur un chantier, votre responsable vous menace de revoir votre affectation. Quelle conduite devez-vous adopter ?

- > Le droit d'alerte est reconnu à chacun, protégé contre toutes représailles : vous devez signaler toute tentative de dissimulation d'irrégularités liées aux conditions de travail aux Ressources Humaines ou au département Conformité, ainsi que les pressions exercées sur vos missions.

Principe 1 : Respect des droits humains dans la chaîne de valeur

Nous veillons activement au respect des droits humains, qui constituent un fondement essentiel de toutes nos activités et de notre chaîne de valeur. Cela implique une évaluation des risques d'atteinte et la mise en place de mesures de prévention et correctives permettant d'assurer la conformité des activités avec notre devoir de vigilance, notamment auprès de nos fournisseurs.

Les bons réflexes à adopter :



- Respecter les lois et normes liées aux droits humains et libertés fondamentales, auprès notamment des personnels de nos fournisseurs et sous-traitants.
- S'assurer de la signature par nos fournisseurs de notre Code de Conduite Fournisseurs et du respect de cette dernière tout au long du contrat d'achat.
- Promouvoir une culture de responsabilité et d'impact positif dans son environnement professionnel.
- S'assurer de leur connaissance et du respect de notre politique Achats Responsables.

Les comportements à proscrire :



- Tolérer ou dissimuler des infractions aux droits sociaux (travail forcé, travail des enfants, conditions indignes), même si cela est demandé par le client ou semble plus profitable pour l'entreprise.
- Tenir des propos ou adopter des comportements portant atteinte à la dignité ou à l'égalité de traitement.
- Dissimuler une atteinte à notre plan de vigilance, notamment de par l'action d'un fournisseur ou partenaire.

Cas pratique

Vous découvrez qu'un sous-traitant emploie des enfants. Quelle conduite devez-vous adopter ?

- > Vous devez refuser de cautionner ces pratiques, alerter immédiatement votre manager ou le département Conformité et demander la réalisation d'un audit dans les plus brefs délais.

Un client vous demande d'utiliser un sous-traitant qui recourt à de la main d'œuvre potentiellement sous travail forcé. Quelle est la réponse appropriée ?

- > Vous devez rappeler au client nos engagements en matière de droits humains, et que nous encadrons les activités de nos sous-traitants par leur respect de nos principes. Vous indiquez que vous devez discuter de cette demande en interne et alertez votre manager et le département Conformité pour vérification immédiate de ce sous-traitant.

Principe 2 : Réduction de notre impact environnemental et préservation de l'environnement

Nous agissons de manière responsable en intégrant la réduction de notre impact environnemental, dont la réduction de nos émissions de gaz à effet de serre, sur l'ensemble de notre chaîne de valeur dans chacune de nos décisions.

Nous travaillons à la maîtrise de notre consommation d'eau et d'énergie, à l'optimisation de la gestion des déchets, au développement de solutions éco-responsables dans l'ensemble de nos prestations. Nous travaillons avec nos fournisseurs à la recherche de solutions permettant d'atteindre nos objectifs de réduction d'impact environnemental.

Nous nous engageons à accompagner nos clients dans leur propre démarche de décarbonation.

Les bons réflexes à adopter :



- Privilégier les pratiques écoresponsables.
- Comprendre les attentes de nos clients en matière de réduction de leur impact environnemental et proposer des solutions permettant d'y répondre.
- Se référer à notre charte RSE et notre politique environnementale en cas de doute.

Les comportements à proscrire :



- Recourir au gaspillage, ne pas faire de tri des déchets, rejeter des solutions écoresponsables.
- Dissimuler ou justifier toute action volontaire allant à l'encontre de nos objectifs de réduction de notre impact environnemental par un de nos salariés ou un de nos fournisseurs.

Cas pratique

Lors d'un audit interne, vous constatez que certaines procédures de gestion des déchets ne respectent pas les exigences de la norme ISO 14001 (absence de traçabilité, non-conformité dans le tri ou le stockage). Quelle démarche devez-vous suivre ?

- > Vous devez signaler immédiatement la non-conformité à votre responsable, proposer des actions correctives (mise en place d'un suivi, formation des équipes, amélioration du tri), et veiller à ce que les pratiques soient alignées avec les standards ISO 14001 et la politique environnementale du Groupe.

Vous constatez que votre équipe imprime systématiquement tous les documents de travail, même lorsque les versions numériques suffiraient. Quelle attitude devez-vous adopter ?

- > Vous devez promouvoir l'usage de solutions numériques, rappeler les bonnes pratiques d'écoresponsabilité, et encourager la réduction du gaspillage de papier.

Principe 3 : Un engagement sociétal fort au sein de nos communautés

Nous renforçons nos liens avec les communautés locales en soutenant l'engagement territorial et en contribuant au développement économique local : des actions de mécénat, de dons et parfois de sponsoring permettent d'assurer un ancrage fort et porteur de sens.

Les bons réflexes à adopter :



- Participer activement aux actions locales qui renforcent le lien avec les communautés.
- Collaborer avec les parties prenantes pour soutenir les initiatives sociales et environnementales.

Les comportements à proscrire :



- Faire obstacle à la mise en œuvre d'initiatives sociales ou environnementales par manque d'intérêt ou pour préserver des intérêts personnels.
- Ignorer les impacts sociétaux des décisions professionnelles en privilégiant uniquement des critères économiques.

Cas pratique

Vous devez organiser un séminaire interne et hésitez entre un traiteur international et une entreprise locale. Quelle option devez-vous privilégier ?

- > Vous devez favoriser le prestataire local, afin de soutenir l'économie du territoire, renforcer les liens avec la communauté et valoriser les savoir-faire locaux.

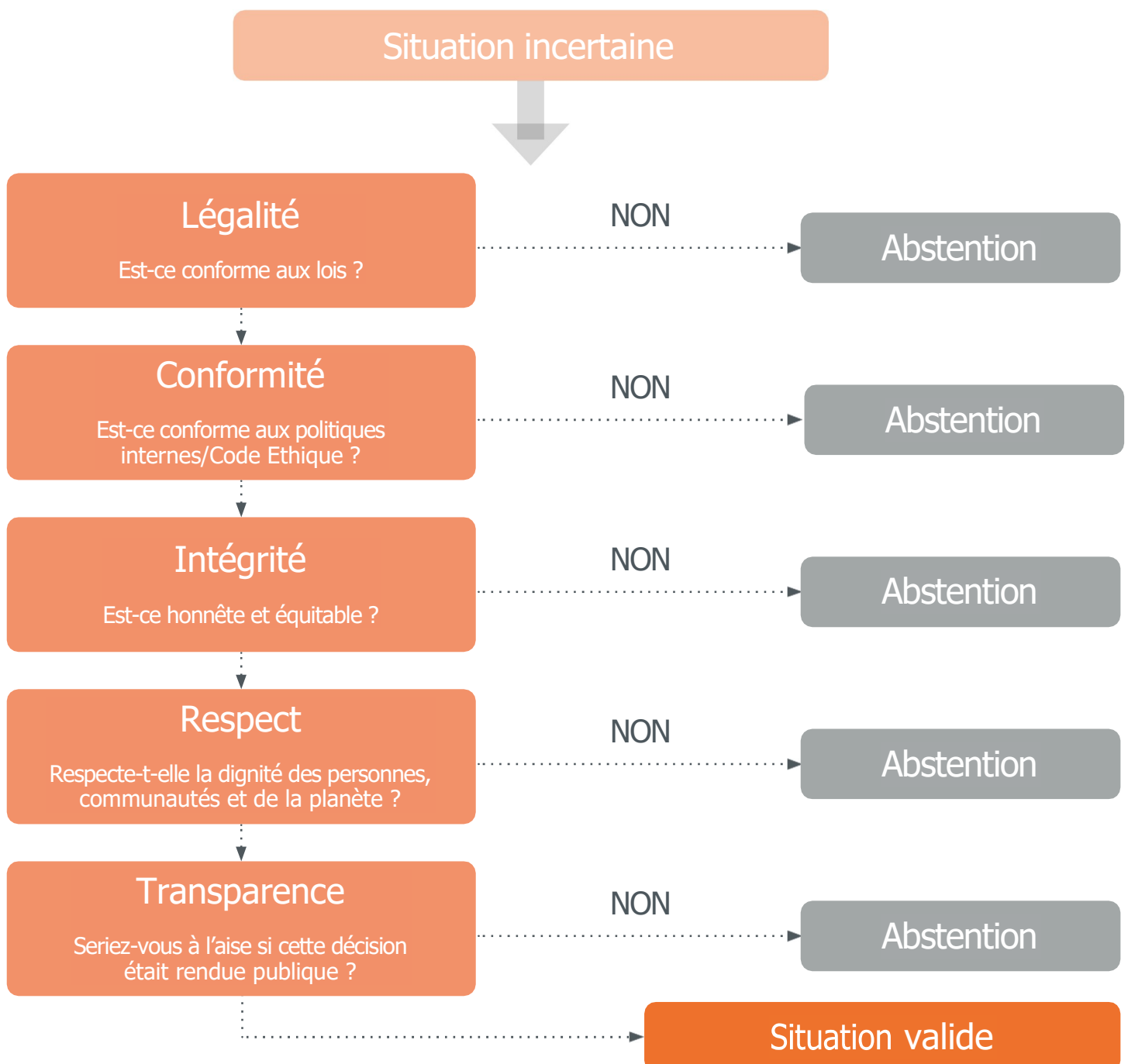
L'entreprise propose une journée de bénévolat pour rénover un espace public. Certains collaborateurs estiment qu'ils ont trop à faire avec leurs tâches quotidiennes. Quelle posture doit adopter l'entreprise ?

- > L'entreprise doit valoriser l'importance de l'engagement communautaire, participer activement à l'action locale et encourager ses collaborateurs à s'impliquer, toujours sur une base volontaire, car cette démarche contribue au bien commun et renforce la responsabilité sociétale de l'entreprise.

Nous encourageons chacun à s'exprimer librement, à refuser ce qui est contraire à nos valeurs, et à signaler tout manquement à notre Code d'Éthique, nos politiques internes.

En cas de manquement identifié, nous invitons chacun à le signaler à son manager, son Responsable des Ressources Humaines, son Référent Conformité, ou via notre dispositif d'alerte professionnelle <https://ethicslineatalian.com/>

Parfois, il est difficile de savoir ce qu'il est possible d'accepter ou non, de faire ou non : afin d'aider chacun à se questionner et prendre la meilleure décision possible selon le contexte, nous vous invitons à évaluer la situation par rapport à 5 questions :



ATALIAN, UN GROUPE IMPLIQUÉ ET ENGAGÉ

Le Groupe Atalian est un acteur engagé depuis 2012 avec son adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies et depuis 2015 avec le respect de 9 des 17 Objectifs de Développement Durable autour des Droits de l'Homme et du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Fidèle à ses engagements envers ses parties prenantes, le Groupe Atalian s'implique dans les initiatives qui permettent aux entreprises de contribuer à l'émergence de modèles d'affaires durables.

À ce titre, le Groupe est membre des organismes, et signataire des chartes et initiatives suivants :

- Le Pacte Mondial des Nations Unies et le Réseau France ;
- L'initiative « Caring for Climate » du Pacte Mondial ;
- Le Forum des entreprises de Transparency International France ;
- Le Cercle éthique des Affaires ;
- La Charte de la Diversité du Réseau « Entreprises pour la Cité ».

Afin de rendre tangibles ses engagements, le Groupe Atalian a défini des politiques précisant les règles à respecter, notamment :



Code de Conduite
Anticorruption



Politique de gouvernance
de la conformité



Politique de
recueil et de
traitement des
alertes



Charte RSE



Politique envi-
ronnementale



Politique
ressource
humaines et
sociale

De plus, chaque année, grâce au **suivi d'indicateurs clés**, le Groupe Atalian s'assure que :

- Les nouveaux collaborateurs signent le Code d'Éthique ;
- Les personnels exposés suivent les formations obligatoires annuelles comme définies par le Comité Éthique et Conformité du groupe ;
- Les signalements reçus via le dispositif d'alerte professionnelle soient évalués dans un délai de 15 jours et qu'ils soient traités en conformité avec les politiques internes en vigueur.

Enfin, dans un esprit de transparence avec son écosystème, le Groupe Atalian s'assure d'être évalué ou certifié par des organismes / normes reconnus :

- Evaluation EcoVadis ;
- L'organisation à but non lucratif CDP ;
- Certifications ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 et MASE ou équivalents.

Corruption:

La corruption désigne l'acte d'offrir, de donner, de recevoir ou de solliciter quelque chose de valeur pour influencer l'action d'une personne en position d'autorité de manière inappropriée. Elle implique souvent des pratiques illégales ou non éthiques et peut inclure la corruption active (offrir ou donner un avantage) et passive (recevoir un avantage).

Fraude :

La fraude est un acte délibéré ou une omission visant à tromper, induire en erreur, ou duper une personne ou une entité afin de réaliser un gain financier ou personnel ou de causer une perte à autrui. Elle implique généralement la manipulation ou l'altération d'informations, la fausse déclaration ou la dissimulation de la vérité.

Pratiques anticoncurrentielles :

Les pratiques anticoncurrentielles sont des pratiques qui réduisent ou restreignent la concurrence sur un marché. Cela peut inclure des ententes sur les prix, la division de marché, le monopole abusif, ou d'autres activités qui entravent l'équité et la libre concurrence.

Harcèlement :

Le harcèlement désigne des comportements indésirables, offensants ou menaçants qui créent un environnement de travail intimidant, hostile ou humiliant. Il peut être physique, verbal, psychologique, ou sexuel et peut se produire dans divers contextes sociaux ou professionnels.

Discrimination :

La discrimination est le traitement injuste ou préjudiciable d'individus ou de groupes sur la base de caractéristiques telles que la race, le genre, l'âge, la religion, l'orientation sexuelle, le handicap, etc. Elle se manifeste souvent par une exclusion, une restriction ou une préférence basée sur ces caractéristiques qui limite l'égalité des chances.

Travail illégal :

Le travail illégal inclut toute forme d'emploi qui enfreint les lois du travail. Cela peut inclure le travail des enfants, le travail forcé, le travail non déclaré, ou l'emploi de travailleurs sans les droits légaux appropriés.

Confidentialité :

La confidentialité fait référence à l'obligation de garder certaines informations secrètes ou privées. Cela implique la protection des informations professionnelles ou commerciales contre la divulgation ou l'accès non autorisé.

Données personnelles :

Une donnée personnelle est toute donnée permettant d'identifier une personne physique. Il peut s'agir de donnée brute, telle que le nom, prénom, le genre d'une personne, comme de documents, tels que la carte vitale, les documents d'identité.

Devoir de vigilance :

Le devoir de vigilance est une obligation légale imposée à certaines entreprises en France visant à prévenir et à atténuer les risques d'atteintes graves aux droits humains, à la santé et sécurité et à l'environnement, notamment grâce à la mise en place d'un plan de vigilance structuré, régulièrement actualisé et publié.

Obligation de vigilance :

L'obligation de vigilance impose aux entreprises de vérifier la régularité de la situation administrative de leurs partenaires économiques afin de s'assurer qu'ils respectent leurs obligations sociales.

Lutte contre le blanchiment des capitaux et contre le financement du terrorisme : La Lutte Contre le Blanchiment de capitaux et le Financement du Terrorisme (LCB-FT) désigne l'ensemble des lois, textes réglementaires, mesures et outils utilisés dans le but d'identifier et de limiter les techniques et moyens permettant de blanchir de l'argent et de financer des entreprises criminelles.



ATALIAN

G L O B A L S E R V I C E S



Suivez-nous sur :
atalian.com |  LinkedIn