

Charte Éthique

L'Éthique au quotidien



Par souci de simplification, les termes « Société », « Entreprise », « Groupe », « HIOLLE », ou « Groupe HIOLLE » utilisés tout au long de ce document, représentent l'ensemble des sociétés et de ses collaborateurs, qui constituent le Groupe HIOLLE DEVELOPPEMENT, la maison mère.

SOMMAIRE

LES FONDEMENTS

- 5** Les 3 Valeurs Fondamentales du Groupe
- 6** L'Esprit HIOLLE
- 7** Avant-propos de Véronique HIOLLE
- 8** Message du Comité de Direction Groupe
- 9** À qui s'applique cette Charte ?
 - En quoi consiste cette charte ?
- 10** Comment utiliser cette Charte ?
- 11** J'ai une préoccupation : Parlons-en
- 12** Travailler ensemble
 - Respect des Droits de l'Homme
 - Respect des lois et coutumes locales

LE RESPECT DE NOS ENGAGEMENTS COMME ENTREPRISE

- 14** Sécurité et qualité des produits
- 15** Choix et traitement équitable des fournisseurs
- 16** Concurrence loyale
- 17** Conflits d'intérêts
- 18** Cadeaux et invitations
- 19** Lutte contre la corruption
- 20** Confidentialité
- 21** Représentation de la société

- 22** Respect de la vie privée et des données personnelles
- 23** Utilisation des actifs de la Société
- 24** Lutte contre le blanchiment d'argent
- 25** Fiscalité

LE RESPECT DE NOS ENGAGEMENTS COMME EMPLOYEUR

- 26** Santé et sécurité
- 27** Diversité
- 30** Harcèlement moral
- 31** Harcèlement sexuel

LE RESPECT DE NOS ENGAGEMENTS COMME ENTREPRISE CITOYENNE RESPONSABLE

- 33** Activités politiques et « lobbying »
- 34** Responsabilité vis-à-vis de l'environnement
- 35** Contribution à la collectivité
- 36** Le rôle du manager

LES FONDEMENTS



LES 3 VALEURS

FONDAMENTALES HIOLLE



- RESPECT -

Le Respect permet de construire une ambiance propice au succès, à la crédibilité et à l'excellence.

Le respect revêt plusieurs formes différentes : respect des règles, respect des contrats, respect des engagements, respect des lois, respect de l'outil de travail, respect des personnes, respect de la différence et de la diversité.

Le respect concerne l'ensemble des acteurs liés à l'entreprise.



- INNOVATION -

L'Innovation permet d'évoluer en fonction du contexte ou des opportunités et des besoins des parties prenantes ; d'adopter de nouveaux outils ou comportements ou méthodes de travail ; d'être ouvert au monde et aux idées pour évoluer en permanence.

L'innovation est créatrice de valeurs, d'emplois et de compétences. Elle est aussi protectrice de l'environnement.



- ENGAGEMENT -

L'Engagement permet de créer un lien commun porteur de sens, source de réussite et de relations durables, pour que réussisse l'Entreprise.

Outre son engagement contractuel et moral auprès de ses employés, partenaires, clients, de la société, et pour l'environnement, le Groupe HIOLLE dans sa démarche d'excellence aspire à l'engagement individuel : celui qui amène chacun de nous à se dépasser.

Cela se traduit par le fait de s'impliquer efficacement tout en prenant soin les uns des autres, dans nos relations internes et externes.

L'ESPRIT HIOLE

Entreprise familiale, fondée par Jean-Michel HIOLE et aujourd'hui présidée par sa fille Véronique HIOLE, le Groupe HIOLE s'est construit sur des valeurs humaines fortes.

Notre identité et notre réputation reposent sur des Valeurs et des Principes Éthiques forts.

Nos Valeurs fondamentales sont rappelées ci-avant :
l'Engagement, le Respect et l'Innovation.

Nos Principes Éthiques sont la Justice, le Respect, la Liberté, l'Honnêteté, la Responsabilité, l'Intégrité, la Loyauté, l'Équité.

Ces valeurs sont au cœur de notre fonctionnement au quotidien avec l'ensemble des parties prenantes :

- Nos partenaires et clients
→ **L'ESPRIT HIOLE EN TANT QU'ENTREPRISE**
- Nos collaborateurs
→ **L'ESPRIT HIOLE EN TANT QU'EMPLOYEUR**
- Les territoires sur lesquels nous nous trouvons
→ **L'ESPRIT HIOLE EN TANT QU'ENTREPRISE CITOYENNE RESPONSABLE**

COMME ENTREPRISE

Nous accordons une grande valeur à l'honnêteté, la responsabilité, le respect. Nous bâtissons des relations solides et durables avec nos clients et nos fournisseurs fondées sur la confiance et l'intérêt mutuels. Nous respectons les parties prenantes de notre environnement professionnel, y compris nos concurrents. Nous agissons avec intégrité : nous respectons les lois des pays où nous avons une activité ainsi que les pratiques de bonne gouvernance. Nous soutenons la lutte contre la corruption. Nous faisons un bon usage des actifs de l'entreprise.

Nous visons l'excellence et nous n'hésitons pas à nous remettre continuellement en cause et à reconsidérer notre façon de travailler.

COMME EMPLOYEUR

Nous voulons que le Groupe HIOLE soit un lieu où il fait bon travailler. Nous savons que nos Collaborateurs représentent notre principal atout.

Ils doivent bénéficier d'un environnement de travail sûr et sain, où le talent et le mérite personnel sont reconnus, la diversité valorisée, la vie privée respectée et le juste équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle pris en compte.

Nous croyons qu'il est important d'offrir à nos Collaborateurs un environnement stimulant, des perspectives d'évolution motivantes, ainsi que la possibilité de changer les choses. Nous encourageons un climat d'ouverture, de courage, de générosité et de respect, pour que chaque collaborateur se sente libre d'exprimer ses questions, ses idées et ses préoccupations.

COMME ENTREPRISE CITOYENNE RESPONSABLE

Nous sommes conscients de l'impact de nos activités sur l'environnement naturel, et nous nous efforçons sans cesse de le minimiser. Nous sommes déterminés à ne pas compromettre l'avenir au nom du présent. Nous apportons une contribution positive dans les territoires et aux communautés où nous sommes présents. Nous respectons les cultures et les sensibilités locales. Nous nous engageons à respecter les Droits de l'Homme. Nous recherchons activement et favorisons les partenaires qui partagent nos valeurs et nos engagements éthiques.

AVANT-PROPOS

DE VÉRONIQUE HIOLE



Cette Charte éthique expose les valeurs et principes éthiques qui animent et fédèrent le Groupe HIOLE depuis sa création en 1976. Ces fondements sont les clés de notre développement durable et inspirent la confiance de l'ensemble de nos partenaires.

Nos valeurs ADN sont le RESPECT, l'INNOVATION et l'ENGAGEMENT. Elles sont sources de fierté et d'inspiration.

La présente Charte éthique s'applique à tous les collaborateurs, dans l'ensemble des entités du Groupe.

Le présent document doit servir de guide tout au long de votre parcours professionnel au sein de HIOLE. Il est essentiel pour la poursuite de notre croissance que chacun s'engage à l'appliquer, à le promouvoir au sein des équipes et à le mettre en pratique dans toutes les relations avec nos partenaires clients et fournisseurs.

Je vous invite à lire attentivement cette Charte et à vous y référer régulièrement. Nous sommes tous ENGAGÉS.

Véronique HIOLE
Présidente du Directoire

A stylized, handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke.

MESSAGE

DU COMITÉ DE DIRECTION DU GROUPE

Nous nous engageons à faire vivre concrètement la Charte Éthique dans nos activités quotidiennes. C'est essentiel pour pérenniser le succès du Groupe.

L'éthique concerne le comportement de tous les Collaborateurs du Groupe HIOLE, partout dans le monde, à tous les niveaux de l'entreprise, sans exception. Elle concerne l'ensemble des activités du Groupe HIOLE, les bureaux d'études, la production, les achats, le commerce, les ressources humaines, l'administration, la finance, la communication...

Chacun de nous, en tant qu'ambassadeur et membre de la communauté HIOLE, prend l'engagement de respecter cette Charte, dans l'esprit et dans la lettre.

Vous devez toujours garder à l'esprit que :

- Les principes éthiques énoncés dans ce document ne sont pas facultatifs, vous devez les respecter.
- Vous donnez l'exemple : la réputation du groupe HIOLE, la confiance de toutes nos parties prenantes, dépendent de chacun de nous.
- Vous serez appréciés non seulement sur ce que vous faites, mais aussi sur votre manière de faire.



Olivier HIOLE
Directeur Général Délégué
HIOLE Développement



Laurent FRERE
Directeur d'Exploitation
TEAM



Jean-Marc MASCART
Directeur d'Exploitation
EUROP'USINAGE



David BAUDUIN
Directeur Général Délégué
HIOLE TECHNOLOGIES



Aïd MAOUCHE
Directeur Général Délégué
HIOLE TECHNOLOGIES



Thierry FAVREZ
Directeur Général Délégué
HIOLE TECHNOLOGIES



Thierry CAPON
Directeur Général Délégué
HIOLE TECHNOLOGIES



Xavier BLEU
Directeur du Développement
HIOLE LOGISTIQUE



Yann HEUMEL
Directeur Général
AMODIAG ENVIRONNEMENT



Eric DOUILLARD
Directeur Général Délégué
PRO FORMATION



Julien CHOLEY
Directeur d'Exploitation
GRAFF

À QUI S'APPLIQUE CETTE CHARTE ?

Notre Charte éthique s'adresse à tous les collaborateurs de toutes les sociétés du Groupe.

Elle s'applique à chacune et chacun de nous, managers et collaborateurs, à tous les niveaux au sein du Groupe.

Si vous êtes un manager ou un responsable d'équipe, votre rôle implique des responsabilités supplémentaires pour faire respecter la Charte éthique.

En tant que collaborateur, je dois connaître et comprendre la Charte éthique ; agir en accord avec celle-ci et, en cas de doute, demander des conseils à mon manager, mon responsable des ressources humaines, un

un responsable juridique ou au responsable éthique ; incarner et mettre en œuvre nos Valeurs, nos règles de conduite, nos comportements et nos principes d'action dans l'exercice quotidien de mes fonctions.

En tant que manager, j'ai des responsabilités supplémentaires et je dois montrer l'exemple, préserver, promouvoir et mettre en œuvre la Charte éthique dans toutes mes actions quotidiennes ; veiller à ce que les membres de mon équipe gardent toujours à l'esprit la Charte éthique et la respectent ; m'assurer de connaître moi-même suffisamment la Charte éthique pour pouvoir conseiller et guider les membres de mon équipe sur les questions qu'ils peuvent soulever.

EN QUOI CONSISTE CETTE CHARTE ?

Notre Charte éthique exprime notre respect de la loi et des personnes, ainsi que nos responsabilités vis-à-vis de nos clients et des autres parties prenantes du Groupe. Elle représente le fondement de notre culture éthique.

Nous respectons les législations et réglementations internationales, nationales et locales des pays dans lesquels nous opérons, et nous prenons les engagements nécessaires pour y adhérer.

Le Groupe a toujours été une organisation fondée sur des Valeurs, qui font partie de son ADN. Elles incitent chacune et chacun de nous à adopter un état d'esprit et un comportement éthique dans nos activités professionnelles au quotidien.

Notre Charte éthique définit, explique et formalise les Valeurs, les règles de conduite et de comportement, ainsi que les principes d'actions que nous attendons de nous-mêmes et qu'exigent de nous nos relations avec les parties prenantes du Groupe.

Les chapitres qui suivent ont pour but d'apporter aides et conseils, notamment dans les domaines où peuvent apparaître des dilemmes d'ordre éthique. Dans certains cas, il peut être difficile d'exercer correctement son jugement et parce que vous êtes dans une zone de flou, il y a un risque d'enfreindre la législation, parfois même sans en avoir conscience.

Dans ce type de situations, tout manquement pourrait compromettre notre culture éthique, nuire à la réputation du Groupe et éventuellement engendrer des sanctions conséquentes.

Nous devons respecter la Charte éthique, quels que soient le lieu, le contexte et la conjoncture économique dans lesquels nous nous trouvons.

Suivre et respecter la Charte éthique est obligatoire pour que le Groupe soit en conformité avec les législations et réglementations ainsi qu'avec les règles, procédures et politiques internes du Groupe.

COMMENT UTILISER CETTE CHARTE ?

Notre Charte éthique a été conçue pour aider tous les collaborateurs à mieux appréhender les enjeux éthiques et pour les aider à trouver les bonnes réponses et attitudes dans leurs comportements et leurs actions au quotidien. C'est une référence à laquelle chacun doit se reporter en cas de doute. Il nous est impossible de prévoir toutes les situations professionnelles susceptibles de soulever une question éthique. Ce document ne prétend donc être ni définitif, ni exhaustif.

Notre Charte éthique n'exclut pas la nécessité de faire preuve de discernement, mais nous aide plutôt à agir correctement. En cas de doute, vous devez vous poser les questions suivantes :

- Est-ce que cela me semble correct ?
- Est-ce conforme aux Valeurs du Groupe, à la Charte éthique et aux autres politiques de l'entreprise?
- Est-ce que je serais à l'aise pour l'expliquer à mes collègues, à mon manager, aux clients, à ma famille ou, en externe ?
- Est-ce licite ?

Si la réponse à une seule de ces questions est « Non », ce n'est probablement pas la bonne chose à faire. Parlez-en ouvertement à votre manager, ou votre responsable des ressources humaines, ou au référent éthique groupe pour prendre la bonne décision et pour être sûr de continuer d'agir comme il faut. Votre référent éthique est joignable à l'adresse mail ethique@hiolle-industries.fr

Notre Charte éthique s'adresse à tous les collaborateurs de toutes les entreprises du Groupe HIOLLE.

Lisez la Charte dans son intégralité pour savoir quelles sont les attentes et standards du Groupe HIOLLE en matière d'éthique, puis gardez-la auprès de vous pour vous y référer si vous avez une question ou une préoccupation.

La Charte Éthique ne remplace pas les politiques existantes et vous devez continuer à vous référer à l'ensemble des règles et normes définies sur votre lieu de travail. Cette Charte a été conçue pour offrir un cadre à ces politiques et normes et vous permettre de mieux en comprendre la logique et la finalité.

Par souci environnemental, la Charte éthique du Groupe HIOLLE dans sa version la plus à jour est disponible dans la section « téléchargements » du site internet Groupe <http://www.hiolle-industries.fr>

J'AI UNE PRÉOCCUPATION

PARLONS-EN

HIOLLE encourage le dialogue et ses collaborateurs peuvent exprimer ouvertement leurs préoccupations légitimes.

Nous encourageons tous nos Collaborateurs à exprimer leurs points de vue, à défendre leurs opinions et à signaler les comportements ou requêtes inacceptables.

Les Collaborateurs peuvent avoir des préoccupations concernant certaines pratiques et avoir besoin d'aide ou de conseil pour les résoudre. Nous veillerons à ce que tous comportements inappropriés de la Société, de l'un de ses Collaborateurs ou même d'un tiers avec lequel la Société est en relation soient examinés en détail et que les mesures appropriées soient prises, quelles que soient les personnes mises en cause.

La voie normale pour évoquer de telles préoccupations est votre hiérarchie fonctionnelle ou opérationnelle. Vous pouvez également contacter votre Directeur ou Responsable des Ressources Humaines.

Votre responsable est garant du respect de la Charte Éthique ; vous pouvez donc, au besoin, le contacter.

Si exceptionnellement, votre préoccupation ne peut pas être traitée par les voies normales, vous pouvez adresser vos questions/remarques à l'adresse ethique@hiolle-industries.fr

Un Collaborateur ayant fait part, de bonne foi, d'une préoccupation, ne peut faire l'objet de représailles. Tout Collaborateur pensant faire l'objet de représailles doit le signaler immédiatement par les mêmes voies que celles ci-dessus.

De « bonne foi » signifie ici qu'au moment où vous les avez données, vous pensiez que les informations que vous avez fournies étaient complètes, honnêtes et exactes, même s'il apparaît ultérieurement qu'il s'agissait d'une erreur.

En cas d'enquête, les principes de confidentialité et de présomption d'innocence seront respectés. Toute enquête se déroulera par ailleurs dans le respect de la législation locale applicable, notamment sur le respect du contradictoire.

Au cours d'une enquête éthique, chacun est tenu d'apporter sa pleine et entière collaboration et de fournir, à la première demande, toutes informations et documents.

La personne mise en cause sera informée de la nature des allégations la concernant. L'information peut ne pas être immédiate s'il s'avère nécessaire, par exemple, de vérifier les faits, de préserver les preuves ou de saisir les autorités compétentes.

Toute information communiquée sera partagée avec les seules personnes qui en ont un besoin légitime pour s'assurer du traitement de la préoccupation et/ou de la prise de mesures appropriées.

Toute personne ayant fait part d'une préoccupation sera informée des résultats de l'enquête, dans la mesure où ceci est approprié et que les informations puissent être communiquées sans enfreindre la loi ou d'autres obligations de confidentialité.

Les dénonciations calomnieuses ou de mauvaise foi peuvent donner lieu à sanction.

TRAVAILLER ENSEMBLE

Nous demandons que tous nos Collaborateurs et toutes nos entités travaillent ensemble, de façon ouverte et respectueuse.

Le travail d'équipe est encouragé et les succès comme les échecs doivent être partagés.

Le manque de respect notamment par abus de langage ou par des gestes inappropriés, les propos racistes, discriminatoires ou sexuels sont

inacceptables.

Le dénigrement de collègues est également contraire à l'éthique de HIOLE.

De cette façon, nous maintiendrons à travers notre entreprise une culture basée sur la loyauté, la confiance, la solidarité et le respect des différences culturelles.

RESPECT DES DROITS DE L'HOMME

Nous nous engageons à respecter et promouvoir les Droits de l'Homme.

Nous sommes signataires d'engagements sociétaux qui tendent à favoriser l'emploi et l'insertion des personnes éloignées de l'emploi.

RESPECT DES LOIS ET COUTUMES LOCALES

HIOLE attache une importance particulière au respect, dans l'esprit et dans la lettre, des lois en matière de normes de qualité, d'hygiène et de sécurité, de droit du travail, de protection de l'environnement, de lutte contre la corruption et le blanchiment d'argent, de protection des données personnelles, de fiscalité.

HIOLE souhaite partager ces principes avec ses partenaires commerciaux, et s'assurer que ces derniers respectent bien ces mêmes lois et réglementations.

Dans la mesure du possible, nous devons également nous assurer que nous menons nos activités en respectant les traditions sociales et culturelles des communautés avec lesquelles nous opérons.

Parfois, le contenu de cette Charte peut ne pas correspondre exactement aux lois ou aux coutumes de tel ou tel territoire.

Dans ce cas, lorsque **la législation ou coutume locale impose des normes plus élevées que celles de la Charte, c'est la législation ou coutume locale qui devra toujours l'emporter.**

Si, en revanche, la Charte prévoit des règles plus exigeantes, ce sont elles qui doivent prévaloir, à moins qu'il n'en résulte une activité illicite.

LE RESPECT DE NOS ENGAGEMENTS COMME ENTREPRISE





SÉCURITÉ ET QUALITÉ DES PRODUITS

La sécurité et la qualité de nos produits sont depuis toujours d'une importance capitale.

La haute performance, la qualité et la sécurité de nos produits sont les preuves de notre engagement et de notre respect vis-à-vis des clients, permettant ainsi de conserver leur confiance, de construire la notoriété de nos marques et de garantir la réputation de HIOLE dans son domaine.

Nous nous sommes engagés à livrer des produits de haute qualité et de haute fiabilité, garanties par des méthodes de contrôle rigoureuses. Chaque Collaborateur de HIOLE impliqué dans les activités de développement, de fabrication et de vente, doit chercher à atteindre une qualité totale du produit, de sa conception à son utilisation, même après sa production.

Nous devons

- 🔍 Respecter l'ensemble des lois et des réglementations nationales et internationales pour garantir la conformité de l'ensemble de nos produits.
- 🔍 Nous assurer que les normes de contrôle de la sécurité et de la qualité soient mises en œuvre à chaque étape, de la conception de nos produits à leur production et leur distribution.
- 🔍 Si nous avons connaissance d'une réclamation d'un client, lui demander de contacter le responsable Qualité concerné et lorsque cette réclamation fait apparaître un problème potentiel de Qualité ou de sécurité, nous assurer de l'information immédiate de notre hiérarchie ou du Responsable Qualité.

Nous ne devons pas

- Entraver le dialogue libre et ouvert sur les questions liées à la sécurité et la qualité des produits, pour qu'aucune d'entre elles ne soit ignorée.
- Ignorer les éventuels problèmes concernant la sécurité et la qualité de nos produits, et les contrôles qualité.
- Répondre aux questions des tiers (y compris sur les médias sociaux) sur nos produits si nous ne sommes pas compétents et autorisés à le faire.

Éthique ?

1.1 - Je travaille sur un projet et j'ai remarqué des produits défectueux.

Une des opérations pourrait être à l'origine de problèmes de qualité. Je sais que nous devrions stopper la production dans une telle situation mais mon responsable hiérarchique n'a rien fait. Je sais que le planning est très serré. Dois-je penser qu'il a raison en ignorant le problème ?

Pour s'assurer que nos clients reçoivent des produits de qualité, HIOLE a mis en place des systèmes de contrôle qualité dans ses processus de fabrication. La qualité est notre priorité, quelles que soient les contraintes des plannings. Vous devez, sans hésitation, arrêter la production, évoquer ouvertement le problème avec votre manager, travailler avec lui et le reste de l'équipe pour résoudre le problème avant de reprendre toute production.

1.2 - Nous avons reçu un rapport d'un fournisseur nous indiquant que des composants récemment livrés pouvaient être défectueux. Les produits contenant ces composants ont déjà été livrés à notre client et aucune non-conformité sur nos produits n'est rapportée. Avons-nous l'obligation de rappeler la totalité de la production ?

Chez HIOLE, nous réagissons rapidement à toute question concernant la sécurité des produits. Vous devez immédiatement en parler avec votre hiérarchie ou votre Responsable Qualité.



CHOIX ET TRAITEMENT ÉQUITABLE DES FOURNISSEURS

Les relations de HIOLE avec ses fournisseurs dépassent le simple achat et fourniture de biens et de services. Elles sont essentielles au succès à long terme de notre entreprise. Nous sommes jugés sur la qualité des relations que nous entretenons avec nos fournisseurs. En particulier, nous faisons l'objet de contrôles attentifs sur nos critères de choix et l'engagement de nos fournisseurs à mener leurs affaires de manière responsable. Nous sommes fiers de notre réputation d'entreprise qui négocie avec ses fournisseurs ouvertement et en toute coopération. Nos relations sont basées sur les principes d'impartialité, d'équité, de loyauté, et nous respectons l'indépendance et l'identité propre de nos fournisseurs.

Nous devons

- ▶ Sélectionner des fournisseurs sur la base d'appels d'offres ouverts et concurrentiels ; s'assurer que toutes les offres soient comparées et prises en compte de façon équitable et sans favoritisme.
- ▶ Nous assurer que nos attentes en termes d'éthique sont bien comprises et respectées par l'ensemble de nos fournisseurs quel que soit le pays où ils se trouvent.
- ▶ Faire preuve de compréhension lorsque nos fournisseurs rencontrent des difficultés en particulier en temps de crise.
- ▶ Payer nos fournisseurs aux échéances et conditions prévues, sauf s'il existe des raisons légitimes de ne pas le faire, comme par exemple l'absence de livraison des marchandises commandées.
- ▶ Nous assurer que nos fournisseurs ne sont pas dans une situation de dépendance économique excessive de HIOLE.
- ▶ Protéger les informations confidentielles de nos fournisseurs comme s'il s'agissait des nôtres.

Nous ne devons pas

- Imposer des conditions abusives (notamment en matière de paiement, de délai...) à nos fournisseurs.
- Continuer à travailler avec un fournisseur qui, de façon répétée, ne satisferait pas à nos attentes ou qui ne respecterait pas nos Principes Éthiques, notamment en matière de Droits de l'Homme et/ou de lutte contre la corruption.

Éthique ?

2.1 - Je cherche un nouveau distributeur de fournitures de bureau. Le premier que j'ai contacté propose des produits de qualité mais chers.

Les produits du second ne sont pas d'aussi bonne qualité mais ils sont meilleur marché (essentiellement parce qu'il nous propose une remise importante afin de compter HIOLE parmi ses clients). Puis-je communiquer au premier les prix proposés par le second afin d'essayer de lui faire baisser ses prix ?

Vous pouvez lui dire, de façon très générale, qu'un autre fournisseur vous propose des prix plus intéressants, mais sans révéler les prix ni l'identité de l'autre fournisseur. Sinon, vous lui communiqueriez des informations confidentielles concernant son concurrent, ce qui serait contraire à l'éthique et, dans de nombreux pays, contraire à la loi.

2.2 - J'ai trouvé un excellent fournisseur celui-ci cependant n'a pas la certification EN9100. Puis-je recourir à ses services ?

Nous pouvons travailler avec ce fournisseur sur tous les produits qui ne nécessitent pas cette certification

Par contre nous devons évaluer le fournisseur pour voir s'il est en mesure de respecter les exigences de notre client.

2.3 - Notre fournisseur de composants électroniques ne veut pas signer notre document d'engagement contre la contrefaçon, dois-je continuer de travailler avec lui ?

Vous devez commencer par demander des informations au fournisseur, pourquoi ne souhaite-t-il pas signer ? Le fournisseur doit pouvoir assurer une traçabilité totale des produits fournis. Si ce n'est pas le cas, nous devons mettre un terme à cette relation.



CONCURRENCE LOYALE

Le Groupe cherche à se différencier de ses concurrents par des moyens honnêtes et légaux et par la qualité de ses fabrications et services. Il adhère au principe fondamental d'une concurrence saine et loyale, facteur de croissance et d'innovation.

Nous devons

- Définir notre politique commerciale, nos prix et nos remises indépendamment de nos concurrents.
- Agir équitablement avec nos partenaires.
- Agir rapidement lorsque nous recevons des informations confidentielles de la part de nos concurrents ou sur nos concurrents, en interrompant toute communication et en signalant tout incident à nos équipes juridiques.

Nous ne devons pas

- Nuire à un concurrent par toutes démarches, manœuvres ou déclarations contraires à la vérité et au principe de loyale concurrence.
- Recruter un collaborateur d'une société concurrente à seule fin de détourner à notre profit un contrat en cours avec un client.
- S'associer à des ententes avec des concurrents ayant pour intention ou résultat de fixer des prix, fausser un processus d'appel d'offres, se partager un marché, limiter la production ou boycotter un client ou un fournisseur,
- Échanger des informations sensibles avec les concurrents, en violation du droit de la concurrence.
- Abuser d'une position dominante.

Éthique ?

3.1 - À l'occasion d'un récent salon, j'ai retrouvé un responsable commercial de l'un de nos concurrents. Il m'a informé que sa société allait bientôt augmenter ses prix de 4%. Il me semble qu'il s'agit là d'une information précieuse ! À qui dois-je en parler pour en tirer le meilleur profit ?

Nous ne partageons pas et n'échangeons pas avec nos concurrents d'informations concernant les prix ou les offres, comme par exemple celles sur les politiques de prix, les remises, les garanties et les conditions générales de vente. Si un concurrent vous communique spontanément de telles informations, mettez immédiatement, mais avec tact, un terme à cette conversation et alertez votre hiérarchie et un responsable juridique. Bien entendu, vous ne devez communiquer ces informations à personne. Même si l'échange n'a pas été délibéré, cela pourrait donner l'apparence d'une entente illicite ou d'une offre truquée, ce qui est contraire à l'éthique et illégal.

3.2 - J'ai trouvé un excellent fournisseur, cependant, celui-ci n'a pas la certification nécessaire à notre activité. Puis-je recourir à ses services ?

Nous pouvons travailler avec ce fournisseur sur tous les produits qui ne nécessitent pas cette certification. En revanche, nous devons évaluer le fournisseur pour voir s'il est en mesure de respecter les exigences de notre client, et auquel cas, HIOLE pourra l'accompagner dans ses démarches de certification.

CONFLITS D'INTÉRÊTS

Un conflit d'intérêts potentiel surgit dès lors que nous avons dans le même temps des intérêts contradictoires. Ainsi, lorsqu'un intérêt personnel se trouve en contradiction avec les intérêts du Groupe, nous risquons de manquer à notre devoir de loyauté. C'est le cas chaque fois que l'éventualité d'un gain personnel, direct ou indirect, influence ou peut influencer une décision en rapport avec notre activité professionnelle. Nous devons donc éviter de nous mettre dans des situations où nos intérêts individuels peuvent entrer en conflit avec ceux du Groupe.

Nous devons

-  Signaler tout conflit d'intérêts potentiel à notre hiérarchie ou à un référent en matière d'Éthique,
-  Mener nos négociations commerciales en nous fondant uniquement sur l'intérêt du Groupe et non sur d'éventuels avantages à titre personnel ou sur un intérêt que pourraient en tirer nos relations personnelles,
-  Demander conseil si nous ne sommes pas certains de comprendre ce qui pourrait être considéré comme un conflit d'intérêts.

Nous ne devons pas

- Nous impliquer dans des activités extérieures qui concurrencent le Groupe ou aident ses concurrents,
- Utiliser ni divulguer toute information ou opportunité commerciale obtenue au travail, dans le but d'en tirer un gain ou un avantage personnel.

Ethique ?

4.1 - Mon fils est propriétaire d'un très bon hôtel dans les environs et de nombreuses entreprises recourent à ses services pour leurs repas et leurs réunions.

Pour nous, cela apparaît comme un choix évident pour l'organisation d'un évènement. Dois-je quand même éviter d'y avoir recours, sachant que cet hôtel a des prix compétitifs et que ses prestations sont de qualité ?

Au regard de ses prix compétitifs et de sa popularité, il pourrait être acceptable que la Société y organise ses événements. Cependant, vous ne devriez pas participer au choix de ce prestataire parce que vous êtes manifestement en situation de conflit d'intérêts.

Dans toutes les situations où un proche parent travaille pour un fournisseur ou un autre partenaire commercial, actuel ou potentiel, vous devez le signaler à votre hiérarchie. Celle-ci pourra alors prendre toute mesure pour éviter de vous mettre dans une situation délicate.

4.2 - Mon épouse travaille pour l'un de nos concurrents. À la maison, nous ne parlons pas travail et je ne vois pas en quoi ses activités professionnelles concerneraient notre Société. Pourtant, certains collègues ont émis l'hypothèse que je pourrais être dans une situation délicate. Que dois-je faire ?

Ceci pourrait créer l'apparence d'un conflit d'intérêts. Pour vous protéger ainsi que la Société, vous devez en parler à votre hiérarchie ou à votre Directeur des Ressources Humaines. De plus, vous-même et votre épouse devez prendre toute disposition pour vous assurer que les informations confidentielles ou appartenant aux deux sociétés restent protégées.



CADEAUX ET INVITATIONS

L'échange de cadeaux ou d'invitations peut contribuer à la compréhension mutuelle et améliorer les relations commerciales, mais peut également générer des conflits entre intérêts personnels et obligations professionnelles. Lorsque vous recevez ou offrez des cadeaux ou des invitations, les « règles d'or » sont la transparence totale vis-à-vis de votre hiérarchie, de rester dans les limites du raisonnable et de toujours s'interroger sur la façon dont cela pourrait être perçu.

Nous devons

- ⚠ Veiller à ce que les cadeaux et invitations que nous offrons soient appropriés et conformes aux Principes Éthiques de HIOLE
- ⚠ Immédiatement informer notre hiérarchie de tout cadeau ou invitation démesurés ou non appropriés que l'on reçoit.

Nous ne devons pas

- Accepter les cadeaux ou invitations à moins qu'ils ne soient clairement d'une valeur symbolique par exemple, des produits portant le logo de votre fournisseur ou une boîte de chocolats sont, a priori, acceptables.
- Recevoir ou donner des cadeaux en espèces

Éthique ?

5.1 - Puis-je offrir à un client de HIOLE des billets pour un spectacle auquel je ne pourrai pas assister ?

Quelqu'un de HIOLE doit être présent et à même d'exercer son activité professionnelle pendant cette sortie. La même règle s'applique lorsqu'un fournisseur vous invite. Une invitation doit être raisonnable, habituelle compte tenu de votre activité professionnelle et la partie invitante doit y assister.

5.2 - Nous venons de conclure un important contrat avec un nouveau client. Mon Directeur Commercial a proposé de lui offrir une soirée dans un club pour fêter l'évènement. Cela m'a semblé une bonne idée, mais j'ai appris par la suite qu'il s'agissait d'un club de striptease ! Ce genre d'invitation me met vraiment mal à l'aise. Suis-je trop sensible ?

Les invitations offertes aux clients doivent non seulement être raisonnables mais également acceptables. Non seulement une soirée dans ce type de club est contraire à HIOLE, mais elle pourrait également mettre le client mal à l'aise, sans parler des membres de votre propre équipe qui pourraient trouver de tels « divertissements » de mauvais goût. Vous devez encourager votre Directeur Commercial à proposer une alternative plus adaptée. À long terme, la réputation de la Société ne pourra qu'en bénéficier.

5.3 - Dans le cadre de mes activités professionnelles, je voyage souvent par avion. Puis-je utiliser mes Miles à des fins personnelles alors qu'ils ont été acquis par l'entreprise ?

Non. Vous effectuez des réservations au nom de HIOLE. Les réductions et avantages sont acquis pour l'entreprise et non à des fins personnelles.



LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

La corruption est inacceptable et n'est pas compatible avec HIOLE. Elle est néfaste et porte préjudice à l'entreprise. La corruption est interdite dans l'ensemble des pays où nous sommes présents, notre politique est celle de « tolérance-zéro » en matière de corruption y compris concernant les « paiements de facilitation », c'est-à-dire les paiements effectués afin d'exécuter ou d'accélérer certaines formalités administratives.

Nous devons

- ▶ Dans tous les pays, s'assurer que nos partenaires commerciaux ou toute personne nous représentant acceptent de se conformer à notre politique anticorruption.
- ▶ En parler immédiatement si nous avons connaissance d'une action qui pourrait être contraire à notre politique de tolérance zéro à l'égard de la corruption.

Nous ne devons pas

- Offrir, promettre ou donner de l'argent dont un paiement de facilitation ou toute autre chose de valeur (cadeaux, invitations...) à un représentant des autorités publiques, à un parti politique ou acteur de la vie politique, à un syndicat ou un acteur de la vie syndicale.
- Offrir, promettre ou donner de l'argent ou toute autre chose de valeur (cadeaux, invitations...) à un salarié ou représentant d'une autre entreprise pouvant l'amener à manquer à son obligation de loyauté vis-à-vis de son entreprise.
- Accepter ou solliciter de l'argent ou toute autre chose de valeur (cadeaux, invitations...) pouvant nous amener à manquer à notre obligation de loyauté vis-à-vis de HIOLE ou être perçu comme influençant une relation commerciale.
- Avoir recours à des intermédiaires pour faire ce que nous n'avons pas le droit de faire ou ce que nous nous interdisons de faire directement. Cela suppose que nous choissions soigneusement et suivions étroitement nos collaborateurs et partenaires commerciaux.

Éthique ?

6.1 - On m'a conseillé d'embaucher un « consultant » local pour m'aider à obtenir les permis requis auprès d'autorités étrangères. Ce consultant m'a réclamé une avance substantielle en m'assurant qu'il l'utiliserait pour « accélérer les démarches ». Étant donné que nous ne savons pas où va vraiment l'argent, devons-nous nous en inquiéter ?

Oui. Si vous soupçonnez qu'un intermédiaire agit de façon irrégulière, ne lui versez pas d'acompte ni aucune autre somme avant de vous être assuré qu'aucun paiement illicite n'ait été fait ou est envisagé.

6.2 - Je suis en train d'ouvrir un nouveau bureau et les autorités locales ont réclamé une petite gratification afin d'installer nos lignes téléphoniques. Dois-je payer ?

Non. Si le paiement réclamé ne correspond pas à une redevance d'installation légitime, vous ne devez pas payer.

6.3 - Je suis en train de négocier l'introduction de nos produits chez un nouveau client. Un consultant qui travaille pour ce client me contacte en m'indiquant qu'il peut m'aider en me fournissant des informations confidentielles concernant ce client.

Il faut refuser cette offre et en informer votre hiérarchie. Il sera sans doute nécessaire d'alerter également votre client qu'un tiers tente de négocier des informations confidentielles leur appartenant.



CONFIDENTIALITÉ

Les informations ont une valeur. Divulguer des informations internes sans y être autorisé peut entraîner une perte de valeur et porter préjudice à HIOLE. Nous devons tous assurer la protection des informations internes en suivant strictement les règles du Groupe à ce sujet. Ceux d'entre nous ayant accès à des informations confidentielles relatives à nos partenaires commerciaux ont la même obligation de les protéger contre toute divulgation.

Nous devons

- ⚠ Limiter la divulgation d'informations internes aux seules personnes ayant un besoin légitime d'en avoir connaissance dans l'intérêt de HIOLE.
- ⚠ Nous tenir au courant des règles du Groupe sur la gestion des informations.
- ⚠ Conserver en toute sécurité toutes les données confidentielles, clients et fournisseurs aussi bien celles sous format papier qu'électronique.
- ⚠ Avant de partager une information interne avec des personnes externes à HIOLE (y compris notamment les membres de notre famille ou lors de l'utilisation de médias sociaux), vérifier ce que nous avons le droit de communiquer

Nous ne devons pas

- Discuter ou travailler sur des informations internes dans des lieux publics où les conversations peuvent être entendues et la sécurité des données compromise.
- Divulguer des informations internes relatives à un précédent employeur.
- Conserver des informations internes (y compris toutes copies) en cas de départ de HIOLE.

Éthique ?

7.1 - Mes amis me posent souvent des questions sur mon travail à HIOLE : ils sont curieux de savoir les différents projets en cours que nous avons ou les nouveaux projets potentiels. Bien évidemment, je connais un grand nombre de réponses du fait de mon travail ; mais quelles informations puis-je vraiment leur communiquer ?

Toute information (écrite, électronique, verbale ou sous toute autre forme) non disponible pour le public et à laquelle vous avez eu accès en votre qualité de collaborateur de HIOLE, doit

être considérée comme interne. Le fait de les révéler, même à des amis de confiance, n'est pas acceptable. Cela peut nuire aux intérêts de HIOLE.

7.2 - Aujourd'hui nous vivons dans un monde où la communication est facilitée et sans limite avec la révolution digitale. Les valeurs de confidentialité intégrées dans notre Charte Éthique sont challengées !

Il est vrai qu'avec le digital, la confidentialité est de plus en plus difficile mais elle devient par là-même de plus en plus importante. Il appartient à chacun de prendre connaissance des règles du Groupe en la matière notamment sur le bon usage des médias sociaux et des technologies de l'information et de la communication.

7.3 - L'autre jour, j'accompagnais un client potentiel à une réunion. Alors que nous nous dirigeons vers la salle de réunion, nous sommes passés devant le bureau d'un collègue. Sa porte était grand ouverte et il discutait sur haut-parleur avec un client de notre politique de tarification. Il proposait des tarifs spéciaux et mon client a tout entendu ! Il devrait faire plus attention !

Nous devons tous prendre les mesures nécessaires pour protéger la confidentialité des informations, même sur le lieu de travail, par exemple en rangeant notre bureau le soir avant de partir, en mettant sous clef nos documents, en changeant régulièrement de mot de passe et en faisant preuve de prudence lorsque nous utilisons des téléphones mains-libres. Vous ne pouvez jamais savoir à l'avance qui pourrait passer par là. Même entre collaborateurs de HIOLE, les informations commercialement sensibles ne doivent être échangées que lorsqu'il existe un besoin légitime.

7.4 - Un collègue qui a quitté HIOLE m'apprend qu'il vient de réaliser qu'il avait encore des documents internes à HIOLE à la maison. Quel conseil puis-je lui donner ?

S'il s'agit de copies, il convient de lui demander de les détruire. S'il s'agit d'originaux, il faut qu'il les renvoie à un collaborateur de HIOLE habilité à recevoir ces informations. Parlez-en à votre hiérarchie pour vous assurer que les mesures appropriées soient prises.



REPRÉSENTATION DE LA SOCIÉTÉ

La réputation de HIOLE dépend du comportement de chacun d'entre nous.

Nous devons

- Agir en gardant à l'esprit les intérêts du Groupe HIOLE.
- Refléter les Principes Éthiques du Groupe dans notre langage et comportement professionnels.
- Veiller à ce qu'il n'y ait pas de confusion entre nos opinions ou intérêts personnels et ceux de la Société.
- Éviter de donner notre avis sur des collègues et sur leur travail sur des sites de développement professionnel (type LinkedIn).
- Toujours nous identifier comme collaborateurs de HIOLE lorsque nous utilisons des médias sociaux dans le cadre de nos activités professionnelles.
- Toujours garder à l'esprit que rien n'est « secret » ou « privé » sur internet.
- Toujours nous assurer que tout projet de présence en ligne de HIOLE ou d'un de ses produits a fait l'objet d'une préparation adéquate.

Nous ne devons pas

- Parler ou écrire ou prendre tout engagement au nom de HIOLE sauf autorisation.
- Parler ou écrire sur des sujets hors de notre champ d'expertise.
- Utiliser le papier à en-tête ou l'adresse électronique de HIOLE pour nos affaires personnelles ou pour exprimer nos points de vue personnels.

Éthique ?

8.1 – S'il arrivait que sur internet ou les réseaux sociaux que soient diffusées des informations fallacieuses au sujet de HIOLE, n'est-il pas de mon devoir de les rectifier ?

Non. Si des informations erronées circulent, informez-en votre service Ressources Humaines : ils sauront prendre les mesures nécessaires. Quoiqu'il en soit, aucun collaborateur non autorisé ne doit publier sur internet ou ailleurs, des informations ou déclarations au nom de la Société.

8.2 - J'ai visité le blog d'un collègue et j'ai pu constater qu'il y exprimait des points de vue personnels sur le management de HIOLE. Il n'a pas indiqué clairement qu'il travaillait pour HIOLE mais cela semblait assez évident car il y précisait qu'il était employé par « un Groupe Valenciennois commençant par un H et travaillant dans le ferroviaire ! » Ne devrais-je pas lui en parler ?

Aujourd'hui, les blogs sont devenus un moyen d'expression à la mode. Les Collaborateurs qui y participent doivent clairement indiquer qu'ils ne font qu'exprimer leurs points de vue personnels et prendre les précautions nécessaires pour qu'il n'y ait pas de confusion avec les positions de HIOLE. Vous devriez d'abord évoquer cette question avec votre collègue qui n'a peut-être pas réalisé en quoi son comportement pourrait être contraire aux intérêts de HIOLE.

Le cas échéant, vous pourriez décider d'en discuter avec votre hiérarchie.

8.3 - Notre équipe a participé à une conférence dans un hôtel, ce qui nous a amenés à y dîner et y passer la nuit. Un des membres de l'équipe a bu plus qu'il n'aurait dû et s'est comporté de façon irresponsable, racontant des blagues stupides et faisant preuve d'agressivité envers le personnel de l'hôtel. Que dois-je lui dire ?

Bien que cet incident ait eu lieu au cours de la soirée, votre collègue était encore en mission pour la Société. Au regard des autres clients de l'hôtel, il représentait toujours HIOLE. Il est clair que son comportement est inacceptable.



RESPECT DE LA VIE PRIVÉE ET DES DONNÉES PERSONNELLES

Nous avons la responsabilité de faire respecter le droit à la vie privée de chacun. La manière dont nous collectons, stockons, et utilisons les données personnelles est un facteur important dans le maintien de la confiance de nos parties prenantes.

Nous devons

- ▲ Nous assurer que les personnes pour lesquelles nous collectons des données personnelles sont informées du type d'information que nous collectons, de l'utilisation que nous comptons en faire et de comment nous contacter si elles ont des questions.
- ▲ Collecter uniquement les données personnelles qui sont nécessaires.
- ▲ Nous assurer que les données personnelles sont conservées en toute sécurité.
- ▲ Nous assurer de ne transmettre de telles informations, en interne à l'Entreprise, qu'aux seules personnes habilitées et qui ont un besoin légitime d'en avoir connaissance.
- ▲ Demander conseil avant de transférer des données personnelles hors de l'Entreprise dans lequel elles ont été collectées.
- ▲ Nous assurer du respect de ces principes par les prestataires auxquels nous pourrions confier la collecte ou l'utilisation de données personnelles.

Nous ne devons pas

- Collecter des informations dites « sensibles » (relatives notamment à l'état de santé, l'origine ethnique, la préférence sexuelle, les opinions politiques, les convictions religieuses) sans l'accord de la personne concernée et que la loi le permette. Si la loi ne le permet pas, même l'accord de la personne concernée ne permet pas de collecter la donnée.
- Communiquer des données personnelles à une personne extérieure au GROUPE HIOLLE, sauf en cas d'obligation légale, recours à des prestataires techniques ou si la personne concernée nous y a autorisé.
- Conserver ces informations plus longtemps que la raison juridique ou professionnelle pour laquelle elles ont été acquises.
- Accéder aux données personnelles ou les stocker, sauf à disposer des autorisations nécessaires et d'en avoir impérativement besoin pour les activités de la Société.

Éthique ?

9.1 - Pourquoi HIOLLE a-t-il besoin d'avoir accès à des données personnelles ?

HIOLLE a besoin de collecter et d'utiliser des données personnelles afin de répondre aux divers besoins de ses collaborateurs, administrations et parties prenantes.

Par exemple, nous utilisons des adresses e-mails pour envoyer à des clients ou des candidats les informations dont ils ont besoin. Nous collectons des données pour des actions de communication interne. Nous avons besoin d'informations personnelles concernant nos collaborateurs afin notamment de gérer leur paie et leur carrière ou pour des raisons juridiques ou pour assurer leur sécurité. Nous devons collecter des données personnelles lorsque nous décidons de travailler avec un nouveau client ou un nouveau fournisseur.

9.2 - Lors d'un voyage professionnel, on a volé ma valise dans laquelle j'avais une clef USB avec des données personnelles concernant des clients.

Malheureusement, elles n'étaient pas cryptées mais je ne vois pas ce que mon « voleur » pourrait en faire.

La perte de données personnelles peut entraîner des conséquences juridiques, impacter la réputation de HIOLLE et peut porter préjudice aux personnes dont les données ont été perdues. En effet, il y a de plus en plus d'usurpation d'identité à partir de données personnelles perdues de cette façon. C'est pour cette raison qu'il est indispensable de respecter les règles et procédures internes en matière de transfert et utilisation des données. Lorsque cela est possible, il faut rendre les données personnelles les plus anonymes possibles ou utiliser des noms de code.

9.3 - J'aimerais envoyer à l'un de mes collègues un cadeau d'anniversaire surprise à son domicile. J'ai demandé aux Ressources Humaines de me communiquer son adresse personnelle, mais ils m'ont répondu que c'était impossible car il s'agirait là d'une « atteinte à sa vie privée » ! N'est-ce pas un peu exagéré ?

L'attitude des Ressources Humaines est tout à fait appropriée : les données personnelles des collaborateurs doivent rester strictement confidentielles. Les Ressources Humaines ne peuvent pas faire d'exception.



UTILISATION DES ACTIFS DE LA SOCIÉTÉ

Les actifs de la Société ont pour objet de permettre aux Collaborateurs de réaliser les objectifs économiques du GROUPE HIOLE. Le mauvais usage ou le gaspillage de telles ressources, y compris le temps de travail, nous font tous du tort et nuisent aux performances opérationnelles et financières du GROUPE HIOLE.

Nous devons

- Préserver et protéger les ressources de la Société, éviter qu'elles ne soient perdues, endommagées, mal utilisées, gaspillées, prêtées, transférées ou cédées sans autorisation.
- Garder à l'esprit que tous les actifs et documents de la Société appartiennent au GROUPE HIOLE.

Nous ne devons pas

- Utiliser les ressources de la Société à des fins privées. L'usage personnel des outils de communication tels que le courrier électronique, le téléphone, l'Internet, etc. peut être toléré dès lors qu'il est limité, qu'il n'entraîne pas de coûts déraisonnables et n'empiète pas sur notre activité professionnelle.
- Faire un usage inapproprié des systèmes d'information, du courrier électronique et d'internet
- Utiliser des ressources appartenant à des tiers (photos, films, articles, etc.) sans nous être assurés que le GROUPE en a le droit.
- Permettre l'accès à notre liste de contacts/carnet d'adresses électroniques professionnelles par des sites de médias sociaux (type Facebook, LinkedIn, etc.).

Éthique ?

10.1 - Je soupçonne l'un des membres de mon équipe d'exercer en parallèle des activités de conseil durant ses heures de travail et d'utiliser dans ce cadre l'ordinateur portable et la messagerie électronique de la Société. J'en ai parlé à un de mes amis du Service Informatique. Il peut accéder au compte e-mail de mon collègue et m'a proposé de m'aider à fouiner un peu pour découvrir ce qui se passe vraiment. Est-ce acceptable ?

Non. Si vous avez de tels soupçons, vous devez en parler directement avec votre hiérarchie. Il existe des procédures spécifiques concernant l'accès aux boîtes électroniques des collaborateurs, notamment dans le cadre d'enquêtes fondées sur un motif disciplinaire. Même si votre ami du Service Informatique dispose d'un accès au compte de votre collègue, il ne doit pas s'en servir sans une autorisation spécifique de la Société.

10.2 - Mon imprimante à la maison ne fonctionne plus mais mon épouse a un besoin urgent d'envoyer son CV pour un emploi. Puis-je le taper et l'imprimer au bureau ?

L'utilisation de votre ordinateur pour des documents personnels est possible tant que cela reste exceptionnel, raisonnable, que cela n'empiète pas sur votre activité professionnelle et que cela est fait en dehors de vos heures de travail. Informez votre responsable de l'utilisation de l'imprimante.

10.3 - Un de mes amis travaillant dans un autre service m'envoie régulièrement par e-mail la « blague du jour » qui est parfois très drôle. J'aimerais transférer certaines d'entre elles à mes collègues pour les mettre de bonne humeur le lundi matin mais je ne suis pas certain que mon manager apprécierait. Que dois-je faire ? Ne pas l'inclure dans la liste d'envoi ?

Il est déconseillé de faire suivre de telles « blagues ». N'oubliez pas que nous n'avons pas tous le même sens de l'humour. En particulier, les systèmes de courrier électronique et l'accès à l'Internet de la Société ne doivent jamais être utilisés pour accéder à, conserver, envoyer ou publier des documents qui ne sont pas conformes aux valeurs du GROUPE HIOLE – notamment en ce qui concerne le respect dû aux personnes. Sont concernés, bien évidemment les images à caractère pornographique ou sexuellement explicites, les textes politiques ou religieux, les commentaires à connotation raciste ou tout ce qui peut promouvoir la violence, la haine ou l'intolérance.

10.4 - Puis-je utiliser les rebus de produits que nous utilisons pour notre production et que l'on retrouve dans nos poubelles ?

Les produits que vous pouvez trouver dans les poubelles sont récupérés (parfois pour être revendus) par des sociétés spécialisées dans le recyclage et la valorisation des déchets. Ils ne peuvent donc pas être récupérés.



FRAUDE ET LUTTE CONTRE LE BLANCHIMENT D'ARGENT

L'honnêteté et l'intégrité guident toutes les opérations du Groupe. Nous rejetons et prohibons toute action frauduleuse. Nous réglons l'ensemble de nos impôts et taxes dans les pays où nous opérons.

Nous devons

- ⚠ Veiller à l'exactitude et à la fiabilité de chaque déclaration comptable et fiscale.
- ⚠ Nous assurer que nous travaillons avec des partenaires commerciaux ayant des activités légitimes et dont l'argent ne provient pas d'activités criminelles.
- ⚠ Coopérer avec les auditeurs internes ou externes.

Nous ne devons pas

- Accepter des transactions en espèces. Si celles-ci sont inévitables, et bien sûr légales, elles doivent être plafonnées et autorisées par écrit par un responsable habilité. Leur traçabilité doit également être assurée (enregistrement, documentation).
- Dissimuler des paiements en ayant recours à des tiers.
- Soustraire volontairement le Groupe à ses obligations fiscales.

Éthique ?

11.1 - Les journées sont parfois un peu mouvementées et je n'arrive pas toujours à trouver les justificatifs de mes frais. Puis-je déclarer quelques dépenses fictives pour arriver au bon total ? Cela n'aurait rien de malhonnête car cela ne fait pas plus. Je veux juste recevoir ce qui m'est dû

Non. Cela n'est pas acceptable. Cela voudrait dire que les notes de frais ne sont pas exactes ; de ce fait, les comptes ne le seront pas non plus. Il est de votre responsabilité de conserver tous les justificatifs. C'est la seule façon d'être certain d'être remboursé de vos frais.

11.2 - Si un fournisseur propose de réacheminer les documents via un pays tiers pour nous éviter de payer la TVA, pouvons-nous dire « oui » ?

Nous devons dire « non ». Toute tentative visant à se soustraire à nos obligations fiscales est contraire à l'éthique (et probablement illégale aussi).

HIOLE souhaite agir comme une entreprise citoyenne partout où elle opère. Pour ce faire, il est impératif de respecter scrupuleusement la législation fiscale et de s'acquitter de l'ensemble des taxes et impôts locaux et nationaux requis.

Nous devons

-  Tenir des livres et documents comptables complets et fidèles.
-  Effectuer nos déclarations fiscales.

Nous ne devons pas

- Soustraire volontairement HIOLE à ses obligations fiscales.

Éthique ?

12.1 - Un fournisseur m'a assuré qu'il connaissait un système infaillible qui nous permettrait d'économiser de l'argent. Il nous propose de réacheminer via un pays tiers les documents nécessaires pour notre commande de fin d'année ce qui nous permettrait d'éviter de payer la TVA. Ce système me semble très ingénieux ; puis-je lui donner le feu vert ?

Non, toute tentative de nous soustraire à nos obligations fiscales, et c'est bien de cela dont il s'agit ici, serait illégale et contraire à l'éthique. HIOLE établit son budget afin de s'acquitter de l'ensemble de ses impôts.

12.2 - Je crois que nous avons fait une erreur dans une déclaration fiscale il y a quelques années qui a eu pour effet de diminuer notre taux d'imposition à l'époque. Que dois-je faire ?

Nous avons pour principe de payer les impôts selon la loi locale et de maintenir des relations de confiance avec les autorités fiscales. Il faudrait que vous en parliez avec votre Directeur Financier ou un membre de la Direction Fiscale du Groupe afin qu'ils puissent vérifier s'il s'agit effectivement d'une erreur et le cas échéant comment en parler aux autorités fiscales et les mesures à mettre en place afin d'éviter qu'une telle erreur puisse se reproduire à l'avenir.

12.3 - Il y a pas mal d'articles dans les médias sur l'évasion fiscale des entreprises. Est-ce cela pourrait arriver chez HIOLE ?

Chez HIOLE, nous payons tous les impôts qui s'imposent à nous dans l'ensemble des pays où nous sommes présents. Nous considérons que c'est l'une des manières que nous avons de contribuer positivement dans les pays où nous sommes présents.

LE RESPECT DE NOS ENGAGEMENTS COMME EMPLOYEUR





SANTÉ, ET SÉCURITÉ

Nous nous engageons à veiller à la santé et à la sécurité de tous nos collaborateurs, qu'ils travaillent sur nos propres sites ou sur ceux de nos clients. C'est une priorité absolue.

Nous avons tous un rôle à jouer, c'est pourquoi nous sommes tous responsable de notre propre sécurité et de celle des autres.

Nous devons

-  Prendre toutes les précautions raisonnables afin de maintenir un environnement de travail sûr et sain.
-  Nous assurer que nos actes n'entraînent aucun risque, pour nous-mêmes ou pour les autres.
-  Nous assurer que nous savons ce qu'il faut faire en cas d'urgence sur le lieu de travail.
-  Signaler immédiatement au responsable sécurité de notre site ou à notre hiérarchie tout accident, même mineur, ainsi que tout comportement, installation ou situation de nature à compromettre la sécurité de notre environnement de travail.

Nous ne devons pas

- Ignorer les règles de la Société sur l'hygiène, la santé et la sécurité au travail.

Éthique ?

13.1 - Je travaille chez un client où je participe à des réunions sur un lieu de production. Quelles sont mes responsabilités en matière d'hygiène et de sécurité ?

Vous avez le devoir de prendre connaissance des mesures d'hygiène et de sécurité en vigueur chez le client. Vous pouvez par exemple demander à votre manager d'obtenir auprès du client un exemplaire de son règlement sur ce sujet. Si vous travaillez dans un environnement industriel, participez scrupuleusement à toutes les formations que propose le client sur l'hygiène et la sécurité.

En cas de réelle inquiétude quant à votre sécurité ou à celle de votre équipe, parlez-en immédiatement à votre manager. En cas de besoin, ce dernier devra aborder le problème avec le client. Si vous êtes vous-même un manager, l'une de vos priorités dès le lancement d'un projet doit être de consulter les mesures d'hygiène et de sécurité du client.

13.2 - Mon responsable de production m'a demandé exceptionnellement de désactiver un système de sécurité qui ralentit la ligne de production. Que dois-je faire ?

On ne doit jamais désactiver, déconnecter ou neutraliser un système de sécurité ou un équipement de contrôle sans l'approbation préalable d'un responsable sécurité. Si votre responsable de production insiste, vous devez refuser et en informer la Direction du site et votre DRH. La sécurité est un engagement absolu qui ne doit en aucun cas être compromis par des contraintes.



DIVERSITÉ

La diversité des talents renforce notre créativité et notre capacité à proposer des produits performants.

HIOLE est un employeur inclusif et non-discriminant. Nous facilitons l'intégration professionnelle des personnes en difficultés d'accès à l'emploi et notamment les personnes en situation de handicap et les groupes sociaux sous-représentés.

Nous devons

- 🔗 Soutenir et promouvoir l'engagement de HIOLE en matière de diversité notamment dans ses politiques Ressources Humaines, Achats et Commerce.
- 🔗 Nous assurer que nos fournisseurs, clients et partenaires commerciaux connaissent la politique de HIOLE en matière de diversité.

Nous ne devons pas

- Pratiquer de discrimination ou harceler pour des raisons liées :
 - Au sexe
 - Au handicap
 - À la situation familiale
 - Aux préférences sexuelles
 - À l'âge
 - Aux opinions politiques et philosophiques
 - Aux convictions religieuses
 - À l'activité syndicale
 - Aux origines ethniques, sociales, culturelles ou nationales

Cela s'applique non seulement au moment de l'embauche mais également aux décisions concernant la formation, la promotion, le maintien dans l'emploi et les conditions de travail en général ainsi que dans nos rapports avec nos fournisseurs, nos clients, nos partenaires commerciaux et autres tiers.

Éthique ?

14.1 - Qu'entend exactement HIOLE par «discrimination » ? S'agit-il de la définition qu'en donnent les lois de mon pays ou est-elle différente ?

La première règle est que HIOLE respecte les lois nationales. Dès lors, tout Collaborateur qui violerait la législation nationale en matière de discrimination pourrait faire l'objet de sanctions. Il existe cependant certains pays où la législation sur la discrimination n'est pas assez protectrice contre certains comportements que notre Société considère pourtant comme inacceptables. HIOLE est par exemple opposé aussi bien à la discrimination directe qu'indirecte.

14.2 - Les RH me proposent d'intégrer une personne handicapée dans mon équipe. Je sais que la diversité est importante chez HIOLE mais je crains que cette personne ait un absentéisme plus important susceptible de perturber le fonctionnement de l'équipe et je serai obligé de lui accorder un traitement de faveur ce qui créera des jalousies au sein de l'équipe.

Il s'agit là d'idées reçues. L'expérience montre que la présence de personnes handicapées n'entraîne pas de différence dans les relations de travail. Pour les candidats porteurs d'un handicap comme pour les autres, le recrutement est basé sur les compétences. La seule différence est que la compatibilité avec le poste de travail est systématiquement vérifiée et des aménagements sont éventuellement envisagés ce qui est d'ailleurs peu souvent le cas.

14.3 - J'ai un membre de mon équipe qui va avoir 50 ans. Je voulais organiser un petit pot pour fêter ça mais il ne veut pas, en prétextant « que chez HIOLE, il n'y a pas d'avenir professionnel pour les seniors » et qu'il ne veut pas qu'on attire l'attention sur son âge. Que puis-je lui répondre ?

Il faut rassurer votre collègue et l'inciter à rencontrer son Responsable RH pour parler de son évolution de carrière. HIOLE s'est engagé à offrir à tous la possibilité d'évoluer, quel que soit son âge et permettre à chacun d'être acteur de son évolution de carrière.

14.4 - Un de mes collègues n'a pas sélectionné un fournisseur qui pourtant me semble répondre à toutes nos attentes. Au vu des commentaires qu'il fait souvent, je soupçonne que c'est en raison de la nationalité et les origines ethniques du fournisseur. Que dois-je faire ?

La discrimination directe correspond à toute mesure en matière d'emploi, de formation, de promotion, de maintien au sein de l'entreprise ou de tout autre aspect de la vie professionnelle faisant que certains ne bénéficient pas d'un traitement équitable ou de l'égalité des chances. La discrimination indirecte correspond à toute mesure qui, bien qu'apparemment neutre, a pour conséquence de désavantager une personne par

rapport aux autres en raison de son sexe, de son âge, d'un handicap ou d'une autre caractéristique.

Toute discrimination fondée sur la couleur de peau, la nationalité ou l'origine ethnique est inacceptable chez HIOLE. Elle prive chacun du respect qui lui est dû.

Essayez d'en parler à votre collègue et sinon, vous devez le signaler à votre hiérarchie ou au Directeur des Achats.

14.5 - Je ne me sens pas à l'aise quand j'entends des mauvaises blagues à propos de certains de mes collègues qui sont homosexuels/homosexuelles.

Que dois-je faire ? Dois-je en parler aux RH ?

L'homophobie est totalement inacceptable. Chacun de nous a le droit au respect de l'autre. Nous voulons un environnement de travail ouvert et inclusif. Si vous rencontrez un problème de ce genre, essayez de faire comprendre à ceux qui font ces blagues que leur comportement n'est pas acceptable. Sinon, parlez-en à votre hiérarchie, votre Responsable RH ou au référent Éthique.



HARCÈLEMENT MORAL

Chacun d'entre nous a droit au respect et à la dignité humaine. Au sein du GROUPE HIOLLE, ce principe est fondamental dans notre façon de travailler. Tout comportement ou action pouvant aller à l'encontre de ce droit, et en particulier toute forme de harcèlement moral, est inacceptable.

Nous devons

- 🔗 Soutenir et promouvoir l'engagement du GROUPE HIOLLE en faveur d'un lieu de travail exempt de toute forme de harcèlement moral.
- 🔗 Être respectueux des autres : traiter nos collègues de travail et nos partenaires comme nous aimerions qu'ils nous traitent.

Nous ne devons pas

- Sciemment chercher à blesser ou vexer ou pousser une personne à la faute.

Éthique ?

15.1 - Qu'entend exactement le GROUPE HIOLLE par « Harcèlement moral » ?

La première règle est que le GROUPE HIOLLE respecte les lois nationales. Dès lors, tout collaborateur qui violerait la législation nationale en matière de harcèlement moral pourrait faire l'objet de sanctions. Indépendamment ou en complément des lois, selon les circonstances, des comportements pourront être considérés comme inappropriés, par exemple : Les faits et gestes visant à blesser moralement ou à vexer, pousser volontairement une personne à l'erreur, toute forme d'humiliation ou d'intimidation, l'isolement physique ou social (la « placardisation »). Le harcèlement peut aussi exister entre collègues.

15.2 - Ma responsable hiérarchique peut se montrer très intimidante. Je sais que c'est pour nous inciter à faire un travail de qualité mais, parfois, elle peut se montrer vraiment humiliante, ce qui nuit au moral de toute l'équipe. Que puis-je faire ?

Le rôle de votre responsable hiérarchique est de stimuler et de motiver son équipe à effectuer le travail de qualité que le GROUPE HIOLLE attend de tous. Ainsi, il est tout à fait justifié qu'elle évalue la performance des membres de l'équipe ou fasse des commentaires à ce propos. Cependant, un manager doit également traiter son équipe avec respect et agir de manière appropriée.

Si vous considérez que vous n'êtes pas traité de façon professionnelle, vous devez essayer d'en parler à votre manager. Vous pouvez également consulter votre Responsable des Ressources Humaines. Un bon environnement de travail nécessite l'implication et le soutien de tous, des responsables comme des équipes.



HARCÈLEMENT SEXUEL

Chacun d'entre nous a droit au respect et à la dignité humaine. Au sein du GROUPE HIOLE, ce principe est un élément fondamental de notre façon de travailler. Aucun comportement, aucun agissement pouvant enfreindre ce droit n'est acceptable, et en particulier toute forme de harcèlement sexuel.

Nous devons

- ▲ Soutenir et promouvoir l'engagement du GROUPE HIOLE en faveur d'un lieu de travail exempt de toute forme de harcèlement sexuel.
- ▲ Nous abstenir de tout harcèlement sexuel tant en interne que vis-à-vis des tiers avec lesquels nous sommes en contact professionnel.

Nous ne devons pas

- Poursuivre un comportement si on vous indique qu'il est indésirable.

Éthique ?

16.1 - Qu'entend exactement le GROUPE HIOLE par « Harcèlement sexuel » ?

La première règle est que le GROUPE HIOLE respecte les lois nationales. Dès lors, tout collaborateur qui violerait la législation nationale en matière de harcèlement sexuel pourrait faire l'objet de sanctions.

Selon les circonstances, des comportements peuvent être considérés inappropriés en raison de leur gravité ou de leur fréquence. Il en est ainsi :

- Des contacts physiques indésirables ou inappropriés, des emails, regards ou autres gestes, commentaires, invitations ou sollicitations de nature sexuelle
- De la distribution ou l'exposition de documents, posters, objets, etc... de nature sexuelle
- De soumettre l'obtention d'une promotion ou d'une autre condition d'emploi à des actes de nature sexuelle ou romantique

Le harcèlement sexuel peut concerner les hommes et les femmes.

Il peut se produire dans les locaux du Groupe HIOLE ou dans un autre lieu où nous avons des activités.

16.2 - Lors d'une soirée d'équipe, une de mes collègues a trouvé que notre supérieur hiérarchique avait un comportement inapproprié à son égard, notamment avec des gestes, regards et propos déplacés. Elle n'ose pas en parler, ne voulant pas paraître trop prude ni risquer de compromettre son évolution professionnelle. Que dois-je faire à ce sujet ?

Vous devez encourager votre collègue à en parler à votre supérieur hiérarchique si elle s'en sent capable. Sinon, elle doit signaler cette situation au Responsable des Ressources Humaines. Si votre collègue n'agit pas, ce sera à vous de le faire et de rapporter ce qu'elle vous a dit, même si vous ne connaissez pas la totalité des faits ou que vous n'en avez pas été le témoin direct. Il est essentiel de mettre un point d'arrêt à tout comportement inacceptable avant qu'il ne puisse dégénérer.

Vos collègues de la Direction des ressources humaines sauront quoi faire et comment s'y prendre.

16.3 - J'ai une réunion avec un client et il est toujours en train de me toucher et faire des commentaires à propos de ma silhouette et comment il achèterait plus si j'acceptais d'aller dîner avec lui. C'est un client, pas un Collaborateur du GROUPE HIOLE alors je ne suis pas sûr que le GROUPE HIOLE fasse quelque chose.

Vous devez en parler à votre hiérarchie ou à votre Responsable ou Directeur des Ressources Humaines. La politique du GROUPE HIOLE consiste à s'assurer que ses collaborateurs ne font pas l'objet de harcèlement sexuel, y compris par des partenaires commerciaux.

LE RESPECT DE NOS ENGAGEMENTS COMME ENTREPRISE CITOYENNE RESPONSABLE





ACTIVITÉS POLITIQUES ET « LOBBYING »

Le Groupe ne verse aucune contribution aux partis politiques, personnalités politiques, ou institutions connexes. Cependant, en tant qu'entreprise, nous jouons un rôle dans le débat public. Nous pouvons exprimer clairement nos positions sur certains sujets, en défendant nos intérêts et en participant à des discussions techniques. Le Groupe respecte le droit de chaque collaborateur de participer, à titre personnel, à des activités politiques, dès lors qu'il est clair qu'en le faisant, il ne représente pas l'entreprise.

Nous devons

- 📌 Soutenir l'adoption des meilleures pratiques de lobbying, en particulier avec les associations professionnelles desquelles nous sommes membre.
- 📌 Indiquer clairement que nous ne représentons le Groupe en aucune façon si nous participons à des activités politiques personnelles.

Nous ne devons pas

- Faire de la politique sur le lieu de travail
Laisser penser que HIOLE soutient nos activités politiques personnelles.
- Utiliser les ressources ni les fonds du Groupe pour apporter une contribution à un parti politique.
- Interagir avec des agents publics ou participer à des activités qui pourraient être considérées comme une prise de position partisane ou comme compromettant la réputation du Groupe.

Éthique ?

17.1 - Je suis bénévole pour un candidat local dont les valeurs me semblent très similaires à celles du Groupe. Puis-je utiliser la photocopieuse pour imprimer quelques tracts ?

Non. N'utilisez ni votre temps de travail, ni aucune autre ressource de la Société pour soutenir une quelconque activité politique.

17.2 - Mon responsable hiérarchique m'a suggéré de faire un don à la campagne de sa fille aux élections municipales. Est-ce approprié ?

Le lobbying est une activité qui consiste à établir et alimenter un dialogue avec les autorités chargées de la réglementation susceptible d'affecter notre activité afin qu'elles comprennent comment cette réglementation peut nous impacter. Si nous pensons qu'une réglementation peut nous porter préjudice, nous le faisons savoir et essayons d'en limiter les effets, dans le respect le plus strict de la législation applicable en la matière.



RESPONSABILITÉ VIS-À-VIS DE L'ENVIRONNEMENT

HIOLE respecte l'environnement et s'efforce de minimiser son impact écologique. Nous avons pour objectif de communiquer ouvertement sur nos réalisations en ce domaine comme sur nos défis.

Certaines de nos activités ont un effet direct sur l'environnement. Il est de la responsabilité de chacun de chercher à réduire cet impact lorsque c'est possible. En ce domaine, chaque petit geste compte.

Nous devons

- ▲ Contribuer aux initiatives environnementales de HIOLE.
- ▲ Favoriser l'utilisation de matériaux recyclables et le développement d'emballages biodégradables.
- ▲ Réfléchir en quoi nos comportements, dans tous nos domaines d'activité, ont un impact sur l'environnement, de sorte à le minimiser chaque fois que possible. Nous pouvons, par exemple, réduire le nombre de déplacements et voyages inutiles, économiser l'énergie et l'eau et éviter de produire des déchets. Lorsque ces derniers ne peuvent être évités, nous devons veiller à ce que les matériaux soient recyclés ou mis au rebut de façon responsable. Les plus petits gestes peuvent faire la différence.
- ▲ Prendre toute mesure nécessaire pour empêcher les infractions aux directives environnementales de HIOLE.
- ▲ Rapporter immédiatement tout déversement ou émission inhabituels dans l'eau ou l'air à notre responsable hiérarchique ou à notre responsable de l'hygiène et de la sécurité.

Nous ne devons pas

-Ignorer les règles de la Société sur la protection de l'environnement.

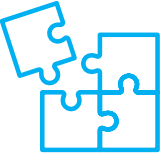
Éthique ?

18.1 - Dans la mesure où nous respectons la législation nationale, pourquoi serions-nous tenus par les règles environnementales de HIOLE qui peuvent nous amener à être moins compétitifs ?

L'engagement de HIOLE concernant l'environnement va au-delà de la simple conformité aux dispositions légales. Si vous pensez que cela implique un problème de compétitivité, discutez-en avec votre responsable hiérarchique.

18.2 - Le système de contrôle antipollution de l'un des composants essentiels de notre système de fabrication est défectueux. Je viens d'apprendre qu'il faudra trois jours pour recevoir les pièces de rechange et le réparer. Pouvons-nous vraiment nous permettre de stopper la production alors que notre carnet de commandes est plein ?

Nous n'avons pas le choix. Notre engagement envers de bonnes pratiques environnementales passe avant les profits à court terme ou les plans de production. Cette machine ne doit pas fonctionner sans le système antipollution requis. Vous devez en informer vos responsables hiérarchiques et rechercher ensemble une solution.



CONTRIBUTION À LA COLLECTIVITÉ

HIOLE est un Groupe citoyen, socialement responsable et engagé auprès des collectivités dans lesquelles il développe son activité. Nous encourageons nos collaborateurs à jouer un rôle actif pour la collectivité.

Nous devons

- Comprendre que toute initiative d'intérêt général représente un engagement sur le long terme.

Chaque action, indépendamment de sa taille, ne doit être engagée qu'avec un plan clairement défini sur l'évolution du partenariat dans le temps.

Nous ne devons pas

- Engager HIOLE dans des actions ne reflétant pas ses Principes Éthiques et la stratégie du Groupe, en matière de projets d'intérêt général.
- Obliger des Collaborateurs ou des partenaires commerciaux à contribuer par des cadeaux, ou des fonds, à des projets de mécénat soutenus par HIOLE.

Éthique ?

19.1 - L'association dans laquelle je suis bénévole chaque semaine, demande à ce que chacun aide à recruter de nouveaux volontaires et souhaiterait que j'implique davantage HIOLE. Je sais que plusieurs de mes collègues pourraient être intéressés. Puis-je leur en parler directement ?

Si cette association représente une opportunité cohérente avec la politique d'entraide de HIOLE, vous pouvez en parler à votre responsable pour voir s'il serait possible de construire un partenariat entre l'entreprise et l'association (association œuvrant pour le retour à l'emploi par exemple). Au-delà de l'aide financière parfois envisageable, HIOLE privilégie le développement des partenariats qui associent prestations en nature, avec également la contribution directe des collaborateurs, particulièrement par le partage de notre expérience pour aider les autres.



LE RÔLE DU MANAGER

En tant que Manager d'une équipe, vous avez des responsabilités supplémentaires car :

- **Vous donnez l'exemple et promouvez une conduite éthique**
- **Vous êtes un décideur confronté à des questions plus complexes et plus difficiles**
- **Votre équipe fera appel à vous pour de l'aide et des conseils.**

Comment donner l'exemple ?

- ▲ Au-delà de votre comportement quotidien qui se doit d'être exemplaire, quelques gestes simples permettent de démontrer l'importance que vous attachez à la démarche éthique de HIOLE, notamment :
- ▲ Afficher par exemple L'ESPRIT HIOLE, les valeurs du GROUPE, dans votre bureau.
- ▲ Toujours avoir la Charte Éthique à portée de main.
- ▲ Ne jamais demander ni même suggérer à votre équipe de ne pas respecter la Charte Éthique.
- ▲ Prendre le temps d'expliquer la Charte Éthique aux nouveaux Collaborateurs.
- ▲ Trouver des moments dans l'année pour évoquer des questions éthiques.
- ▲ Régulièrement réfléchir aux dilemmes éthiques qui peuvent se poser dans votre activité.
- ▲ Évoquer en détail les compétences éthiques, lors des évaluations.
- ▲ Dès que vous en avez l'occasion, reconnaître et valoriser le comportement particulièrement éthique et courageux d'un Collaborateur.

Vos Collaborateurs peuvent aussi hésiter à venir vous parler de leurs préoccupations et questions éthiques. Vous pouvez les mettre à l'aise en leur indiquant régulièrement que vous êtes à l'écoute de leurs éventuelles préoccupations et leur rappelant qu'un Collaborateur ayant fait part, de bonne foi, de ses préoccupations, ne peut faire l'objet de mesures de représailles.

Comment prendre en compte l'éthique dans vos décisions ?

Lorsque vous devez prendre une décision, référez-vous aux questions dans la partie « Comment utiliser cette Charte ? ». Souvenez-vous, ce n'est pas parce que vous avez le droit de faire quelque chose que c'est nécessairement en

ligne avec les Principes Éthiques du Groupe.

Si vous avez pris une décision pour des raisons éthiques, et sous réserve de nos règles de confidentialité, faites-en part à votre équipe afin qu'ils puissent profiter de votre connaissance et suivre votre exemple.

Comment répondre aux questions de vos équipes ?

Assurez-vous d'être informé des différentes politiques éthiques du Groupe. Il vous appartient de les faire connaître à vos équipes. Prenez le temps également d'écouter vos Collaborateurs : c'est rarement facile pour eux d'évoquer ce type de questions.

Si vous ne savez pas répondre à leurs questions, il vous incombe de les orienter vers la personne la mieux à même de les conseiller. Les questions éthiques sont rarement simples mais elles ne doivent pas être évitées.

Qu'y a-t-il de plus important pour moi en tant que Manager : atteindre mes objectifs financiers ou commerciaux ou bien ceux explicités dans la Charte Éthique ?

Ces objectifs sont parfaitement compatibles, et directement liés. Agir comme il se doit – et pour les bonnes raisons – est toujours une bonne pratique des affaires. Les intérêts de la Société ne peuvent jamais être bien servis par des pratiques contraires à l'éthique ou illégales.

Est-ce que les Principes Éthiques s'appliquent à tous niveaux de la hiérarchie jusqu'au sommet ?

Les Principes Éthiques s'appliquent à tous. Plus on a de responsabilités, plus on a un devoir d'exemplarité. Un double standard serait inacceptable et contraire à l'éthique de HIOLE.



GROUPE
HIOLE
DEVELOPPEMENT
RSE *Industriel et
Responsable*

9 Avenue Marc LEFRANCQ – 59121 PROUVY
Tél. : 03.27.47.50.00 – Email : rse@hiolle-industries.fr