

A black and white close-up photograph of a woman's face, showing her eyes, nose, and mouth. She is looking slightly to the right of the camera with a neutral expression. The background is blurred, suggesting an indoor setting with lights.

GSE

Charte éthique

juin 2017



som maire

1. Notre mission	P.3
1. Avant-propos	P.5
Roland Paul	
Comité de direction	
3. Les règles	P.9
2.1. Le respect des personnes	
2.2. La protection de l'environnement	
2.3. Le respect de la légalité	
2.4. Le respect des règles de la concurrence	
2.5. La lutte contre la corruption	
2.6. Communication et information	
2.7. La protection des actifs	
2.8. Transparence et contrôle interne	
4. Procédure d'alerte	P.17
5. Mise en oeuvre	P.19
6. Sanctions	P.21



partie 1

notre mission



1. Notre mission

- Notre métier est la conception et la construction d'ouvrages immobiliers. Nous souhaitons nous différencier par la valeur ajoutée créée pour notre client que nous plaçons au cœur du projet, de nos actions et de nos préoccupations.
- Notre engagement auprès de nos clients est inscrit dans nos gènes, nous respectons les promesses faites.
- Nous nous concentrons sur la dimension innovante de nos ouvrages que nous voulons résolument modernes et dont nous devons pleinement maîtriser la modernité.
- Nous sommes attentifs à l'impact sur l'environnement des bâtiments que nous réalisons.
- Nous nous soucions de la qualité de vie de ceux qui vont les occuper et de la sécurité de ceux qui les bâtissent.
- Nous accordons notre priorité aux marchés sur lesquels nous avons développé des compétences et acquis une expertise reconnue. Cela nous permet d'intervenir en amont des projets et de préserver l'espace de création de valeur. Dans tout le groupe, nous cultivons le travail en équipe, gage d'une valeur ajoutée certaine. Chacun des participants d'une équipe est acteur, compétent et contribue à la création de valeur.
- Nous souhaitons des relations durables avec tous nos partenaires : équilibre, bienveillance, professionnalisme et éthique sont les bases de ces relations. Nous cultivons la transparence en interne comme en externe.
- Nous acceptons les risques que nous maîtrisons, nous refusons les autres.
- Nos bâtiments sont bien conçus, bien réalisés et nous en sommes fiers.



partie 2

avant propos



GSE



2. Avant-propos

de Roland Paul - CEO



En une quarantaine d'années nous sommes passés de la brouette au sociétal.

Au départ nous avons inventé un métier, nous l'avons dénommé « contractant général » et nous l'avons exercé au service de nos clients : ils ont apprécié GSE et ses services et sont revenus.

Alors nous avons recommencé.

Nous poussions chacun en quelque sorte notre brouette pour faire notre part du métier.

Et puis nous avons parcouru le monde. Nous nous sommes organisés et avons mieux distribué les tâches, nous avons amélioré nos process et formé nos équipes.

Et nous avons été fiers de notre manière de faire, et de mieux faire.

Puis nous avons constaté que nous avons des valeurs, nous les avons exprimées, nous les avons partagées : « Notre engagement est fort, nous sommes toujours au rendez-vous des promesses que nous avons faites, nous sommes transparents. »

Nous avons pensé très fort à l'avenir et nous nous sommes dotés d'une cellule « recherche et développement ».

Puis nous avons exprimé ce que nous ne voulions pas et ce que nous refusions : le non respect de l'environnement et la corruption.

Nous avons pris conscience de notre responsabilité sociétale.

Nous avons donné du sens et cela fait du bien.

Alors nous avons écrit cette charte éthique qui s'applique pour chacun d'entre nous, merci à chacun d'entre vous de la partager et d'en faire un art de vivre.

Roland Paul - CEO



2. Avant-propos

du Comité de Direction

Nous prenons l'engagement de respecter cette charte éthique et de la faire vivre dans chacune de nos actions. Cette charte s'applique pour tous et ne connaît pas de frontières au sein du groupe, elle concerne toutes nos activités.

L'éthique est portée par chacun des membres de l'équipe qui porte sa responsabilité et la responsabilité du groupe, la confiance qu'il inspire et la réputation qu'il a.



1. Christophe Malergue
Directeur des Opérations
Chine

2. Michel Gambassi
Directeur des opérations

3. Robert De Marchi
Directeur du développement
groupe

4. Thierry Milon
Directeur des Opérations
EMEA

5. Aurore Malblanc
DRH

6. Manuel Sanna
Directeur Technique groupe

7. Roland Paul
Directeur Général / CEO

8. Thierry Chambellan
Directeur des Opérations
Commerce et Industrie

9. Benoit Billon
Directeur des Opérations
PME et PMI

10. John Baltay
Directeur Marketing

11. Emmanuel Guillot
DAF



partie 3

les regles



3. Les règles

Tout collaborateur de GSE, quels que soient ses fonctions et son niveau hiérarchique, se doit de respecter les principes de comportement décrits dans les présentes règles.

Elles ne sauraient se substituer aux lois et règlements applicables.

Elles définissent des attitudes à adopter et des repères en vue d'un comportement personnel et professionnel exemplaire dans l'intérêt de l'entreprise.

Dans la mise en œuvre de ces règles, chacun doit faire preuve de bon sens et de probité.

Par une bonne connaissance de celles-ci, chaque collaborateur doit pouvoir déterminer le moment où les limites de ces règles sont proches d'être franchies, et où il lui devient nécessaire de prendre conseil auprès d'un supérieur hiérarchique ou du référent éthique.

Référent éthique

GSE a désigné un référent éthique en la personne de **Michel Gambassi**.

Sa mission est de veiller, en liaison avec les directions opérationnelles ou fonctionnelles, à la bonne compréhension de la charte. Il peut être consulté directement, en toute confidentialité, par tout collaborateur qui rencontre des difficultés ou s'interroge sur la délimitation ou l'application de ces règles.

3.1 Le respect des personnes

GSE applique une politique de ressources humaines équitable et conforme aux lois.

GSE s'interdit notamment toute discrimination fondée sur un motif illicite tels le sexe, l'âge, les mœurs, l'appartenance à une ethnie, une nationalité, les handicaps, les opinions ou engagements religieux, politiques ou syndicaux.

Toute atteinte à la dignité des personnes, toute pression, poursuite ou persécution à caractère moral, sexuel, ou plus généralement contraire à la loi est interdite.



- **Respect des droits de l'homme** : GSE est très attaché au respect des lois régissant les droits de l'homme et du travail. Notre politique vise à respecter les principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme tels qu'énoncés par le conseil des droits de l'homme et à respecter ceux reconnus sur le plan international dans tous les pays où GSE est présent.

GSE interdit le travail illégal, forcé ou obligatoire, et notamment le travail des enfants, dans son activité avec les fournisseurs et les sous-traitants.

- **Protection des informations personnelles** : l'entreprise et chacun de ses collaborateurs respectent les lois relatives au respect de la vie privée des collaborateurs, notamment celles qui régissent les fichiers informatiques. Aucune information personnelle n'est communiquée à des tiers, sauf si nécessaire et si la loi et les réglementations en vigueur le permettent.

- **Relations avec les collaborateurs** : GSE a toujours mis en avant la communication et l'échange avec ses collaborateurs, et la liberté d'expression.

GSE respecte le droit de ses collaborateurs de former ou rejoindre les syndicats ou organisations de travailleurs de leur choix et de s'organiser pour participer à des négociations collectives.

GSE respecte le rôle et les responsabilités des partenaires sociaux et s'engage à communiquer et négocier ouvertement avec eux sur les questions d'intérêt collectif, à leur fournir les moyens de réaliser leur mission et à ne pas les empêcher d'assurer leur rôle.

- **Gestion de carrière des collaborateurs** : dans le cadre de sa stratégie de gestion des ressources humaines, GSE encourage le développement de ses collaborateurs.

Notre programme comprend des entretiens individuels réguliers entre les collaborateurs et leur manager, afin non seulement de définir les objectifs et faire le bilan des résultats obtenus, mais aussi de discuter des aspirations des collaborateurs en termes de carrière et de besoins de développement.

GSE favorise la mobilité interne à tous les niveaux de l'entreprise.



- **Diversité et égalité des chances :**

GSE ne tolère aucune forme de harcèlement, de coercition ou de persécution, qu'elle soit de nature sexuelle, physique, psychologique ou autre.

Chaque collaborateur de GSE est tenu de respecter les lois et réglementations interdisant toute discrimination liée à l'âge, le sexe, l'origine ethnique, la nationalité, la religion, la santé, le handicap, la situation maritale, les orientations sexuelles, les opinions politiques ou philosophiques, l'appartenance à un syndicat ou autres caractéristiques protégées par le droit et la réglementation en vigueur. Si un collaborateur est témoin ou victime d'une forme quelconque d'abus de ce type, il peut en faire part aux référents désignés dans le cadre de la protection des lanceurs d'alerte.

Aucune action ne peut être exercée contre le collaborateur qui signale ces faits de bonne foi.

Le processus de recrutement se fonde exclusivement sur les qualifications et les compétences du candidat.

GSE s'engage à offrir l'égalité d'accès à l'emploi à tous les candidats qualifiés.

En France, deux accords ont été signés avec les représentations syndicales, visant à préserver et promouvoir au sein de GSE :

- L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes
- L'insertion durable des jeunes, ainsi que le maintien dans l'emploi et le recrutement des salariés seniors (Contrat de Générations)

- **Santé et sécurité :** GSE s'engage à garantir un environnement de travail sûr et sain dans l'ensemble de ses sites, avec le même niveau d'exigence où qu'ils soient établis dans le monde. Pour ses chantiers, ces exigences sont définies dans le VADEMECUM (manuel de prévention santé et sécurité géré par le Service Qualité-Sécurité-Méthodes du groupe) et s'appliquent aux collaborateurs qui veillent à la bonne application de celles-ci auprès de nos fournisseurs et sous-traitants sur les sites de nos clients.



GSE s'efforce tout particulièrement à réduire à zéro le nombre d'accidents, en redoublant d'attention sur les activités à haut risque. Cette priorité est soutenue par une sensibilisation et une formation intensive des managers et collaborateurs, avec une tolérance zéro en cas d'entorse à ces exigences.

Sur tous les sites et tout au long des projets, la prise en compte des risques liés à la santé et à la sécurité est réalisée en collaboration avec les organisations compétentes de GSE.

- **Sûreté des personnes** : quel que soit leur lieu de travail, GSE fait le maximum pour assurer la protection de ses collaborateurs en diffusant des consignes régulières les informant des risques et définissant les procédures à respecter notamment en cas de situations politiques instables ou d'activités criminelles.

Tous les collaborateurs de GSE doivent se tenir informés de ces consignes et leurs mises à jour régulières, en particulier en cas de déplacement professionnel, notamment à l'étranger.

3.2 La protection de l'environnement

Depuis de nombreuses années, GSE a inscrit dans son développement une forte ambition de contribuer à la protection de l'environnement.

GSE privilégie une offre de solutions pragmatiques par le biais de technologies innovantes qui permettent de réduire les émissions de gaz à effet de serre et de limiter l'utilisation des ressources naturelles rares.

Ainsi, GSE conçoit et réalise des bâtiments visant à limiter la consommation d'énergie, éliminer les produits dangereux, utiliser dans la mesure du possible des ressources locales et favoriser les matériaux recyclables.

Par ailleurs, dans ses différentes agences comme dans la relation avec ses clients, GSE privilégie les dispositifs permettant un impact positif sur l'environnement (visioconférences, gestion des déchets, recyclage, ...).

Enfin, GSE a mis au service de sa responsabilité sociétale le meilleur de ses compétences en termes, d'une part, de recherche et développement, convaincu que les bâtiments de demain devront avoir des vertus nouvelles et complémentaires, et d'autre part,



de solidarité, d'impact économique vis-à-vis de son environnement direct, d'ergonomie et de qualité de vie.

Les collaborateurs de GSE participent à cet effort collectif dans leurs activités quotidiennes, mais ils sont également acteurs de la mutation de fond que GSE entreprend dans ses métiers pour que l'Acte de Construire rime avec l'Art de Vivre.

3.3 Le respect de la légalité

GSE et ses collaborateurs doivent respecter les lois et règlements applicables dans tous les pays où ils exercent leurs activités.

Chaque collaborateur doit s'abstenir de tout comportement pouvant entraîner sa propre personne, d'autres collaborateurs ou son entreprise dans une pratique illicite ou déloyale.

À cet égard, au sein de GSE, aucune action, aucun objectif de performance ne peut être toléré si sa réalisation implique de déroger aux présentes règles.

3.4 Le respect des règles de la concurrence

Le droit de la concurrence garantit une compétition loyale entre les entreprises.

GSE évolue sur des marchés où la compétition est ouverte et respecte l'ensemble des lois relatives à la concurrence.

Aucun collaborateur de GSE ne doit s'associer à des ententes avec les concurrents ayant pour objectif ou effet de fixer des prix, de fausser un processus d'appel d'offres, de se partager des marchés ou des clients, de limiter la production.

Il est interdit aux collaborateurs de GSE d'échanger des informations sensibles avec les concurrents, car cela constitue une violation du droit de la concurrence.

3.5 La lutte contre la corruption

GSE s'est doté d'une charte anti-corruption.

Ce règlement est accessible à tous dans des espaces dédiés du site internet et de l'intranet du groupe. Il existe également un forum d'échanges destiné à répondre aux questions des collaborateurs.



Cette charte évoque :

- la définition de la corruption, qui est concerné, qui sont les acteurs et quelles sont les sanctions, avec des principes simples qui s'appuient sur les lois et le bon sens,
- la présentation et l'encadrement de situations à risques (cadeaux, invitations, dons, procédures de recrutement, conflits d'intérêts, ...),
- les responsabilités, des conseils en cas de doutes ou de suspicion et **la protection des lanceurs d'alertes.**

Un module d'information et **formation** a été développé, il est accessible à tous les collaborateurs.

Cette formation, **obligatoire**, est validée par un test d'acquisition des connaissances.

3.6 Communication et information

GSE attache une grande importance à la qualité de l'information et veille à pratiquer, à l'égard de ses collaborateurs, ses actionnaires et du public, une communication transparente et fiable.

La bonne gestion du groupe requiert que chacun, quel que soit son niveau d'intervention, veille avec la plus grande rigueur, à la véracité et à la précision des informations qu'il transmet à l'intérieur, comme à l'extérieur du groupe.

Un collaborateur ne doit pas divulguer à l'extérieur du groupe les informations confidentielles inhérentes à ses fonctions ou à son appartenance au groupe.

Il ne peut pas non plus communiquer d'informations confidentielles à des collaborateurs du groupe qui ne sont pas habilités à en prendre connaissance.

Les informations relatives aux résultats, aux prévisions et autres données financières, aux acquisitions et cessions, aux informations, pistes et offres commerciales, aux achats, nouveaux produits, services ou savoir-faire, ainsi qu'aux ressources humaines doivent être considérées comme strictement confidentielles.



3.7 La protection des actifs

Chaque collaborateur se doit de protéger les biens et actifs de GSE. Ceux-ci ne se limitent pas aux meubles et immeubles. Ils incluent les idées ou les savoir-faire développés par ses collaborateurs, ainsi que sa réputation. Les listes de clients et de sous-traitants ou fournisseurs, les informations sur les marchés, les pratiques techniques ou commerciales, les offres ou études techniques, et plus généralement toutes les données ou informations auxquelles les collaborateurs ont accès dans l'exercice de leurs fonctions, font partie du patrimoine du groupe.

Le devoir de protéger ce patrimoine subsiste après le départ d'un collaborateur. Nul n'a le droit de s'approprier pour son utilisation personnelle un actif quelconque du groupe, ni de le mettre à la disposition de tiers pour une utilisation au bénéfice d'autres parties que GSE.

Tout collaborateur de GSE se doit de véhiculer une image positive du groupe, que ce soit par son comportement, ses actions et attitudes, discours ou prises de positions.

Chacun, à titre individuel, contribue, par des actes conformes aux engagements pris par le groupe, à façonner la responsabilité sociale, sociétale et environnementale de GSE.

Les matériels, logiciels ainsi que toutes les données stockées ou véhiculées par les systèmes de communication et d'information, internes et externes sont la propriété du groupe et doivent être utilisés à des fins professionnelles. Une utilisation à des fins personnelles n'est autorisée que si elle se cantonne dans des limites raisonnables, si elle se justifie par le besoin d'un juste équilibre entre vie privée et vie professionnelle, et si elle se révèle nécessaire. Il est interdit d'utiliser ces systèmes et réseaux à des fins illicites, notamment pour transmettre des messages à caractère racial, sexuel ou injurieux. Chacun s'interdit également d'effectuer des copies illégales des logiciels utilisés par GSE ou de procéder à une utilisation non autorisée de ces logiciels.

Une charte spécifique est dédiée aux instruments informatiques et de communication, elle en précise les bonnes pratiques, les devoirs et obligations de chacun en la matière.

GSE a mis en place une procédure de recueil des signalements émis par les membres de son personnel ou par des collaborateurs extérieurs et occasionnels de GSE.



3.8 **Transparence et contrôle interne**

Chaque collaborateur participe à l'amélioration continue du système de gestion des risques, facilite l'identification et le traitement des dysfonctionnements. Chacun contribue avec soin et diligence aux enquêtes, revues et audits menés dans le cadre du contrôle interne.

Les opérations et transactions qui sont effectuées par GSE sont enregistrées de manière sincère et fidèle dans les comptes de chaque société, conformément aux réglementations en vigueur et aux procédures internes.

Tout collaborateur effectuant des enregistrements comptables fait preuve de précision et d'honnêteté, et s'assure de l'existence de la documentation correspondant à chaque écriture. Tout transfert de fonds requiert une vigilance particulière, notamment quant à l'identité du destinataire et au motif du transfert.

Toute entrave à la bonne exécution des contrôles et audits, qu'ils soient le fait des services internes ou des commissaires aux comptes, ainsi que toute dissimulation d'information dans ce cadre sont interdites et constitueraient des manquements graves aux présentes règles.

L'intégrité de nos informations financières et opérationnelles est essentielle pour garantir la conduite de nos activités dans le respect des lois avec honnêteté et efficacité, conformément aux normes financières en vigueur, telles que les principes comptables généralement admis.

Les collaborateurs sont tenus de gérer, conserver, archiver et détruire les documents, livres et dossiers, sous quelque forme que ce soit, conformément aux réglementations en vigueur, aux règles de conservation des documents et aux règles de protection des informations individuelles.



partie 4

procédure d'alerte



4. Procédure d'alerte

Tout collaborateur, toute personne ou tiers, peut utiliser la Procédure d'Alerte GSE, dans le respect des lois et réglementations en vigueur dans le pays où il réside, ou exerce ses activités, s'il suspecte une violation du Code d'Éthique (lutte contre la corruption, droit de la concurrence, droit du travail, ...) ou des règles et politiques du groupe.

GSE a mis en place une procédure spécifique visant à la protection des lanceurs d'alertes. Celle-ci est librement disponible sur l'intranet.

Si les collaborateurs considèrent qu'informer leur supérieur hiérarchique direct peut présenter des difficultés ou que l'irrégularité signalée pourrait ne pas donner lieu à un suivi approprié, la Procédure d'Alerte constitue une autre méthode de signalement de violations potentielles.

Ce dispositif de recueillement garantit une stricte confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte (auteur du signalement) et des personnes visées par celui-ci (principe de la présomption d'innocence), dans les conditions prévues par la loi applicable.

GSE s'engage à ce qu'aucun lanceur d'alerte ne soit sanctionné, licencié ou fasse l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, des faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions. Toutes formes de représailles à l'encontre d'un lanceur d'alerte sont interdites et peuvent, le cas échéant, faire l'objet de sanctions disciplinaires et pénales.

Un groupe de cinq référents a été créé afin de recueillir spécifiquement les alertes :

Fonction	Nom (à la date du présent document)	Téléphone	Email
Directeur Général	Roland Paul	+33 (0)4 90 23 74 05	rpaul@gsegroup.com
Directeur du Risk Management et de l'Audit	Jean-Michel Scuitto	+33 (0)4 90 23 74 86	jmscuitto@gsegroup.com
Directeur des Ressources Humaines	Aurore Malblanc	+33 (0)4 90 23 74 24	amalblanc@gsegroup.com
Directeur Juridique	Patrice Roger	+33 (0)4 90 23 74 44	proger@gsegroup.com
Délégué du personnel	Philippe Rey	+33 (0)4 90 23 74 47	prey@gsegroup.com

En France, toute personne a la possibilité d'adresser son signalement au défenseur des droits afin d'être orientée vers l'organisme approprié de recueil de l'alerte.



partie 5

mise en œuvre



5. Mise en œuvre

Le respect et l'application de ces règles s'imposent à tous les collaborateurs, quelles que soient leurs fonctions et responsabilités.

Chacun doit être vigilant pour lui-même, son entourage, son équipe ou toutes personnes placées sous sa responsabilité.



partie 6

sanctions



6. Sanctions

Il est rappelé que les présentes règles, qui ont été **examinées et approuvées par le Comité de Direction de GSE**, sont impératives, et que nul au sein du groupe ne peut s'en affranchir, quel que soit son niveau hiérarchique.

Tout manquement à ces règles constituerait une faute, et pourrait faire l'objet de sanctions et poursuites appropriées, conformément au droit applicable.

De telles sanctions pourraient notamment inclure le licenciement pour faute et des demandes de dommages et intérêts.

En cas de question ou de difficulté de compréhension des présentes règles ou de leur mise en œuvre, il convient de contacter le **Référent Ethique**.

