

CHARTRE ETHIQUE

Les valeurs du Groupe Gagneraud

Depuis sa fondation en 1880, notre Groupe s'est construit autour d'un principe fort : faire confiance aux femmes et aux hommes qui le composent pour œuvrer à son développement et à sa pérennité, autour d'axes stratégiques fondateurs :

- **Qualité du travail accompli et satisfaction des clients,**
- **Engagement des salariés,**
- **Esprit d'entreprendre,**
- **Indépendance d'une entreprise familiale.**

Ces objectifs n'auraient pas pu être atteints et se développer durant tant d'années, sans être accompagnés d'une forte culture de probité et de loyauté, du respect des hommes et des femmes, et de la conformité à la réglementation dans la conduite de nos projets.

Ces engagements et valeurs ont permis de fidéliser nos collaborateurs, nourri la confiance de nos clients et partenaires et guidé notre croissance. Nous souhaitons qu'ils perdurent pour accompagner notre futur avec fierté et sérénité.

Notre Groupe se démarque par sa gestion des ressources humaines en plaçant au cœur de son organisation la confiance et l'autonomie accordées aux équipes.

Les collaborateurs et managers du Groupe prennent donc tous une part importante dans la construction et la protection de la réputation du Groupe.

Nous souhaitons réaffirmer nos valeurs éthiques au travers d'une Charte, accessible à tous, nouveaux et anciens collaborateurs, partenaires externes, historiques ou futurs, afin qu'elle soit connue et respectée de tous.

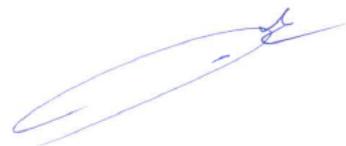
Notre Charte Ethique offre le cadre général qui vise à renforcer l'unité de notre Groupe et à donner du sens aux actions et aux décisions quotidiennes de chacun.

Nous tenons à remercier les clients et partenaires du Groupe pour la confiance qu'ils nous accordent, ainsi que les collaborateurs pour leur contribution et leur engagement à poursuivre leurs actions dans le respect des valeurs du Groupe.

La Direction Générale



Jean -Francis GAGNERAUD



Éric DELAMOTTE

Préambule

Nos valeurs sont au cœur de notre stratégie car nous voulons continuer à agir pour le développement durable de notre Groupe et la satisfaction de nos clients, partenaires et collaborateurs.

De ces valeurs fondamentales découlent des principes simples d'actions et de prises de décisions qui doivent inspirer le comportement de chacun des collaborateurs, dirigeants et managers du Groupe, quelle que soit sa position hiérarchique, son entité de rattachement ou son périmètre d'intervention.

Nous voulons formaliser ces principes au travers d'une Charte Ethique qui constitue le **guide de référence** auquel chacune de nos actions, décisions, politiques internes se doit d'être conforme.

Ces principes d'éthique professionnelle, qui vont au-delà du simple respect des lois et règlements en vigueur, peuvent être regroupés en trois grands piliers :



Engagement sociétal



Respect des lois et
règlements



Ethique
comportementale

Chacun de ces piliers renvoie à des règles de conduite à suivre dans nos actions et prises de décisions dans la réalisation de nos projets et dans nos relations professionnelles.

Engagement sociétal

Nous sommes conscients de l'impact de nos activités sur les personnes et sur l'environnement.

Nous souhaitons agir avec vigilance et responsabilité et adopter les bonnes pratiques dans quatre grands domaines :



Sécurité Santé et bien-être au travail

Une priorité absolue du Groupe est d'assurer la sécurité au travail de chaque collaborateur et intervenant et de veiller à sa santé physique et mentale, sur l'ensemble des sites d'exploitation et de production.

Chacun à son niveau doit veiller à se conformer au respect des règles d'hygiène, de santé et sécurité, à ne pas se mettre en danger et mettre les autres en danger.

La prévention des risques professionnels implique la mise en œuvre de mesures pour préserver la santé et la sécurité des collaborateurs, améliorer les conditions de travail et le bien-être au travail.

Nous nous organisons et prenons des mesures concrètes pour parvenir à cet objectif.

EN PRATIQUE

- ✓ Le Groupe investit régulièrement dans des équipements et matériels pour améliorer les conditions de travail des équipes.
- ✓ Chaque société du Groupe met en place des actions de prévention et des formations afin de développer une culture santé et sécurité et de rendre chaque collaborateur acteur de la performance du Groupe en matière de santé et de sécurité.
- ✓ Un réseau d'animateurs QSE (Qualité Sécurité Environnement) met en place, structure et contrôle la sécurité et la qualité de vie au travail.
- ✓ Chacun à son niveau signale tout dysfonctionnement ou anomalie et réfléchit à toute possibilité d'amélioration.
- ✓ Nous avons obtenu la certification MASE pour plusieurs de nos activités.

Droits humains et libertés fondamentales

Le respect des droits humains et des travailleurs, le traitement équitable de chacun sont essentiels au développement durable de nos activités.

Le Groupe applique une politique de ressources humaines, conforme aux lois et respectueuses des droits des personnes et des libertés individuelles et collectives.

Nous croyons à la nécessité d'écouter et de comprendre les attentes de nos salariés et engageons des négociations et échanges avec les institutions représentatives du personnel.

La confiance, l'autonomie et l'esprit d'entreprendre sont au cœur de notre gestion des ressources humaines.

La prévention et le traitement des situations de harcèlement est essentielle pour notre Groupe. Un référent harcèlement est à la disposition des équipes pour toute question.

De la même manière, aucune discrimination ne doit avoir lieu à l'embauche ou dans les relations de travail. Toute décision de l'employeur (*embauche, promotion, sanction, mutation, formation, évolution..*) est prise en fonction de critères objectifs et professionnels, et exclut toute prise en compte d'ordre personnel comme l'apparence physique, le sexe, la nationalité, la vie privée... C'est ainsi par exemple qu'un accord en faveur de l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes est régulièrement conclu au sein du Groupe.

Qualité des ouvrages

La satisfaction de nos clients est au centre de tous nos projets. La qualité de nos services et de nos réalisations est donc primordiale.

Notre histoire et notre passion de la construction nous permettent de capitaliser sur nos expériences et d'accroître notre valeur ajoutée au service des clients.

Nos atouts sont la qualité des ouvrages réalisés, l'expertise, le respect des engagements et la réactivité. Nous souhaitons continuer à développer et enrichir notre savoir-faire et nos expertises, gages de notre réussite et de notre pérennité.

EN PRATIQUE

- ✓ Nous traitons nos missions au meilleur de nos compétences, avec rigueur et professionnalisme.
- ✓ Nous veillons à l'amélioration de notre performance, en développant les compétences de nos collaborateurs.
- ✓ Nous travaillons sans cesse à l'amélioration de nos méthodes et nos procédés de construction.
- ✓ Nous responsabilisons les équipes en région car elles sont au contact direct de nos clients et peuvent ainsi rapidement mesurer l'impact de leur implication.

Respect de l'environnement

Conscient de l'impact de ses activités sur les territoires, le Groupe met la transition énergétique et écologique au cœur de son engagement. Les choix de solutions techniques et d'organisation doivent privilégier l'utilisation d'options durables au regard de l'environnement, en limitant les risques et impacts de notre activité sur les hommes et sur la nature.

Nous nous efforçons d'atteindre les meilleurs standards environnementaux en matière de préservation des ressources naturelles, de consommations énergétiques, de gestion et de recyclage des déchets et de protection de la biodiversité.

Chaque collaborateur, fournisseur ou sous-traitant doit respecter les règles environnementales, et contribuer à son échelle à minimiser l'empreinte écologique de nos activités. Toute atteinte à l'environnement doit être immédiatement signalée à la hiérarchie afin que les mesures adéquates puissent être rapidement mises en œuvre.

EN PRATIQUE

- ✓ Nos certifications et notations (Label RSE TP, MASE, ECOVADIS) attestent des performances RSE de l'entreprise dans des fonctions clés.
- ✓ Nous avons transformé une friche industrielle en une centrale photovoltaïque à Bruz-Pont-Péan. Avec plus de 38 000 panneaux photovoltaïques, la centrale produit à ce jour près de 17,7 GWh/ an d'électricité par an soit, l'équivalent de la consommation annuelle de 5 000 foyers.
- ✓ Nous développons une activité de collecte, de tri, de traitement et de recyclage des déchets afin de préserver les ressources et de favoriser la réutilisation des matériaux.
- ✓ Nous sommes actionnaires d'ECOMINERO, éco-organisme créé à l'initiative de la filière minérale, pour accompagner les producteurs dans la mise en œuvre de leurs obligations en matière de Responsabilité Elargie du Producteur (REP) produits et matériaux de construction du secteur du bâtiment.
- ✓ Nous prenons en compte les critères d'émission de CO2 dans nos choix de véhicules et matériels roulants.

Respect des lois et règlements

Le Groupe et les collaborateurs doivent agir en conformité avec les lois applicables et les standards d'éthique et d'intégrité des affaires, dans l'ensemble de nos activités.

Ils sont particulièrement attentifs au respect des lois et règlements applicables qui requièrent une vigilance particulière dans les domaines suivants :



Lutte contre la corruption

L'honnêteté et l'intégrité doivent gouverner les relations d'affaires. **Le Groupe proscrit toute forme de corruption.**

La négociation et l'exécution des contrats et marchés ne doivent jamais donner lieu à des actes de corruption, trafic d'influence ou favoritisme. L'exercice de notre activité ne doit pas s'accompagner de paiements ou contreparties illicites.

Nous mettons en œuvre des mesures pour prévenir et détecter les risques de corruption.

Quelques exemples en pratique :

- ✓ Nous formons les équipes et mettons à leur disposition un Code de Conduite pour les guider dans le quotidien de leurs activités et répondre à leurs questionnements afin qu'ils adoptent toujours les bons réflexes et décisions dans la maîtrise des risques de corruption et de trafic d'influence.
- ✓ Les managers et collaborateurs s'engagent à respecter strictement les règles de conduite et procédures du Groupe et s'assurent que les principaux fournisseurs et prestataires observent des règles de conduite équivalentes.
- ✓ Les managers et collaborateurs n'acceptent et n'offrent pas de cadeaux ou invitations en contrepartie de l'engagement de relations d'affaires ou autres avantages. La politique Groupe relative aux cadeaux et invitations s'impose à tous.

Des sanctions sont prises à l'encontre des personnes qui ne respecteraient pas les règles légales et procédures internes.

Nous appliquons une politique de tolérance zéro vis-à-vis des atteintes à la probité (corruption, trafic d'influence...) ou au droit de la concurrence.

Respect des règles de concurrence

La concurrence a pour objet de favoriser un environnement économique qualitatif, durable et sain.

Les comportements anticoncurrentiels dans la recherche de nouveaux marchés doivent être bannis pour laisser s'opérer une concurrence loyale et libre.

Les principes d'équité et d'impartialité doivent également être respectés dans les processus de sélection de nos prestataires et fournisseurs.

EN PRATIQUE :

- ✓ Nous déployons des formations afin de sensibiliser les équipes aux enjeux et aux bonnes pratiques en matière de concurrence.
- ✓ Nous édictons des procédures afin de respecter les règles du droit de la concurrence.
- ✓ Nous mettons en place des règles de sélection des partenaires.

Protection des données personnelles/ Respect de la vie privée

Les collaborateurs du Groupe doivent respecter un principe de neutralité en matière de convictions politiques, religieuses et philosophiques, qui ne peuvent donc s'exprimer que dans leur sphère privée.

Le Groupe respecte la vie privée des collaborateurs et des tiers et applique les principes de transparence, de licéité, de proportionnalité et de pertinence relatifs à la collecte, aux traitements et à la conservation des données personnelles.

Les personnes concernées doivent être informées des finalités des traitements, des modalités d'accès aux données, de leur droit de rectification, d'effacement, de limitation ou d'opposition aux traitements. La collecte des données doit être strictement limitée à celles nécessaires aux finalités des traitements.

Leur durée de conservation doit être adaptée aux finalités de chaque traitement et aux obligations réglementaires.

La sécurité et la confidentialité des données personnelles collectées doivent être mises en œuvre afin d'éviter leur divulgation. Les collaborateurs et managers s'engagent à respecter la charte informatique du Groupe.

Lutte contre la fraude

Nous nous interdisons de participer à des activités illicites ou à toute forme de fraude quelle qu'elle soit. Nous veillons également à protéger nos entreprises des fraudes internes ou externes.

Il est demandé à chacun d'être attentifs au respect des règles internes, et de signaler toute anomalie à sa hiérarchie, au référent éthique ou à la direction générale en cas de particulière gravité.

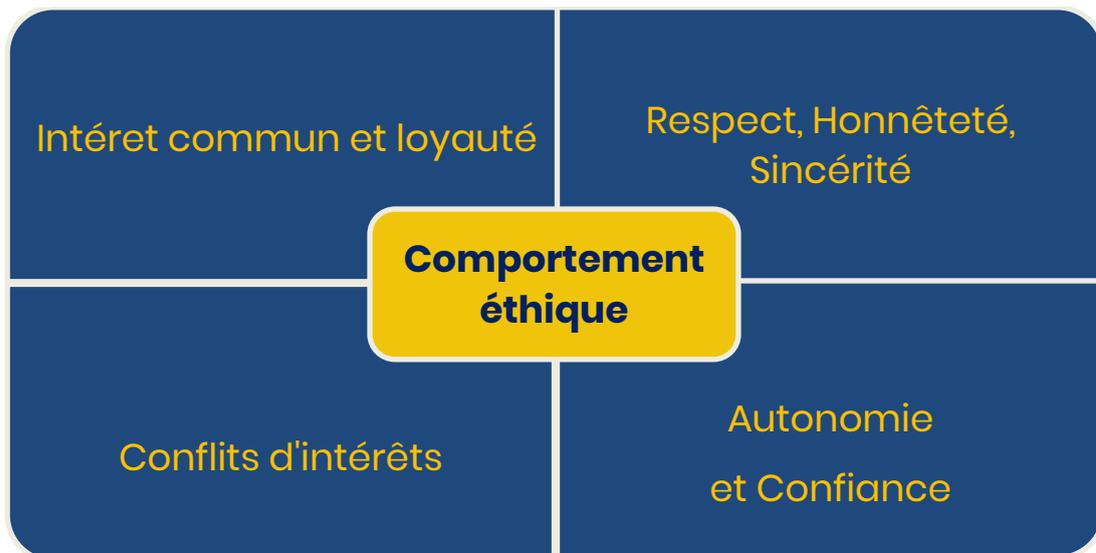
EN PRATIQUE :

Nous mettons en place des principes et outils de prévention ou de détection de la fraude comme :

- Des mesures de lutte contre la corruption et le trafic d'influence,
- La vigilance dans la validation des transactions financières et des transferts de fonds,
- Les procédures.

Ethique comportementale

Nous voulons que tous nos collaborateurs et managers agissent dans le respect de ces quatre règles clés :



Intérêt commun et loyauté

Chacun de nous respecte et agit au mieux de la réputation, des valeurs et intérêts du Groupe et s'abstient de le dénigrer. Chacun de nous fait en sorte que sa communication externe soit fidèle à ces valeurs et s'interdit de communiquer sur son appartenance du Groupe à des fins non professionnelles.

Les actifs et savoir-faire du Groupe sont issus des efforts individuels et collectifs des salariés et dirigeants du Groupe œuvrant à la réussite et à la croissance du Groupe depuis six générations. Il appartient à chaque manager et collaborateur d'agir avec professionnalisme pour préserver et pérenniser ces ressources dans l'intérêt commun.

Les listes de fournisseurs, les pratiques techniques ou commerciales, les offres, et plus généralement toutes les données ou informations auxquelles les collaborateurs ont accès dans l'exercice de leurs fonctions, font partie du patrimoine de notre Groupe. Aucun collaborateur ne s'approprie pour son utilisation personnelle un actif quelconque, ni ne le met à la disposition de tiers pour une utilisation au bénéfice d'autres parties.

Quelques exemples d'attentes concrètes :

- Ne pas utiliser les actifs du Groupe à des fins personnelles.
- Respecter la confidentialité des informations et documents confidentiels appartenant à l'entreprise ou transitant par elle, sauf celles qui auraient été rendues publiques.
- S'abstenir de toute concurrence déloyale à l'encontre de l'entreprise.
- Conserver et protéger les données de l'entreprise.
- Faire perdurer les savoir-faire en veillant à la formation et à la transmission aux jeunes générations.
- Valoriser les compétences et l'autonomie pour fidéliser les équipes.

Gestion des conflits d'intérêts

Les dirigeants, collaborateurs ou partenaires ne doivent pas se placer ou demeurer dans des situations de conflit d'intérêts dans l'exercice de leurs fonctions afin de maintenir l'impartialité nécessaire à la bonne conduite de leurs décisions et des projets.

Il est demandé à tout personnel interne ou relation externe en situation de conflits d'intérêts potentiel ou avéré d'informer, selon le cas, sa hiérarchie ou la direction générale du Groupe afin que les mesures idoines puissent être prises pour y mettre fin.

Des règles de bonne conduite sont diffusées dans le Groupe afin de sensibiliser les équipes aux risques de conflits d'intérêts.

Respect, Honnêteté, Sincérité

Le respect doit guider toutes nos relations, qu'il s'agisse de celles avec des personnes externes au Groupe (clients, fournisseurs, administrations...) ou des relations des collaborateurs avec leurs collègues, leur hiérarchie ou leurs subordonnés.

L'honnêteté et la sincérité doivent guider nos communications. Ces valeurs impliquent bien évidemment de ne pas promettre des engagements que l'entreprise n'est pas en mesure de tenir. Elles trouvent également une parfaite illustration dans l'obligation de veiller à l'exactitude et à la sincérité des informations contenues dans les documents comptables et financiers de l'entreprise.

Autonomie et Confiance

Le modèle de management du Groupe repose très fortement sur :

- ✓ la décentralisation,
- ✓ l'autonomie de chaque unité,
- ✓ la responsabilisation donnée aux collaborateurs.

Ces gages de confiance permettent de valoriser les compétences de l'ensemble des collaborateurs, d'offrir des perspectives d'évolution et de fidéliser nos équipes.

Bien entendu, l'autonomie reste encadrée par la mise en place de règles et procédures de gestion et de maîtrise de risques, et par un management qui doit être professionnel, juste et bienveillant.

Application de la Charte

La Charte Ethique a pour but de réaffirmer les valeurs d'éthique du Groupe auprès de l'ensemble de nos parties prenantes : clients, pouvoirs publics, salariés, partenaires financiers, techniques ou commerciaux dont nous voulons conserver la confiance.

La Charte Ethique constitue le socle des grands principes éthiques du Groupe. Elle a vocation à être complétée par des règles de conduite internes et de principes d'actions et procédures plus détaillés mis à la disposition des collaborateurs afin qu'ils s'y conforment en toutes circonstances dans l'exercice quotidien de leur activité.

Parce que nous sommes convaincus du bénéfice durable de nos valeurs, l'ensemble des salariés femmes et hommes des différentes sociétés du Groupe Gagneraud s'engage à respecter la présente Charte, quel que soit son rôle ou niveau de poste.

Toute action effectuée en violation de la présente charte Ethique est susceptible d'entraîner des sanctions disciplinaires, sans préjudice des autres poursuites judiciaires susceptibles de s'appliquer. Toute pratique coercitive consistant à faire pression sur une personne pour enfreindre la Charte ou ne pas témoigner d'un dysfonctionnement est formellement interdite et peut bien entendu être signalée dans le cadre du canal d'alerte interne.

Les managers sont les ambassadeurs de la Charte d'Ethique, ils doivent faire preuve d'exemplarité et d'une éthique managériale sans faille. Ils doivent s'assurer de la bonne prise en compte des règles d'éthique par les personnes placées sous leur responsabilité. Ils encouragent leurs collaborateurs à respecter la Charte et à faire part de leurs éventuels doutes, préoccupations ou difficultés.

Le dialogue sur ces questions doit toujours rester ouvert et constructif.

Dispositif d'alerte

Le Groupe met à la disposition des équipes internes et externes un dispositif de signalement des incidents éthiques, et aucun collaborateur ne peut être sanctionné ou discriminé pour avoir utilisé ce dispositif dès lors qu'il agit dans le respect de la loi, c'est-à-dire de bonne foi et sans contrepartie financière.

Les alertes peuvent être adressées par courrier électronique à l'adresse mail suivante : signalement@gagneraud.fr

Le dispositif d'alerte permet de garantir la confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte et de la personne visée par l'alerte.

Une procédure décrit les modalités pratiques de recueil et de traitement des signalements.
