



Engagements du groupe SFEH en matière de responsabilité éthique, sociale, et environnementale

Groupe SFEH :

3 avenue du Président Wilson, 75 016 Paris, France

Filiales sectorielles :

SFEH

3 avenue du Président Wilson, 75 016 Paris, France

IECSA

Calle de Velázquez 114, 28006 Madrid, Espagne

IECSA Argentina

Talcahuano 638, 1013 Buenos Aires, Argentine

IECSA SAS

3, rue du Président Wilson, 75 016 Paris, France

Filiales d'exécution :

AME

333 S.E. 2nd Avenue 20th floor, Miami, FL 33131, USA

I2E

Quartier Sabangali - BP. 3252 - N'Djamena, Tchad

IECSA International

4, Marmorek St., 64254 - Tel Aviv-Yafo, Israël

ALVEAR

Zone 3, Rue Des Brasseurs, BP 5939 Abidjan 01, Côte d'Ivoire

PREAMBULE

Conscient de la responsabilités sociétale et environnementale des acteurs économiques, le Groupe SFEH, au-delà de son exigence de qualité des prestations qu'il délivre, s'efforce de mener ses activités de manière éthique, durable et responsable.

Son engagement à réaliser des projets de haute technicité à la satisfaction de ses clients, et à mener une politique RSE exemplaire est au cœur de ses préoccupations.

C'est pourquoi, le Groupe SFEH s'attache au quotidien à adopter des pratiques durables qui participent au progrès sociétal, dans le respect des valeurs qu'il souhaite promouvoir :

- **Intégrité**
- **Conscience**
- **Rigueur et Professionnalisme**

La présente charte vise à sensibiliser l'ensemble des collaborateurs du Groupe à ces thématiques afin d'en assurer la bonne application dans l'exercice de leurs activités.

Elle s'inscrit dans le respect des principes fondamentaux des principales instances internationales (Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, Organisation Internationale du Travail, OCDE, l'IFC) et complète le règlement interne de l'entreprise.

Elle ne se substitue ni aux lois ni aux règlements applicables dans les pays où opèrent les différentes sociétés du Groupe.

(NB : En cas de difficulté de compréhension de ce document, le collaborateur est invité à rapprocher de sa hiérarchie).

Responsabilité éthique

Le groupe s'engage à respecter les normes les plus strictes en matière d'intégrité et d'éthique dans la pratique des affaires. Il met en place des procédures visant à promouvoir la transparence, à prévenir la corruption et à respecter les droits de l'homme dans le cadre de ses activités.

Relations avec les tiers

Collaborateurs

Le Groupe s'engage à assurer à l'ensemble de son personnel la protection de sa santé et de sa sécurité et à lui apporter un cadre de travail agréable favorisant son bien-être et son épanouissement professionnel.

En parallèle, le personnel est tenu de se conformer aux consignes du règlement intérieur notamment concernant les règles d'hygiène et de sécurité des salariés et le bon usage des ressources de l'entreprise.

Il est par ailleurs tenu à une obligation de discrétion et au respect des règles de bonnes conduites, en particulier :

- Le respect de la légalité

Tous les salariés de Groupe sont tenus de respecter les lois en vigueur dans les pays où ils exercent leur activité, en particulier en matière de travail illégal et de conditions de travail, et d'observer un comportement éthique, y compris lors de déplacements temporaires ou de missions à l'étranger. Par ailleurs, chaque salarié s'interdit tout comportement qui, même sans violer la loi, est susceptible de nuire à la réputation de la société ou de porter atteinte à ses intérêts.

- Le respect des droits de l'homme

Le Groupe SFEH s'engage à faire respecter les droits de l'homme reconnus dans la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations unies.

- Le respect à l'égard des personnes et la non-discrimination

Les employés s'engagent à s'abstenir de tout comportement constitutif de harcèlement sexuel, psychologique ou moral et à se comporter avec respect envers leurs collègues, supérieurs et subordonnés.

Pour sa part, le Groupe s'engage à promouvoir des conditions de travail exemptes de toute forme de harcèlement, à respecter les dispositions de l'Organisation internationale du travail, notamment en interdisant toute forme d'emploi des mineurs, et à interdire toute discrimination fondée sur l'âge, la race, la couleur, le sexe, la religion, les opinions politiques, l'origine, l'orientation sexuelle, l'origine sociale ou le handicap.

Fournisseurs

Chaque collaborateur s'engage à respecter les principes énoncés dans la présente charte, notamment en matière de lutte contre la corruption.

Les collaborateurs doivent ainsi veiller à appliquer un traitement équitable, impartial et transparent vis-à-vis des fournisseurs et à faire appliquer une mise en concurrence saine et régulière dans le cadre de l'attribution des marchés.

Le Groupe SFEH souhaitant promouvoir avec ses fournisseurs et partenaires des relations basées sur le respect et la confiance visant le développement de partenariats de long terme, toutes les relations entre les salariés du Groupe SFEH et les salariés des entités collaboratrices doivent être basées sur le respect et la collaboration mutuelle.

Le Groupe sélectionne des fournisseurs et des partenaires partageant les mêmes valeurs et engagements.

Clients

De même, le Groupe SFEH s'engage à développer son activité et à entretenir des relations avec ses clients en adéquation avec les principes internationaux énoncés préalablement, notamment en matière de lutte contre la corruption.

Dans ce cadre, le Groupe s'efforce de construire une relation de confiance sur le long terme avec ses clients en leur fournissant des prestations conformes à leurs exigences de qualité.

Enfin, le Groupe SFEH reste vigilant afin d'éviter les situations génératrices d'un conflit d'intérêts réel ou potentiel entre ses employés et un Client ou Fournisseur, qui pourraient nuire à l'indépendance ou l'objectivité de leurs actions ou de leurs décisions professionnelles.

Lectures conseillées :

*Déclaration universelle des droits de l'homme
Organisation Internationale du Travail*

Lutte anti-corruption

La corruption désigne le fait d'offrir, de promettre, de donner ou de proposer un avantage indu (argent, cadeau, service, promesse, etc...) à une personne afin qu'elle accomplisse ou s'abstienne d'accomplir un acte en violation de ses devoirs professionnels. Solliciter ou recevoir un avantage quelconque dans ces conditions est également prohibé.

On distingue deux types d'infractions : la corruption et le trafic d'influence.

- Corruption:
Fait de proposer ou d'octroyer directement ou indirectement des avantages à un décideur afin qu'il favorise une décision dans le cadre sa fonction ou de son mandat.

- Trafic d'influence:

Fait de proposer ou d'octroyer directement ou indirectement des avantages à un décideur, afin qu'il abuse de son influence, en vue d'obtenir d'une autorité ou d'une administration, des marchés ou un quelconque bénéfice.

Règles encadrant la corruption

Le Groupe SFEH prohibe fermement tous les comportements ci-dessus énoncés, partout où il exerce ses activités.

Il est interdit à tous salariés ou prestataires de demander, accepter, proposer ou offrir des cadeaux et invitations quels qu'ils soient, dans le but d'inciter ou de récompenser un comportement qui violerait d'une quelconque manière les règles anti-corruption applicables.

Ces interdictions s'appliquent même si l'un des comportements visés dans cette charte n'est pas sanctionné par la loi locale du pays où l'acte s'est produit.

Les relations avec les agents publics requièrent une vigilance particulière.

Dans le cadre de relations d'affaires avec un tiers, les principes et précautions suivants s'imposent :

- Réalisation des diligences préalables nécessaires pour s'assurer de la probité du prestataire
- Encadrement de la relation contractuelle, définition précise des missions allouées et des modalités de rémunération
- Engagement contractuel du tiers à respecter les principes de lutte et de prévention de la corruption

En cas de sollicitation, il convient de refuser catégoriquement toute proposition.

En cas de doute face à une situation de possible sollicitation, il convient d'être vigilant et totalement transparent en partageant l'information et en consultant son responsable hiérarchique avant d'agir.

Sanctions en cas de corruption

Le Groupe SFEH tient à informer ses collaborateurs et partenaires, qu'en cas de manquement à l'une ou l'autre de ces interdictions, le contrevenant s'exposera à des sanctions disciplinaires auxquelles s'ajouteront des sanctions judiciaires en application de la loi en vigueur.

Il est important de souligner que dans la plupart des pays, les personnes impliquées dans les comportements susvisés encourrent une sanction pénale.

Lectures conseillées :

OCDE Convention sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales

OCDE Guide des bonnes pratiques pour les contrôles internes, la déontologie et la conformité

Responsabilité sociale

Lutte contre le harcèlement sexuel

Le Groupe SFEH, au titre de son engagement en matière de santé et de sécurité, s'attache à protéger ses salariés dans ce domaine :

- En sensibilisant, par ce document, les collaborateurs de l'entreprise à ces notions pour les mettre en capacité d'identifier les situations de harcèlement sexuel dont ils peuvent être la victime, le témoin, ou l'auteur.
- En élaborant une procédure interne de signalement et de traitement de faits de harcèlement sexuel.
- En sanctionnant sévèrement tout agissement délictueux par des sanctions internes cumulables à de possibles sanctions pénales.

Définitions

Le harcèlement sexuel est une notion complexe qui recouvre une multitude de comportements et qui peut, en conséquence, prendre des formes très diverses.

Le harcèlement sexuel

- Une pression grave dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle

Ce type de harcèlement sexuel consiste en une pression grave, même non répétée, exercée dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle, à son profit ou au profit d'un tiers.

Il est relativement facile à identifier : c'est un abus d'autorité, concrétisé par des menaces ou du chantage relatifs à une promotion, un licenciement ou une modification des conditions de travail.

- Des propos ou comportements à connotation sexuelle non désirés et répétés

Il s'agit de propos répétés ou des comportements à connotation sexuelle portant atteinte à la dignité d'un salarié en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou de leur volonté de créer une situation d'intimidation ou d'offense.

C'est pourquoi, au nom de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les différentes manifestations du sexisme quotidien dans le monde du travail (commentaires ou blagues sexistes ; incivilités à connotation sexuelle; fausse séduction) peuvent être assimilées à une forme de harcèlement sexuel.

L'agression sexuelle

L'agression sexuelle regroupe l'ensemble des atteintes sexuelles commises avec violence, contrainte, menace ou surprise. Elle est réprimée par la loi pénale.

Marche à suivre en cas d'harcèlement sexuel ou d'agression sexuelle

Il convient de faciliter le signalement et le suivi des faits de tout acte susceptible d'être qualifié de harcèlement sexuel.

Recueillir les faits

Quel que soit sa source du signalement (la victime, un témoin, un représentant du personnel...) et la forme qu'il prend (courrier, remontée orale à l'occasion d'un entretien, recueil de témoignages, ...), il doit faire l'objet d'une transmission rapide et formelle à un représentant de l'employeur pour analyse.

Procéder à l'analyse des faits sur la base des éléments recueillis.

- S'il s'agit d'un agissement sexiste caractérisé, il doit être procédé, a minima, à un avertissement avec rappel à l'ordre de son auteur. Une sanction disciplinaire pourra être envisagée selon la gravité et/ou le caractère répété de l'agissement.
- S'il y a suspicion de harcèlement sexuel, une enquête interne sera diligentée afin d'établir la réalité du signalement. Elle devra être menée en interne de manière strictement confidentielle. Ses conclusions feront l'objet d'un rapport qui permettra de graduer le niveau des sanctions disciplinaires en fonction de la gravité des faits.
- Si l'enquête conclue sans ambiguïté à une agression sexuelle, une sanction disciplinaire sera immédiatement prise à l'encontre de son auteur et accompagnée d'un signalement aux autorités judiciaires. Une éventuelle mise à pied conservatoire dudit salarié sera décidée, si son maintien dans l'entreprise fait courir un risque sur la santé physique ou mentale de la victime ou des autres salariés.

Aide au développement

Le Groupe SFEH intervient principalement sur des projets d'infrastructure dans les domaines de la santé, de l'agro-industrie ou de l'éducation.

Très présent en Afrique, il contribue au développement économique, mais également social, en accordant une grande importance à l'impact de la réalisation de ses projets sur les populations locales.

En marge de l'exécution des projets, le groupe participe localement à des actions sociales qui peuvent prendre différentes formes :

- Fourniture de matériel
- Assainissement de l'eau, (puits, toilettes, ...)
- Réhabilitation de bâtiments
- Formation
- ...

Pour garantir le succès de ses initiatives, le groupe travaille en étroite collaboration avec des associations et des entreprises locales. En s'associant à des acteurs locaux qui ont une connaissance approfondie des besoins et des réalités locales, le Groupe SFEH peut mettre en œuvre des projets qui ont un véritable impact positif sur les communautés. Il croit fermement à l'importance de l'engagement et de la participation des parties prenantes pour assurer l'efficacité et la durabilité de ses actions.

Responsabilité environnementale

Ce chapitre illustre l'engagement de responsabilité sociale et environnementale du Groupe SFEH et sa détermination à adopter des pratiques responsables en matière de protection de l'environnement et de réduction de son empreinte carbone.

Sur le plan externe

Le Groupe SFEH s'engage à respecter les recommandations internationales établies par des organismes renommés tels que la Banque mondiale, l'IIFC (Société financière internationale) et les Principes de l'Équateur. Il est convaincu que la transparence, la conformité aux réglementations locales et aux normes internationales sont essentielles pour assurer un développement responsable et durable.

Pour chacun de ses projets, le Groupe SFEH mène des études d'impact environnemental et social approfondies, réalisées par des cabinets indépendants et spécialisés. Ces études permettent d'évaluer les retombées de ses activités sur l'environnement et de garantir le strict respect des normes et standards internationaux en matière de protection de l'environnement et de développement durable.

Par ailleurs, le Groupe SFEH s'efforce de collaborer uniquement avec des prestataires partageant une démarche similaire.

Sur le plan interne

En matière environnementale, le Groupe SFEH s'attache à adopter des pratiques responsables pour réduire les émissions de carbone de ses activités.

Il a invité ses salariés à participer à des ateliers de sensibilisation, à l'issue desquels des règles internes ont été instaurées pour réduire le bilan carbone, en termes de sobriété énergétique et de gestion et recyclage des déchets.

Des mesures de suivi mensuel de ces consommations ont été instaurées, sur la base d'une liste d'indicateurs, dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue.

Lectures conseillées :

Normes de performance de l'IIFC

Principes de l'Equateur

