



CODE DE CONDUITE ET D'ETHIQUE

CHARTRE MANAGEUR

SECO SAS





L'éthique, c'est l'ensemble des principes moraux qui sont la base de la conduite de chacun.

C'est l'ensemble des normes, les droits, les limites et les devoirs de tout un groupe, à l'échelle de la famille, d'une région, d'un pays...

Nous, la direction et les managers des entreprises du groupe SECO, choisissons de faire vivre avec l'ensemble des salariés, un ensemble de pratiques importantes pour nous, qui font sens, dans le respect de nos valeurs : le collectif d'abord, l'enthousiasme et le professionnalisme !

En signant cette charte, nous nous engageons à faire vivre ces pratiques clés, importantes pour nous, d'en faire la promotion et **d'en être exemplaire.**



01. Le respect et l'écoute ! Naturellement.

Pour faciliter le vivre ensemble et pérenniser nos relations commerciales, nos échanges au quotidien sont organisés autour de l'écoute de chacun, l'échange d'informations et d'idées, dans une organisation très horizontale, en petit groupe. Chacun s'engage à écouter, considérer son collègue en respectant les divergences d'opinion. Cela fonctionne en gouvernance et aussi dans les actions terrain. Nous sommes disponibles, équitables et empathiques avec tous !

(Actions managers : créer un climat de travail serein, expliquer et convaincre plutôt que d'imposer, être disponible pour ses équipes, être simple et proche de tous, communiquer de façon claire et transparente, promouvoir la non - discrimination au quotidien.

02. Le travail d'équipe ! Evidemment.

Du partenariat avec nos clients/fournisseurs à l'organisation du travail en interne, le collectif-collaboratif est valorisé dans toutes nos actions : de la gouvernance à l'organisation opérationnelle terrain, les échanges et le travail d'équipe permet des échanges d'idées et de pratiques constructifs, bénéfiques pour tous ! Nous nous engageons à déléguer et donner du sens à nos pratiques, à stimuler la cohésion d'équipe par des travaux de groupes transversaux, des rencontres inter-sociétés, ...

(Actions du manager : savoir s'effacer pour valoriser le travail de l'équipe, créer une habitude d'échange et une dynamique de groupe, encourager la prise d'initiative et l'autonomie, définir la règle de décision dans le groupe.

03. L'engagement de nos entreprises dans une démarche RSE.

Parce que nous sommes conscients des enjeux de demain face aux changements climatiques, à l'emprise de nos actions sur l'environnement et de nos responsabilités sociales, nous sommes actifs dans plusieurs thèmes :

- La gouvernance et l'éthique
- L'empreinte territoire
- L'empreinte emploi
- La gestion et la préservation de l'environnement
- La loyauté des pratiques commerciales
- La satisfaction clients & consommateurs

Pour valoriser notre démarche, nous nous sommes engagés dans une labélisation RSE pour démontrer notre engagement envers le développement durable, renforcer notre responsabilité sociétale, et améliorer continuellement nos pratiques en matière d'éthique, de social et d'environnement.

04. La confiance inconditionnelle : véritable pilier dans nos relations au quotidien.

Tous, au sein de nos équipes, avons le droit de se sentir en confiance, épauler, aider, soutenu dans nos actions, nos décisions. La confiance s'inscrit dans un pacte durable entre le manager et ses équipes. En confiance, nous sommes plus à même de proposer des idées, faire des choix, ... cela implique que nous avons le droit à l'erreur, de réfléchir avant de proposer, de se sentir soutenu dans les moments difficiles.

(Actions manager : soutenir les prises d'initiatives, faire ensemble, rassurer dans les moments compliqués, responsabiliser chacun, ...

05. Le leadership du manager pour la pérennité de nos activités futures et l'emploi de tous !

Nous sommes conscients que nos choix et décisions influent considérablement sur les résultats économiques et donc le futur ! Nous sommes prêts à décider en pleine conscience, avec les bonnes informations et d'emmener nos équipes vers les réussites économiques, sociales, et sociétales.

(Action managers : trancher, décider, posture managériale de leader du groupe, être force de proposition, se former en continue dans le rôle de manager et décideur)

06. La culture du résultat :

Nous sommes exigeants envers nous-mêmes et nos collaborateurs, **l'excellence est notre objectif !** Nous maîtrisons nos missions et contribuons à promouvoir les belles réussites et mettons tout en œuvre pour que tous grandissent ensemble dans la satisfaction client.

(Actions managers : faire grandir les collaborateurs et les équipes dirigeants par la formation continue et le partage de connaissances, célébrer les résultats marquants, comprendre les erreurs et les analyser)

07. L'enthousiasme : impulsions la positive attitude !

Parce que demain est source d'incertitude et parfois de stress, nous priorisons les possibilités de réussites et d'amélioration continue.

(Actions managers : attitude positive au quotidien, mettre en avant les réussites du groupe, expliquer les challenges de demain, donner un cap positif et enthousiasmant aux équipes... adopter une communication positive (choix des mots, tournures de phrases).

08. La garantie des règles de « savoir-vivre ensemble » : les petits gestes font la différence !

Parce que ce qui va de soi doit aussi se transmettre au quotidien, nous favorisons les pratiques de règles de savoir-vivre par l'explication l'exemplarité, sans injonction négative ou punitive.

(Actions du manager : expliquer les règles de politesse : dire bonjour à tous, essuyer la table, ...en expliquant avec pédagogie)

09. Le respect des données privées et confidentielles :

Nous nous engageons à ne pas donner d'informations confidentielles ou personnelles à des personnes non autorisées que ce soit en interne ou à l'externe, dans le but de favoriser un climat de confiance et de garantir la vie privée de chacun et de garantir les savoirs des entreprises.

10. La corruption ! ce n'est pas chez nous.

Nous refusons toute forme de corruption et n'accordons aucun avantage que ce soit à des partenaires commerciaux pour obtenir un contrat ou à des autorités pour favoriser un comportement particulier. De même, nous n'acceptons pas de tels avantages indus. Tout au plus, nous pouvons offrir et accepter des cadeaux de courtoisies ou des invitations s'inscrivant dans les pratiques commerciales usuelles. A cet égard, nous nous conformons aux décisions du CODIR.

11. L'honnêteté dans les pratiques commerciales. Le sens client et le respect des réglementations !

Nous sommes honnêtes avec nos clients et partenaires commerciaux, nous fournissons des produits et services adéquats et de qualité à nos clients. Nous nous efforçons de comprendre les besoins, d'avoir une attitude au service du client dans un partenariat gagnant-gagnant. Nous devons nous montrer loyaux et dignes de confiance. Les contrats que nous mettons en place sont conformes aux dispositions légales applicables.

12. La gestion des conflits d'intérêt

Notre travail n'est pas guidé par des intérêts personnels et nous mettons tout en œuvre pour éviter les conflits d'intérêts. Si dans certaines circonstances, un conflit d'intérêt ne peut être évité, nous nous engageons à en parler ouvertement et à prendre toutes les mesures adéquates pour éviter des conséquences dommageables pour l'entreprise et pour le salarié. En particulier, nous abordons ouvertement à l'intérieur les intérêts personnels ou financiers en lien avec les fournisseurs, des concurrents ou d'autres tiers qui seraient susceptibles d'influencer l'objectivité de notre travail. Chaque personne susceptible d'être compromise dans un conflit d'intérêt doit par loyauté en informer l'entreprise. Chaque situation sera discutée et le travail pourra être réorganisée pour la sérénité de chacun.

13. **NON A TOUTES FORMES DE DISCRIMINATION !!**

Les discriminations, qu'il s'agisse notamment de l'origine, du sexe (harcèlement et sexisme ordinaire), de la consonance du nom, de l'âge ou d'un handicap, peuvent être directes ou indirectes, conscientes ou inconscientes. Quelles qu'elles soient, elles sont contraires à la législation et incompatibles avec l'éthique professionnelle.

C'est de plus une aberration économique : En se focalisant sur les compétences et en écartant les préjugés liés à l'origine, au genre ou à l'âge, les entreprises ouvrent la porte à une diversité de talents.

Cette approche favorise l'égalité des chances, enrichit la culture d'entreprise et stimule l'innovation, tout en s'alignant sur des valeurs d'équité et de respect, clés pour un milieu professionnel sain et productif.

Nous réagissons en cas de non-respect du code de conduite et de bonnes pratiques : nous sommes responsables des actions de tous au sein des entreprises. Restons en veille active sur les actions de nos équipes et de tous ! Si nous sommes témoins d'un comportement inapproprié, chacun à la possibilité de remonter les pratiques inadéquates à son supérieur hiérarchique ou au service Rh du groupe. Les informations recueillies seront traitées avec la plus grande confidentialité.

La discussion et les explications seront toujours privilégiées aux sanctions punitives. Ensemble nous échangerons honnêtement dès qu'un sujet interviendra, et ensemble nous trouverons les solutions les plus adaptées.