

Transparence Équité Sincé

Loyauté Confiance Exempla

Code d'Éthique

Pédagogie

Respect Discrét

Intégrité Eth

Valeurs

oyau



ATALIAN
GLOBAL SERVICES

Le mot du Président



ATALIAN, leader actuel du multiservice en Europe, avec plus de 25 000 clients, propose un service global aux entreprises et aux collectivités, soit en propre soit dans le cadre de contrats de Facilities Management, qui s'articule autour de 8 métiers. Ces derniers permettent d'externaliser l'essentiel de la gestion des fonctions support telles que Propreté, Multitechnique et Facility Management, Accueil, Assistance Aéroportuaire, Sécurité, Espaces verts, Bâtiment et Energy Management.

L'intégrité constitue la valeur fondamentale sur laquelle reposent les décisions, les pratiques professionnelles et les relations d'affaires d'ATALIAN. Par voie de conséquence, j'attache la plus haute importance aux qualités morales de nos collaborateurs. En nous rejoignant, ces derniers s'engagent à agir avec droiture,

probité, à respecter les valeurs fondamentales du Groupe et les règles de droit applicables, et à préserver un climat de confiance.

Cette confiance trouve sa source principalement dans la transparence. Dans leurs relations internes, les collaborateurs sont invités à dialoguer, l'objectif demeurant la circulation efficiente d'informations, et ce de façon claire, objective et rapide.

La valeur ajoutée de notre Groupe est fondée sur notre culture du service et notre contribution quotidienne à l'amélioration du cadre de vie et du bien-être de nos clients, avec qui nous nous engageons à établir des relations pérennes. Pour ce faire, un comportement irréprochable de nos collaborateurs est attendu : professionnalisme et performance sont à la base du succès d'ATALIAN, sur un marché qui est de plus en plus concurrentiel. Notre principale préoccupation demeure la satisfaction de nos clients, celle-ci reposant sur une perpétuelle innovation et sur la qualité des services réalisés par nos équipes et les produits que nous utilisons.

Pour réaliser un tel objectif, la solidarité, la loyauté, le dialogue, le sens des responsabilités et le travail en équipe demeurent nos maîtres mots. Afin de favoriser l'épanouissement professionnel de nos collaborateurs, je m'engage au quotidien à respecter les droits fondamentaux et à leur assurer les meilleures conditions de travail dans le contexte du Groupe.

De cette façon, le bien-être des salariés rejaille assurément sur les prestations réalisées chez nos clients, dont la satisfaction est notre objectif, tout en maintenant nos équilibres financiers.

Par ailleurs, depuis 2010, ATALIAN s'est engagé dans une démarche responsable en faveur du développement durable, et a intégré à son fonctionnement les principes et structuration de la norme Responsabilité Sociétale de l'Entreprise ISO 26000.

Elle propose une méthode permettant de déployer des stratégies de Développement Durable.

Concrètement, nous essayons de concilier au quotidien croissance économique, progrès social et protection de l'environnement. En témoigne la volonté des Dirigeants du Groupe de rédiger le rapport Développement Durable ATALIAN, lui-même inspiré des principes du Pacte Mondial, de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et des Conventions de l'OIT.

Nous avons en outre été évalués sur les sujets de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE) par ECOVADIS (plate-forme d'évaluation RSE accessible par nos clients) à la demande de nos clients. Pour aller plus loin, nous avons réalisé notre propre diagnostic RSE à l'échelle du Groupe ATALIAN. L'objectif à présent est de décliner cette autoévaluation en une grille d'évaluation RSE qui pourra être réalisée sur différents périmètres (Branche Métier, Régions, Agences, Sites clients) propres aux métiers et activités de chacun des pôles du Groupe. Les résultats pourront ainsi être communiqués in fine (notation et actions RSE) à nos clients, dans un objectif de transparence RSE.

ATALIAN a pour vocation de donner aux entreprises et aux collaborateurs de ses différents pôles métiers, tant nationaux qu'internationaux, un socle commun et cohérent de pratiques auquel ils pourront se référer, de façon à guider chacun d'entre eux dans l'exercice de leurs missions, à travers le monde.

A cela s'ajoute la volonté de conduire nos affaires de façon responsable et de respecter nos partenaires. Nous sommes convaincus de l'importance que l'éthique doit prendre dans nos relations avec nos fournisseurs, sous-traitants, clients, mais aussi avec les collectivités.

La mise en place d'une démarche éthique au sein du Groupe dépasse largement notre volonté première de respecter les lois et les règlements. En effet, en s'inscrivant dans une telle démarche, au-delà du cadre strict de la légalité et des standards, nous adoptons une vision à long terme sur un marché concurrentiel.

Ce code est un support nécessaire de notre stratégie de développement et un vecteur privilégié de notre quête permanente de la performance.

Je compte sur l'ensemble des collaborateurs d'ATALIAN pour intégrer dans leurs décisions et actions quotidiennes les principes fondamentaux formalisés dans ce code.



Franck JULIEN
Président

Sommaire

Introduction	4
L'esprit ATALIAN	6
A. L'attitude à adopter à l'extérieur du Groupe	7
1. Des relations durables avec les clients, fournisseurs et sous-traitants	7
1.1. Principes généraux de transparence et de sincérité	7
1.2 Loyauté à l'égard de la clientèle et respect des règles du droit de la concurrence	8
1.3 Equité à l'égard des fournisseurs et des sous-traitants	9
2. Des responsabilités sociétales et environnementales	9
2.1 Vis-à-vis des collectivités	9
2.2 Vis-à-vis de l'environnement	9
B. Les principes au sein du Groupe	10
1. De l'éthique dans nos ressources humaines	10
1.1 Respect des personnes et des droits de l'Homme	10
1.2 Santé et sécurité au travail	11
1.3 Valorisation de l'emploi	12
2. De la protection des biens et des ressources d'ATALIAN	12
2.1 Utilisation des biens et des équipements d'ATALIAN	12
2.2 Propriété intellectuelle et confidentialité	13
Glossaire	15
Documents de référence	18

Introduction

Valeurs et principes fondamentaux du Groupe

- ◆ **ESPRIT ENTREPRENEURIAL**
- ◆ **INTÉGRITÉ**
- ◆ **RESPONSABILITÉ DURABLE**
- ◆ **ADAPTABILITÉ**
- ◆ **SIMPLICITÉ**

Les valeurs essentielles du Groupe ATALIAN sont déclinées dans ce code éthique.

Ce code s'applique à l'ensemble des collaborateurs et des entités du Groupe. Il est également diffusé, en plusieurs langues, sur le site internet du Groupe.

Des évolutions du Code, et d'éventuelles déclinaisons, par thèmes et/ou par branches métiers, seront envisagées.

Ce code s'applique à l'ensemble des pôles métiers en France et à l'étranger. Il s'adresse à l'ensemble des salariés, fournisseurs, sous-traitants et clients susceptibles d'intervenir au sein d'ATALIAN.



L'esprit ATALIAN

L'esprit ATALIAN est construit autour de principes fondamentaux qui régissent les comportements de tout un chacun au quotidien tels que :

- ◆ La transparence
- ◆ L'équité
- ◆ Le respect des lois et des réglementations
- ◆ Le respect des règles de la concurrence
- ◆ La loyauté
- ◆ L'intégrité
- ◆ Le respect de l'environnement
- ◆ La confiance



A. L'attitude à adopter à l'extérieur du Groupe

TRANSPARENCE ♦ SINCÉRITÉ ♦ LOYAUTÉ ♦ EXEMPLARITÉ

A l'extérieur du Groupe, les collaborateurs doivent adopter une conduite éthique de leurs transactions. Une démarche responsable permet d'obtenir des résultats positifs, tout en favorisant l'exemplarité et la prise de responsabilité dans la sphère d'activité du Groupe.

1. Des relations durables avec les clients, fournisseurs et sous-traitants

1.1. Principes généraux de transparence et de sincérité

Refuser toute forme de corruption

ATALIAN combat la corruption dans ses relations avec l'ensemble de ses partenaires et lutte contre :

- ♦ L'extorsion
- ♦ Les paiements de facilitation
- ♦ Les avantages injustifiés (offerts ou reçus)
- ♦ Tout versement ou acceptation de sommes illicites dans la conduite des opérations du Groupe

Assurer la fiabilité de l'information financière

ATALIAN s'engage à traduire fidèlement et clairement les opérations et les transactions financières dans ses comptes, dans les livres comptables appropriés qui sont tenus

à la disposition des organes décisionnels, des commissaires aux comptes et des représentants du personnel.



Compliance officer

Il est recommandé d'informer le compliance officer, dès que possible, si vous pensez ou suspectez qu'une situation est ou pourrait représenter un acte de corruption. La détection et les remontées d'actes de corruption sont de la responsabilité de tous les collaborateurs du Groupe.

Conflits d'intérêts

Il s'agit pour les collaborateurs d'ATALIAN d'éviter toute situation créant ou pouvant créer un conflit entre leurs intérêts personnels (ou ceux des membres de leur famille) et ceux du Groupe.

Les collaborateurs d'ATALIAN ne doivent pas détenir d'intérêts ou d'investissements dans l'entreprise d'un fournisseur, client, concurrent ou consultant d'ATALIAN si ces intérêts ou investissements sont de nature à influencer sur les relations commerciales prises au nom d'ATALIAN.

1.2 Loyauté à l'égard de la clientèle et respect des règles du droit de la concurrence

Dans un souci perpétuel de qualité et de préservation de l'intérêt du client, ATALIAN s'engage à respecter les règles du droit de la concurrence applicables : toute pratique ayant pour conséquence d'entraver le jeu de la concurrence (ententes, abus de position dominante, etc...).

Rappel des règles du droit de la concurrence

- ◆ Décider de manière autonome et indépendante des prix, de la production, des clients ou des marchés;
- ◆ Ne pas s'accorder avec un concurrent, directement ou indirectement, même de manière informelle, sur les prix, la production, les clients ou les marchés ;
- ◆ Ne pas échanger d'informations avec les concurrents concernant les fournisseurs, clients ou cocontractants avec lesquels l'entreprise travaille ou envisage de travailler ; ou les marchés sur lesquels l'entreprise envisage d'opérer ; ou les conditions commerciales auxquelles elle souhaite contracter ;

- ◆ Quitter immédiatement les réunions professionnelles si des questions commercialement sensibles sont abordées.
- ◆ S'assurer que le départ de la réunion a été enregistré dans le compte rendu de cette réunion et soumettre cette situation au compliance officer de l'entreprise dans les meilleurs délais.

Le respect des règles du droit de la concurrence est une obligation pesant sur tous les salariés et dirigeants. Toute violation établie entraînera des mesures disciplinaires adéquates pour répondre au non-respect des règles et prévenir de futures violations du droit applicable.

Compliance officer

Il est recommandé d'informer le compliance officer de toute pratique potentiellement anticoncurrentielle ou des doutes sur la légalité d'une pratique au regard des règles de concurrence.

Les collaborateurs d'ATALIAN sont ainsi invités à :

- ◆ Traiter honnêtement et équitablement tous les clients, quelle que soit la taille de leur entreprise, et toujours agir de bonne foi ;
- ◆ S'engager à fournir aux clients des produits et/ou services de qualité répondant à leurs exigences ;
- ◆ Communiquer des informations exactes sur les produits et/ou services dans les publicités et les déclarations publiques ou les offres commerciales ;
- ◆ Ne pas communiquer à autrui les informations confidentielles.

1.3 Equité à l'égard des fournisseurs et des sous-traitants

Les fournisseurs et les sous-traitants du Groupe doivent respecter les valeurs d'ATALIAN. A ce titre, ils jouent un rôle majeur dans la satisfaction des clients. ATALIAN doit donc entretenir avec les fournisseurs et les sous-traitants des relations pérennes, respectueuses, et ancrées dans une démarche de transparence et de sincérité.

A ce titre, ATALIAN s'interdit de créer des situations de dépendance vis-à-vis des fournisseurs et des sous-traitants, en mettant en place des solutions alternatives adaptées.

ATALIAN s'engage à fonder les achats de biens et de services sur des critères de prix, qualité, performance, livraison et adéquation aux besoins, ceci afin de préserver ses intérêts.

2. Des responsabilités sociétales et environnementales

2.1 Vis-à-vis des collectivités

ATALIAN agit en tant qu'entreprise responsable et solidaire en s'engageant à :

- ◆ Favoriser le développement du tissu local
- ◆ Préserver l'emploi. De par l'activité d'ATALIAN, l'entreprise propose de nombreuses opportunités d'emplois sur tous les périmètres d'action
- ◆ Encourager l'implication des collaborateurs dans la démarche sociétale d'ATALIAN, voire même à s'investir bénévolement dans la vie locale
- ◆ Adopter un comportement citoyen.

2.2 Vis-à-vis de l'environnement

Dans le cadre de son engagement en matière de développement durable, ATALIAN a intégré depuis de nombreuses années la dimension environnementale dans sa stratégie et sa culture.

Outre l'application quotidienne de la norme ISO 26000, ATALIAN est impliqué dans un management environnemental reconnu par le certificat ISO 14001. Son management en matière de protection de l'environnement se traduit notamment par une veille technologique continue permettant de proposer à ses clients des produits et services à faible impact environnemental.

Dans ce sens, ATALIAN s'est engagé à être en conformité avec la réglementation et à avoir un comportement écoresponsable, notamment dans le domaine de la lutte contre le changement climatique.

En 2012, le « Bilan Réglementaire des Gaz à Effet de Serre » du Groupe a été réalisé. Les émissions directes de gaz à effet de serre des différents métiers ont été comptabilisées et ont conduit à la mise en œuvre d'un plan d'action afin de les réduire. Sur le Pôle Propreté, ce Bilan de GES a été complété par le « Bilan Carbone » (méthode développée par l'ADEME) qui comptabilise aussi les émissions indirectes.



B. Les principes au sein du Groupe

RESPECT ♦ ÉQUITÉ ♦ DIVERSITÉ ♦ LOYAUTÉ ♦ DISCRÉTION

1. De l'éthique dans nos ressources humaines

Les salariés du Groupe constituent le capital humain de l'Entreprise, qu'il convient de gérer dans toute sa complexité et préserver.

Dans le cadre des missions qui lui sont confiées, la Direction des Ressources Humaines s'engage à se conformer à la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (DUDDH) et aux conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

1.1 Respect des personnes et des droits de l'Homme

Favoriser l'épanouissement personnel

ATALIAN offre à ses collaborateurs un cadre de travail

propice à leur développement personnel afin de développer et d'asseoir des relations de confiance. ATALIAN s'engage à préserver les droits fondamentaux et les libertés individuelles de ses collaborateurs. En découle la volonté d'ancrer la protection de la dignité, la tolérance, la diversité et le respect mutuel dans tous les esprits.

Chaque collaborateur d'ATALIAN est invité à :

- ♦ Veiller à ne pratiquer aucune discrimination
- ♦ Soutenir et promouvoir l'engagement d'ATALIAN en matière de diversité

ATALIAN privilégie :

- ♦ La loyauté et le respect mutuel dans les rapports professionnels
- ♦ Le refus de toute forme de discrimination ou de harcèlement
- ♦ Le refus de toute violence physique, verbale ou morale et de tout abus
- ♦ Le respect de la vie privée des collaborateurs
- ♦ La promotion de la diversité et de l'égalité des chances
- ♦ La parité au travail



Promouvoir le dialogue social

ATALIAN favorise un dialogue social de qualité et la concertation avec les partenaires sociaux, ainsi que le respect et la considération des représentants des salariés dans chacun des pays où le Groupe est présent.

A ce titre, ATALIAN s'engage à :

- ◆ Respecter les lois applicables et les accords conclus avec les représentants du personnel
- ◆ Promouvoir un dialogue social constructif
- ◆ Privilégier la négociation collective

1.2 Santé et sécurité au travail

ATALIAN considère ses collaborateurs comme une richesse. C'est pourquoi ATALIAN a adopté une politique de santé et sécurité au travail ambitieuse, sa volonté étant d'assurer à ses collaborateurs un environnement de travail sûr. Aucun compromis n'est toléré en cette matière, et chacun des collaborateurs a le devoir d'y contribuer par un comportement responsable, respectueux des règles de sécurité, d'hygiène et de santé applicables sur son lieu de travail, notamment chez nos clients.

Des campagnes d'informations et des « causeries » sont programmées régulièrement auprès des collaborateurs afin de lutter contre les risques d'accidents de travail, de trajet et de maladies professionnelles encourus. ATALIAN met en œuvre au travers de ses systèmes de management de la sécurité (MASE, OHSAS 18001) les programmes, les formations et les contrôles internes nécessaires afin de promouvoir en permanence des méthodes de travail sûres.

ATALIAN s'engage à :

- ◆ Respecter les législations et réglementations sanitaires en vigueur
- ◆ Mettre en œuvre les meilleures pratiques relatives à la sécurité sur le lieu de travail, l'objectif étant d'éviter au maximum toute situation de danger
- ◆ Assurer l'intégrité physique et mentale des salariés

En contrepartie, chaque collaborateur est invité à :

- ◆ Respecter la Législation, les règles de la société et les procédures internes
- ◆ Respecter les consignes de sa hiérarchie
- ◆ Être attentif lorsqu'une causerie est pratiquée sur le lieu de travail
- ◆ Signaler à la hiérarchie tout comportement, installation ou situation de nature à compromettre la sécurité de son environnement de travail
- ◆ Participer aux formations de sensibilisation à la prévention des accidents



1.3 Valorisation de l'emploi

Tout collaborateur d'ATALIAN doit être sûr de voir son parcours professionnel valorisé.

ATALIAN encourage notamment la mobilité de ses collaborateurs au sein du Groupe et privilégie leur formation.

Au cours d'entretiens individuels réguliers avec les managers, les résultats obtenus par les collaborateurs ATALIAN sont mis en avant (reconnaissance de la contribution des salariés) dans l'évolution de carrière, qui se fera en fonction des exigences de l'entreprise et des aspirations individuelles de chacun. ATALIAN favorise la promotion interne des salariés.

ATALIAN promeut également le développement des jeunes talents au sein du Groupe, notamment par l'insertion, la formation et le tutorat (contrat de professionnalisation et d'apprentissage).

ATALIAN se conforme aux législations et réglementations nationales relatives à l'intégration des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail et participe aux actions tendant à garantir leur emploi.

2. De la protection des biens et des ressources d'ATALIAN

ATALIAN s'assure que chaque collaborateur est responsable de la bonne utilisation et de la protection des biens et ressources du Groupe. Ces biens et ressources comprennent à la fois les biens immobiliers et mobiliers, mais aussi les droits de propriété intellectuelle, ainsi que le savoir-faire appartenant à l'entreprise

2.1 Utilisation des biens et des équipements d'ATALIAN

Ils sont exclusivement réservés à un usage professionnel, ce qui emporte pour chaque collaborateur l'interdiction :

- ◆ De les détourner ou de les emporter pour en tirer un bénéfice personnel
- ◆ De les transformer ou de les détruire sans autorisation
- ◆ D'utiliser le matériel professionnel à des fins personnelles

La Charte informatique ATALIAN permet à chaque salarié d'appréhender la problématique sécuritaire de l'entreprise et de percevoir clairement ses droits et devoirs.



2.2 Propriété intellectuelle et confidentialité

Les droits de propriété ne peuvent être utilisés à des fins personnelles.

A ce titre, les collaborateurs d'ATALIAN sont encouragés à combattre et dénoncer la contrefaçon et à protéger les données confidentielles du Groupe.

Pour un Groupe tel qu'ATALIAN, la confidentialité des informations est une des clés de maintien de l'avantage concurrentiel. Le personnel peut être amené à détenir des informations appartenant au Groupe et qui doivent demeurer confidentielles dans la mesure où leur divulgation ou leur révélation prématurée serait de nature à porter atteinte aux intérêts d'ATALIAN.

Elles peuvent notamment concerner les produits, les études, les projets techniques, les données industrielles, les plans commerciaux et financiers, ainsi que tous éléments susceptibles de relever de la propriété intellectuelle et du savoir-faire d'ATALIAN.

Il appartient à chacun de veiller à ce que ces informations ne soient pas diffusées à l'extérieur de l'entreprise, ni même communiquées à des personnes employées au sein de l'entreprise et qui ne sont pas habilitées à en avoir connaissance.

Par ailleurs, le strict respect de la confidentialité permettra au Groupe de prévenir tout risque de violation des règles du droit de la concurrence applicables.

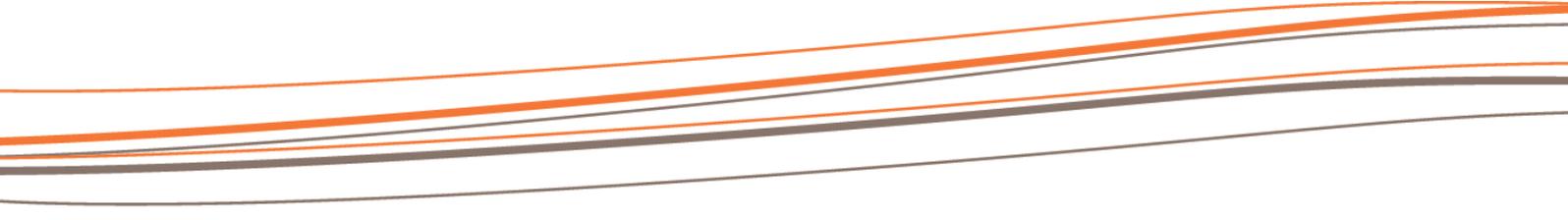
La qualité de l'image institutionnelle du Groupe ainsi que la réputation de ses services sont les conditions de sa pérennité.

Le personnel du Groupe, conscient de leur importance, s'engage alors à s'abstenir de tous les actes suivants :

- ◆ Dénigrement des produits et service
- ◆ Diffusion d'informations erronées
- ◆ Utilisation malveillante du nom de l'entreprise, de ses marques
- ◆ Tenir des propos diffamatoires

Les collaborateurs sont soumis au devoir de discrétion et de loyauté qui impose de s'exprimer avec réserve et retenue, tant dans le cadre de conversations que dans les nouveaux espaces de discussions et les réseaux sociaux en ligne.





Le présent Code définit le cadre éthique dans lequel nous souhaitons exercer nos activités. Suite à la lecture de ce Code, je vous invite à adhérer aux principes qui y sont exposés, en signant la Charte d'engagement des collaborateurs.

Franck Julien, Président du Groupe

Glossaire

Intégrité

Qualité de quelqu'un, de son comportement, d'une institution qui est intègre, honnête (Larousse.fr).

Transparence

Pratique sociale guidée par la sincérité et une parfaite accessibilité de l'information dans les domaines qui concernent l'opinion publique. C'est aussi le souci de rendre compte d'une activité, de reconnaître ses erreurs. L'objectif premier de la transparence est d'établir une relation de confiance. Elle s'oppose à l'opacité. (Toupie.org)

Développement durable

« Développement qui répond au besoin du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs. » (Rapport Brundtland de 1987) Concrètement, il a pour objectif principal de concilier le progrès économique et social avec la préservation de l'environnement, ce dernier étant considéré comme un patrimoine devant être transmis aux générations futures.

Dignité

Principe selon lequel une personne ne doit jamais être traitée comme un objet ou comme un moyen, mais comme une entité intrinsèque. Elle mérite un respect inconditionnel, indépendamment de son âge, de son sexe, de son état de santé physique ou mentale, de sa condition sociale, de sa religion ou de son origine ethnique. (Toupie.org)

Loyauté

Respect de la vérité, fidélité à la parole donnée, aux engagements pris ; droiture, honnêteté. (Académie française, éd. 1986)

Discrimination

En droit du travail, traitement inégal et défavorable appliqué à certaines personnes en raison notamment, de leur origine, de leur nom, de leur sexe, de leur apparence physique ou de leur appartenance à un mouvement philosophique, syndical ou politique. (dictionnaire-juridique.com).

Exemples : discrimination fondée sur : l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation ou l'identité sexuelle, l'âge, la situation de famille ou la grossesse, les caractéristiques génétiques, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le nom de famille, l'état de santé ou le handicap.

Harcèlement

Actes ou propos tenus à l'encontre d'une personne dans le but de la détruire psychologiquement et/ou physiquement. Il s'agit d'une forme de maltraitance. Elle peut être morale ou physique. (Psychologies.com) Exemples : isolement physique ou social (« placardisation ») ; rabaissement quotidien ; persécution ; coercition ; intimidation ; humiliation...

Propriété intellectuelle

Elle comprend les inventions (brevets), les marques, les dessins et modèles industriels et les indications géographiques.

Extorsion

Obtention d'argent par la coercition ou la force.

Glossaire

Délit d'initié

Fait de détenir une information confidentielle sur une entreprise et de l'utiliser pour faire des opérations à son profit ou en faire profiter autrui avant que cette information ne soit devenue publique et n'est entraînée une baisse ou une hausse des cours de bourse de l'entreprise. (trader-finance)

Ententes

L'entente implique un accord de volontés ou une conscience d'adopter un comportement commun (action concertée) entre plusieurs entreprises. Prohibée lorsqu'elle a pour finalité de fausser le jeu de la concurrence et de faire obstacle à la fixation du prix et d'autres conditions commerciales qui doivent s'établir par le seul jeu de l'offre et de la demande. L'entente peut porter sur certains aspects essentiels du fonctionnement du marché notamment la fixation des prix d'achat ou de vente, sur la limitation ou le contrôle de la production, des débouchés, du développement technique ou des investissements.

Il existe deux types d'ententes : (i) entre des opérateurs situés au même niveau de la chaîne économique – concurrents directs (entente horizontale) et (ii) entre des opérateurs situés à des niveaux différents de la chaîne économique (entente verticale).

Les ententes prennent également la forme d'échanges d'informations sensibles et confidentielles. L'échange d'informations entre concurrents est anticoncurrentiel lorsqu'il élimine les incertitudes quant au comportement envisagé par les entreprises concernées. Ainsi, des informations sur les prix et les stratégies commerciales qu'entendent suivre les concurrents conduisent à une coordination tacite de leurs comportements qui atténue le jeu concurrentiel et entraîne un risque de collusion.

Abus de position dominante

L'abus de position dominante se caractérise par le fait qu'une entreprise exploite abusivement sa position de dominance sur un marché pour imposer des conditions défavorables à un client ou fournisseur.

La constatation de l'existence d'une position dominante n'implique en soi aucun reproche à l'égard de l'entreprise concernée, seul l'abus de cette position peut être sanctionné. Il peut notamment prendre la forme d'un refus de vente, des ventes liées ou des conditions de vente discriminatoires ainsi qu'une rupture des relations commerciales établies ou une rupture des relations commerciales au motif que le partenaire refuse de se soumettre à des conditions commerciales injustifiées.

Conflits d'intérêts

Situation avérée ou apparente dans laquelle un individu ou une organisation est soumise à des intérêts multiples du fait des fonctions ou des responsabilités occupées dans des institutions publiques, dans une entreprise, une association, une fondation, etc. Ces intérêts multiples peuvent entrer en opposition et corrompre les décisions ou la façon d'agir. (Toupie.org)

ISO 26000

Adoptée par 93% des pays et organisations membres de l'ISO, la norme ISO26000 est une norme non contraignante, qui ne peut donc faire l'objet d'une certification (elle donne simplement des lignes directrices). Elle a pour objectif de faciliter l'accompagnement des projets en Développement Durable, en permettant de structurer la démarche, tout en intégrant à la fois les contraintes et les facteurs-clés de succès.

Glossaire

Pour définir le périmètre de leur responsabilité sociétale, la norme invite les organisations à articuler leur démarche autour de 7 questions centrales, chacune visant à identifier les domaines d'actions pertinents sur lesquels l'organisation pourra se baser pour fixer ses priorités et mettre en place ses propres actions :

- ◆ La gouvernance de l'organisation
- ◆ Les droits de l'Homme
- ◆ Les relations et conditions de travail
- ◆ L'environnement
- ◆ La loyauté des pratiques
- ◆ Les questions relatives aux consommateurs
- ◆ La communauté et le développement local

MASE

(Manuel d'Amélioration Sécurité des Entreprises)

Il s'agit d'un référentiel commun à tous les secteurs de l'industrie, qui permet de mettre en place un système de management de la santé et de la sécurité au travail, inscrit dans une démarche d'amélioration continue des performances Sécurité Santé et Environnement des entreprises.

Il repose sur cinq grands points : l'engagement de la direction, la compétence et la qualification professionnelle du personnel, la préparation et l'organisation du travail, le contrôle et l'amélioration continue. Son but est de mettre en place un système préventif des accidents afin d'éviter et de prévenir l'apparition de situations dangereuses.

OHSAS18001

Cette certification permet à tout organisme, indépendamment de sa taille ou de son secteur d'activité de mettre en place un système de management de la santé et sécurité (SMS) conformément au référentiel OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Services), reconnu internationalement. L'entreprise peut ainsi identifier, réduire et surmonter les dangers liés à la santé et à la sécurité en limitant les risques, elle répond également aux obligations réglementaires de prévention et permet de protéger les travailleurs.

ISO 14001

Cette norme spécifie les exigences relatives à un système de management environnemental permettant à un organisme de développer et de mettre en œuvre une politique et des objectifs, qui prennent en compte les exigences légales et les autres exigences auxquelles l'organisme a souscrit et les informations relatives aux aspects environnementaux significatifs. Elle s'applique aux aspects environnementaux que l'organisme a identifiés comme étant ceux qu'il a les moyens de maîtriser et ceux sur lesquels il a les moyens d'avoir une influence. Elle n'instaure pas en elle-même de critères spécifiques de performance environnementale.

ECOVADIS et SEDEX

Fournissent une expertise sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), constituée par des fiches d'évaluation simples et fiables. Élément clef d'une politique Achats Responsables, elle permet de réduire les risques et d'améliorer la performance des fournisseurs.

Documents de référence

Documents internes

- ◆ Charte informatique
- ◆ Charte d'utilisation d'un téléphone
- ◆ Politique Handicap
- ◆ Charte d'engagement des collaborateurs

Accords internationaux

- ◆ Déclaration Universelle des Droits de l'Homme
- ◆ Pacte mondial des Nations Unies
- ◆ Conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail



L'équipe QSE est à votre disposition pour toute question

dqseg@atalian.com

Charte
Droits **Respect**
Environnement
Réglementations
Intégrité
Confidentialité
Dignité Humain
Confidentialité
Atalian
Ethique
Sincérité
Responsabilité
Sécurité
Attitudes
Discretion
Protection
Exemplarité
Code
Loyauté
Equité
Principes
Valeurs
Diversité



ATALIAN

GLOBAL SERVICES