



CODE DE BONNE CONDUITE

INVENTEZ L'AVENIR, NOUS LE CONSTRUISONS

www.snrb.fr

Version 2 au 20/09/2023

Table des matières

// LA NOTE DE LA DIRECTION	2
NOTRE VISION	2

// INTRODUCTION	2
PREAMBULE	2

// RESPECT DE LA LOI	3
// RESPECT DES PERSONNES	4
Santé et sécurité	4
Sûreté des personnes	4
Prévention de la discrimination	4
Le non recours au travail illégal	5
Travail des enfants	5

// RESPECT DES FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS	6
// RESPECT DE LA CONFIDENTIALITÉ	6
// RAPPORT AVEC LA CLIENTELE	7
// CADEAUX ET INVITATIONS	8
// LUTTE ANTI-CORRUPTION	
La prévention de la corruption : Tous concernés, tous mobilisés	

// PAIEMENT DE FACILITATION	9
// BLANCHIEMENT D'ARGENT	9
// FRAUDES	10
// CONFLITS D'INTÉRÊTS	11
// DONS ET CONTRIBUTIONS POLITIQUES	12
// PARRAINAGE ET MECENAT	15



LA NOTE DE LA DIRECTION

NOTRE VISION

Depuis maintenant plus de 30 ans, notre société a su se développer et évoluer au fil des années grâce à notre investissement et notre employabilité.

Chez SNRB nous sommes convaincus que la manière dont nous exerçons nos différents métiers, sur un plan social , environnemental ainsi que sociétal est essentielle à notre réussite et cela est la source de nos valeurs.

Le présent code de conduite assurera la durabilité et la pérennité de notre société.

Nous sommes fiers de vous présenter notre éthique de conduite qui formalise en toute transparence notre culture et nos valeurs. Elle est notre fil à plomb, afin de nous maintenir dans la droiture de nos décisions, voilà un texte de référence qui doit inspirer nos choix et guider nos actions au quotidien.

Ce code de bonne conduite est communiqué à tout nouveau collaborateur/trice et porté à la connaissance du public sur notre site internet. Il s'applique à chacun d'entre nous.

Nous vous invitons à en prendre connaissance et à en respecter ses engagements.

INTRODUCTION

PREAMBULE

La réussite de l'entreprise SNRB repose sur les bonnes relations, la confiance et la transparence que celle-ci a su instaurer durant ces 30 dernières années avec ses clients, partenaires et salariés.

L'entreprise s'est dotée, au fil des années, de règles de fonctionnement éthiques à appliquer par toutes les parties prenantes, tant internes qu'externes.

L'entreprise a proscrit toute pratique relevant de la corruption et du trafic d'influence contraires à ses valeurs fondamentales et qui l'exposent à des sanctions graves.

Ce code de bonne conduite doit être un facteur de mobilisation de nos organisations et d'amélioration de nos comportements.

Son objectif est de rassembler dirigeants et collaborateurs autour des mêmes valeurs.

Ce guide de bonne conduite met en avant les règles instaurées par l'entreprise sur les axes suivants :

- ⚡ Respect de la loi
- ⚡ Respect des personnes
- ⚡ Respect des fournisseurs et sous-traitants
- ⚡ Rapport avec la clientèle
- ⚡ Cadeaux, invitations
- ⚡ Lutte anti-corruption
- ⚡ Paiements de facilitation
- ⚡ Blanchiment d'argent
- ⚡ Fraudes
- ⚡ Conflits d'intérêts
- ⚡ Dons et contributions politiques
- ⚡ Parrainage et mécénat
- ⚡ Respect de la confidentialité

Le présent Code s'applique à l'ensemble des dirigeants et salariés de l'entreprise. Il est applicable partout en France et est mis en œuvre dans les relations avec les prospects, les clients, les fournisseurs, sous-traitants et l'ensemble des partenaires de la société.

RESPECT DE LA LOI

Le présent Code de bonne conduite appelle chaque dirigeant et chaque salarié de l'entreprise SNRB à respecter les lois et règlements en vigueur dans le pays dans lequel ils exercent leurs activités.

Ce Code ne peut rappeler ou compléter l'ensemble des lois et règlements, conventions ou règlements internes qui régissent les activités de l'entreprise. Il ne peut également aborder toutes les situations auxquelles les salariés pourront être confrontés lors de leurs activités.

En effet, nombreuses sont les situations non abordées dans le présent Code de bonne conduite. Dans ce cas, les principes de respect, d'éthique, d'honnêteté et de bonne conduite doivent gouverner la conduite de chacun.

Les salariés disposent de connaissances suffisantes quant au respect des règles de droit applicables à ses activités. Si un salarié ressent un doute ou une incertitude sur la conduite à tenir dans une situation particulière, il peut prendre conseil auprès de sa hiérarchie.

Chaque salarié ou dirigeant se doit d'éviter toute activité et/ou comportement pouvant l'entraîner, lui-même, et/ou l'entreprise dans une pratique illicite.

Le respect des règles de droit relatives au travail, à l'hygiène, la sécurité, la qualité, la protection de l'environnement et celles en matière de corruption et de concurrence doivent être impérativement appliquées et respectées.

RESPECT DES PERSONNES

Le respect des personnes est fondé sur le principe de confiance, de respect mutuel et le souci de traiter chacun avec dignité.

L'entreprise SNRB applique une politique de ressources humaines équitable et conformes :

-  Aux principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme
-  Aux conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)

SNRB s'interdit toute forme de discrimination, pression, poursuite, harcèlement moral et sexuel. Le respect des personnes s'établit sur plusieurs axes :

Santé et sécurité

-  Evaluation des risques professionnels sur chaque poste de travail (DUER)
-  Protection de la santé et de la sécurité des salariés
-  Respect des règles d'hygiène sur les chantiers
-  Prévention des accidents du travail
-  Sensibilisation des salariés par le biais de formation et de quart d'heure sécurité
-  Mise au point de méthodes et d'outils de travail plus sécurisés

Sureté des personnes

La sureté a pour objectif de prévenir les actes de malveillance délibérés (attentats, intrusions, occupations des locaux, espionnage industriel, cyberattaques, vols de biens, kidnappings, vandalismes, agressions verbales et physiques...)

L'entreprise a mis en place des procédures visant à informer les salariés des mesures à mettre en place en cas d'actes malveillants.

Prévention de la discrimination

SNRB s'interdit toute forme de discrimination quelle qu'elle soit :



L'apparence physique



L' ge



La nationalité



L'identité de genre



L'Etat de santé



Le sexe



L'orientation sexuelle



Le handicap



Les opinions politiques



La grossesse



La religion



La situation familiale

Le non recours au travail illégal

SNRB s'attache à maîtriser les risques de travail illégal sur ses opérations en appliquant des procédures internes strictes et rigoureuses :

- ⚡ Recensement des entreprises présentes sur site
- ⚡ Recueil des autorisations, titres de séjour et papiers d'identité
- ⚡ Contrôles inopinés sur site
- ⚡ Port obligatoire des cartes BTP

Travail des enfants

SNRB respecte et applique les lois et règlements français. Le recours au travail des enfants y est strictement interdit.



RESPECT DES FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS

Nos fournisseurs et sous-traitants représentent une part importante de notre entreprise et jouent un rôle essentiel dans son développement et ses performances.

Ils sont force de proposition en matière d'innovation et d'achats responsables. SNRB choisit ses partenaires avec soin, en s'assurant qu'ils partagent les mêmes valeurs et principes en matière de développement durable, de RSE, d'insertion professionnelle, d'éthique ou d'innovation.

SNRB veille à :

- 🔗 Entretenir une relation client/fournisseurs et/ou sous-traitants fondée sur le respect mutuel
- 🔗 La mise en place d'une communication transparente
- 🔗 Privilégier la médiation dans les litiges commerciaux
- 🔗 Maîtriser les délais de paiement légaux et contractuels
- 🔗 Intégrer la problématique de responsabilité environnementale et sociétale, RSE
- 🔗 S'engager en faveur d'achats responsables en appréciant l'ensemble des coûts et impacts du cycle de vie
- 🔗 Veiller au développement de l'activité économique de proximité



RESPECT DE LA CONFIDENTIALITÉ

La protection des différentes données relatives à la personne ou à la situation des clients constitue une base importante sur laquelle repose la confiance desdits clients à l'égard de l'entreprise.

Cette protection est également reconnue par des dispositions législatives et réglementaires dont la violation est sanctionnable et qu'il convient donc de respecter strictement.

Il en résulte que toute information concernant la personne et/ou la situation (familiale, financière, médicale...) d'un client ou d'un prospect, fournisseur ou partenaire commercial qu'un salarié peut être conduit à connaître à l'occasion de l'exercice de son activité, doit être considérée a priori comme strictement confidentielle et ne pouvant faire l'objet d'une divulgation quelconque à un tiers ou à un collègue, sauf pour ce qui concerne ce dernier si celui-ci en a lui-même besoin pour l'accomplissement de son activité professionnelle.

D'une façon plus générale, il est indispensable que chaque salarié conserve de manière confidentielle au regard des tiers et de ses collègues qui n'en ont pas besoin pour l'exercice de leur activité professionnelle toute information donnée comme telle ou contenue dans un dossier portant notamment sur un salarié, un client ou sur les activités de l'entreprise.

Tous les collaborateurs sont tenus à une obligation de discrétion concernant les informations, de quelque nature qu'elles soient, qui pourraient être préjudiciables à l'entreprise si elles étaient dévoilées.

En cas de non-respect de ce devoir de discrétion ou de la clause de confidentialité, différentes sanctions peuvent être prises, en interne (avertissement ou licenciement pour faute selon la nature et l'importance de l'information divulguée).



RAPPORT AVEC LA CLIENTELE

La confiance du client dans les activités de l'entreprise SNRB constitue l'un des objectifs primordiaux de l'entreprise.

Cette confiance s'acquiert et se maintient grâce à un strict respect de ses droits, de la préservation des intérêts de tous, puis à un souci constant de respecter et de tenir ses engagements.

SNRB demande à ses collaborateurs de veiller à ce que les relations avec les pouvoirs adjudicateurs soient légales, indépendantes et transparentes et qu'elles n'introduisent aucune ambiguïté telle qu'elle soit.

La remise de cadeaux, ou tout autre avantage à destination des agents publics ou représentant de la maîtrise d'ouvrage ou à des agents chargés d'une mission de service public de contrôle (DIRRECTE, CRAMIF...) est rigoureusement interdite.

CADEAUX ET INVITATIONS

Les cadeaux et invitations peuvent contribuer aux bonnes relations commerciales et sont des actes de courtoisie ou d'hospitalité usuels. Ils peuvent prendre la forme de :

-  Cadeaux
-  Invitations à des événements professionnels
-  Repas
-  Voyages
-  Divertissements...

Une invitation ou un cadeau, même de faible montant offert à un représentant de la maîtrise d'ouvrage ou agent public, ou à un salarié du secteur privé, peut, dans certaines circonstances, être qualifié d'acte ou de tentative de corruption.

Offrir ou accepter un cadeau est un comportement inacceptable dès lors qu'il remet en cause l'indépendance de son bénéficiaire ou qu'il le rend redevable à l'égard de l'offrant.

En présence de cadeaux, il convient donc de s'interroger sur :

-  La valeur : la valeur d'un cadeau doit être faible et raisonnable par rapport aux circonstances et à la nature de la relation d'affaire et ne pas provoquer de gêne de la part de son bénéficiaire.
-  La transparence : un cadeau doit pouvoir être justifié par une facture, retranscrit en comptabilité et être révélé publiquement.
-  L'objectif : un cadeau est une marque de respect et ou de gratitude désintéressée. Il devient potentiellement un acte de corruption lorsqu'il est octroyé dans un moment stratégique (appel d'offres, négociations contractuelles, etc...) afin d'obtenir une faveur de la part du bénéficiaire.
-  La fréquence : la répétition fréquente de cadeaux est suspecte

Les collaborateurs de l'entreprise s'engagent à ne jamais solliciter les présents et invitations offerts, à titre personnel ou professionnel, par des fournisseurs, entreprises sous-traitantes ou intermédiaires avec lesquels l'entreprise est en relation et doit refuser tout avantage qui serait de nature à compromettre son indépendance de jugement ou qui pourrait laisser penser à l'extérieur de l'entreprise qu'il pourrait être influencé.

Chaque collaborateur doit se demander si un tel cadeau ou avantage est licite et recevable. En cas de doute, le salarié peut se rapprocher de sa hiérarchie.

PAIEMENT DE FACILITATION

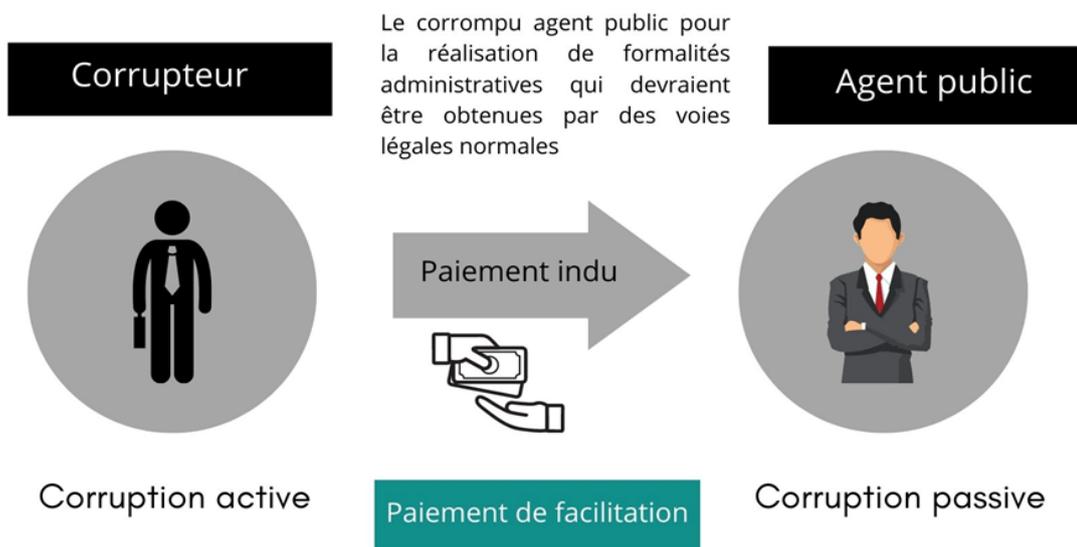
Dans les relations d'affaires, un paiement doit trouver son intérêt dans une contrepartie, qu'il s'agisse d'une prestation de service, de la vente d'un bien, d'une mission ou de la mise à disposition d'une chose.

Un paiement sans contrepartie devient un acte anormal et suspect qui peut correspondre à un avantage dans le cadre d'un acte de corruption ou de trafic d'influence.

Un paiement, une rétrocession d'argent, une minoration d'un dû constitueront des actes de corruption ou de trafic d'influence lorsqu'ils sont indus avec l'objectif d'obtenir une faveur en retour pour soi-même ou de façon indirecte.

Le paiement de facilitation est le fait de rémunérer directement ou indirectement, de façon indue, un agent public pour la réalisation de formalités administratives qui devraient être obtenues par des voies légales normales.

Les paiements de facilitation sont rigoureusement interdits par la législation française.



BLANCHIEMENT D'ARGENT

Le blanchiment d'argent est un procédé consistant à dissimuler l'origine de fonds provenant d'activités illégales (terrorisme, trafic de drogues, contrefaçon, piratage, corruption...)

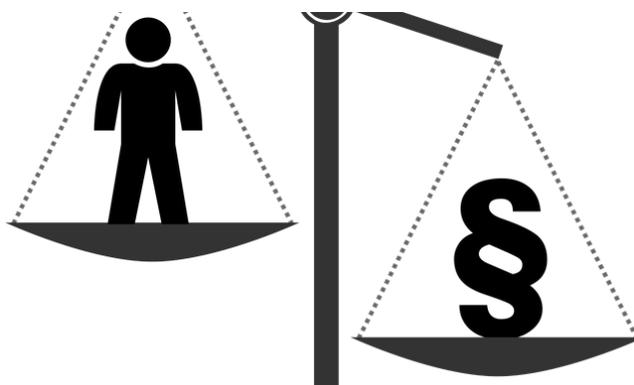
- ⚡ Transactions dans lesquelles les parties ne sont pas connues
- ⚡ Transactions conduites par des intermédiaires non connus
- ⚡ Transactions inexplicables
- ⚡ Méthodes de règlements anormales

SNRB refuse que l'on se serve d'elle pour des activités illégales, que ce soit par l'intermédiaire des clients, de tiers, d'agents commerciaux, de prestataires extérieurs ou de ses propres salariés. Elle prend toutes les mesures nécessaires pour se prémunir contre ce type d'activité.

La société et ses salariés souscrivent totalement à la lutte internationale contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme et appliquent une politique de connaissance du client fondée sur les risques, conforme aux lois et réglementations applicables.

Les salariés ne doivent entreprendre ni permettre aucune activité illégale dans le cadre de leur travail au sein de l'entreprise.

SNRB demande à ses collaborateurs et partenaires de contribuer à la transparence dans la pratique des affaires et à faire preuve de vigilance afin d'éviter tout risque de blanchiment d'argent.



FRAUDES

Il s'agit d'un acte qui a été réalisé en utilisant des moyens déloyaux destinés à surprendre un consentement, à obtenir un avantage matériel ou moral indu ou réalisé avec l'intention d'échapper à l'exécution des Lois.

La fraude consiste à tromper délibérément autrui pour obtenir un bénéfice illégal ou illégitime ou pour se soustraire à une obligation légale ou contractuelle.

Le mobile de la fraude peut être financier, moral ou matériel ; et l'entreprise peut en être victime ou bénéficiaire :

- ⌘ Détournement de somme d'argent, matériel ou informations confidentielles
- ⌘ Destruction de pièces justificatives
- ⌘ Modification de pièces contractuelles
- ⌘ Falsification d'écritures comptables
- ⌘ Apposition de signature scannée sans le consentement de l'intéressé
- ⌘ Fausse représentation de la réalité dans un document contractuel, comptable, administratif

Les manœuvres frauduleuses sont sanctionnées par la loi sous forme d'infractions spécifiques (vol, escroquerie, détournement de fonds, extorsion, corruption, abus de biens sociaux, faux et usages de faux, dissimulations de preuves...)

Ces infractions sont sanctionnées par des peines d'amendes et/ou d'emprisonnement en fonction de la gravité des faits.

CONFLITS D'INTÉRÊTS

Le conflit d'intérêts désigne « toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou à paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif d'une fonction ».

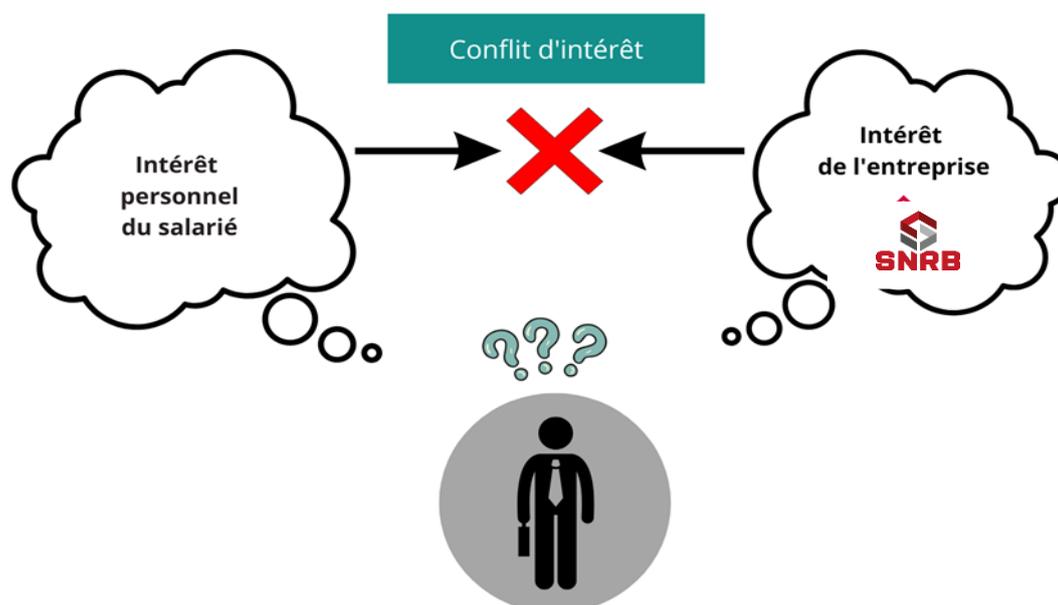
Un conflit d'intérêt peut donc désigner une situation dans laquelle les intérêts personnels d'un salarié peuvent affecter son objectivité, et la conduire à des choix contestables, au détriment de l'entreprise.

Ces intérêts peuvent résulter d'ambitions personnelles, de liens associatifs, caritatifs, culturels, ou résulter de liens familiaux ou sentimentaux.

Dès son embauche, et durant toute la durée de son contrat de travail, SNRB demande à ses collaborateurs d'éviter toute situation où son intérêt personnel entrerait en conflit avec les intérêts de l'entreprise.

Le conflit d'intérêt n'est pas illicite en soi dans le contexte d'une fonction exercée au sein d'une entreprise privée mais elle peut nuire à l'intérêt de l'entreprise, à son image et au lien de confiance instauré entre les collaborateurs et la direction.

SNRB demande à ses salariés d'effectuer des choix objectifs et de se comporter de manière impartiale dans l'exercice de leurs fonctions, de ne pas exercer d'activité ou de mission ou d'investir dans une entreprise qui le placerait directement dans une situation de conflits d'intérêts.



/// DONS ET CONTRIBUTIONS POLITIQUES

Les dons et contributions politiques sont des dons ou contributions financières ou en nature effectués au profit d'un candidat à un mandat politique ou au profit d'un parti ou d'une organisation politique.

SNRB respecte le droit, pour chaque collaborateur, de s'investir personnellement dans la vie politique locale mais cette participation doit rester personnelle et ne doit en aucun cas engager l'entreprise sous quelque forme que ce soit.

Aucun document, ou équipement propre à l'entreprise SNRB ne peut être utilisé à des fins politiques. Les dons et contributions politiques sont interdits dans l'entreprise.

/// IDENTIFICATION DES RISQUES DE CORRUPTION

L'activité des sociétés de la société SNRB consiste à conclure et exécuter des contrats ou des marchés portant sur des infrastructures et des équipements, pour des autorités publiques ou des clients privés et ce, en Ile-de-France. À l'occasion de ces activités, il existe des situations diverses dans lesquelles des collaborateurs peuvent se trouver face à un risque de corruption. Des exemples de situations générales pouvant donner lieu à des faits de corruption sont fournis ci-après.

Dans le cadre de projets, contrats/marchés publics ou privés

- ⚡ Chercher à favoriser l'obtention d'un contrat ou d'un marché.
- ⚡ Chercher à se trouver dans une situation privilégiée (règles favorables de préqualification, critères d'attribution, mécanismes contractuels).
- ⚡ Chercher à obtenir des décisions favorables (extensions de délais, travaux supplémentaires, validations de quantités, avenants, réclamations, réception litigieuse, etc.)

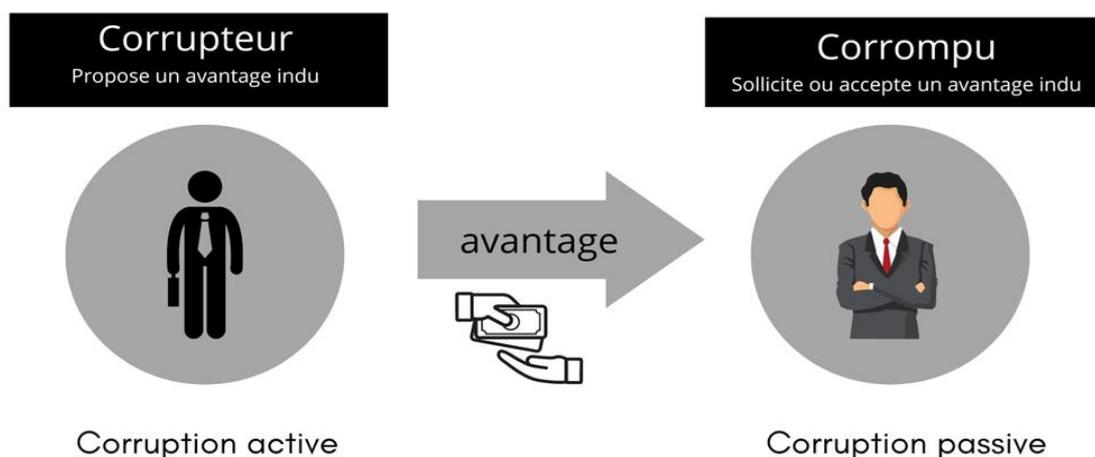
LUTTE ANTI-CORRUPTION

La corruption est un comportement pénalement répréhensible par lequel une personne (le corrompu) sollicite, agréé ou accepte un don, une offre ou une promesse, des présents ou des avantages quelconques en vue d'accomplir, de retarder ou d'omettre d'accomplir un acte entrant d'une façon directe ou indirecte dans le cadre de ses fonctions. Il s'agit d'un délit sanctionné par le Code pénal.

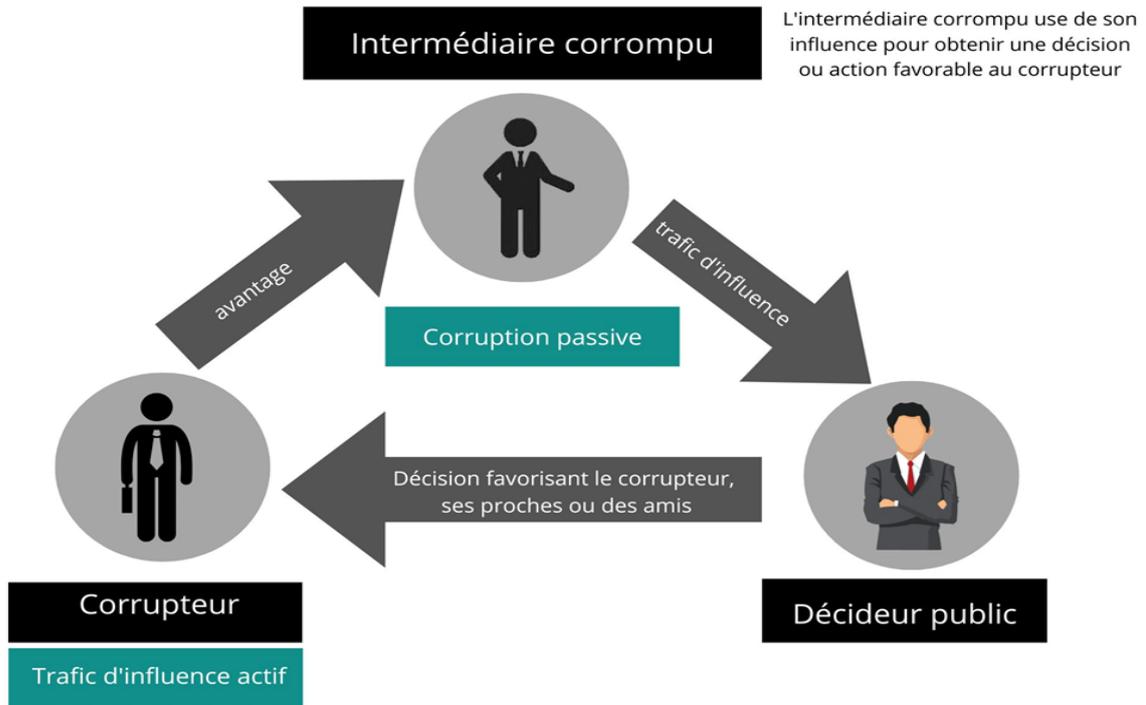
La corruption peut être définie comme le fait de proposer directement ou indirectement, des offres, promesses, dons cadeaux ou avantages quelconques à une personne ou une entité du secteur public ou privé afin qu'elle accomplisse ou s'abstienne d'accomplir un acte ou qu'elle abuse de son influence en vue de faire obtenir une décision favorable.

Corruption active : donner, offrir ou promettre de donner tout avantage, directement ou indirectement à toute personne dans le but d'obtenir ou d'éviter l'accomplissement d'un acte de la part de cette personne dans le cadre de l'exercice de ses fonctions.

Corruption passive : solliciter ou accepter tout avantage, directement ou indirectement auprès de la part de toute personne et ce en relation avec l'accomplissement d'une fonction ou activité.



Trafic d'influence : donner, offrir ou promettre de donner tout avantage à un intermédiaire disposant d'une influence réelle ou supposée en vue d'obtenir une autorité ou administration publique, une distinction, un emploi, un marché ou tout autre décision favorable.



La négociation et l'exécution des contrats ne doivent pas donner lieu à des comportements ou faits pouvant être qualifiés de corruption active ou passive ou de trafic d'influence ou de favoritisme.

Conformément à la loi du décembre 2016 dite Sapin, la corruption d'agent public sous toutes ses formes est interdite et sanctionnée par le Code Pénal.

La prévention de la corruption : Tous concernés, tous mobilisés

La corruption représente de véritables risques de sanctions allant de peine de prison, amendes considérables, interdiction d'exercer, exclusion des marchés publics et/ou des financements internationaux, ainsi que la réputation. Il y a donc un impact considérable tant sur les entreprises que sur les collaborateurs.

La corruption peut aussi avoir des repercussions en matière civile et contractuelle, telles que la résiliation de contrats, l'indemnisation de tiers lésés.

Il est donc attendu que les collaborateurs de SNRB :

- 🚫 Prennent connaissance des recommandations de ce code de conduite.
- 🚫 Agisse en conséquence si corruption constatée.

PARRAINAGE ET MECENAT

SNRB est fortement impliquée dans le développement culturel et associatif local. Cette implication est concrétisée par des actions de parrainage et de mécénat dans différents domaines : handicap et maladie, sports, loisirs, soutien local...

Le mécénat est un soutien octroyé de manière désintéressée à une œuvre ou cause d'intérêt général. Le parrainage est un soutien octroyé en contrepartie d'un engagement publicitaire visant à promouvoir les activités de l'entreprise SNRB.

Ces deux types de soutien sont licites et pratiqués par l'entreprise.

L'octroi des parrainages et mécénat doit impérativement faire l'objet d'approbation de la direction.



www.snrb.fr

+33 (0)1 34 43 74 47 – contact@snrb.fr
23, rue du Plessis – 95120 Ermont, France