

A photograph of three business professionals in a modern office setting. Two women and one man are seated around a low wooden table. The woman on the right is gesturing with her hands while speaking. The man in the center and the woman on the left are listening attentively. A laptop and some papers are on the table. Large windows in the background show a modern building.

# CHARTRE DEONTOLOGIQUE



# Principes & valeurs

La charte Déontologique **définit les principes et valeurs auxquels la société Groupe Morgan Services adhère et qui doivent guider chaque collaborateur du Groupe dans la pratique quotidienne de son métier.**

L'éthique, la responsabilité sociétale, le respect de la personne, la lutte contre la concurrence déloyale constituent des valeurs fondamentales de notre Groupe dans la conduite de nos relations commerciales.

Cette Charte s'applique à tous les collaborateurs et sous-traitant du Groupe, il est du devoir de chacun et de chacune de respecter et de mettre en œuvre les principes d'actions et les règles de conduite présentes dans cette Charte. Si vous constatez, qu'un ou plusieurs de nos principes éthiques ne sont pas respectés, vous devez le signaler au référent conformité en utilisant notre dispositif interne d'alerte professionnelle. Tout sera mis en œuvre pour préserver la confidentialité liée à l'exercice par un collaborateur de son droit d'alerte.

Aucune sanction ou mesure discriminatoire ne sera prise à l'encontre des collaborateurs ayant rapporté une alerte, sous réserve qu'ils aient agi de bonne foi et sans intention de nuire, et ce même si les faits rapportés se révèlent inexacts ou ne donnent lieu à aucune suite.

La présente charte Déontologique est remise à tous les collaborateurs de notre Groupe lors de l'embauche et un exemplaire est disponible sur l'intranet. Cette Charte a vocation à être diffusée au-delà de l'entreprise, notamment vers nos clients et nos fournisseurs et sous-traitants.

Les collaborateurs ne respectant pas les principes de cette Charte, s'exposent à des mesures disciplinaires conformément aux règlements intérieurs et aux dispositions légales.



## 1. RESPECT DES PERSONNES

## 2. PRESERVATION DE LA SANTÉ, DE LA SÉCURITÉ & PROTECTION DES PERSONNES ET DE L'ENVIRONNEMENT



**1** Notre Groupe applique une politique de ressources humaines équitable et conformes aux dispositions légales et conventionnelles.

Notre Groupe n'a recours à aucune forme de travail forcé. En conformité avec les conventions internationales, il s'interdit le travail des enfants. Le Groupe Morgan Services s'engage à interdire toute conduite qui porterait atteinte à la dignité d'une personne et ne tolère aucune forme de discrimination ni de harcèlement.

La protection de la vie privée et des données à caractère personnel est un droit fondamental. Tous les collaborateurs de notre Groupe ont droit au respect de leur vie privée notamment au travers de la réglementation relative aux données informatiques. Pour sécuriser notre réseau et faciliter les échanges de données informatiques au sein de notre Groupe, nous avons élaboré un Guide des bonnes pratiques qui est à la disposition de l'ensemble des collaborateurs.

**2** Le Groupe Morgan Services s'engage à préserver la santé, la qualité de vie au travail et la sécurité de ses collaborateurs.

À travers nos différentes actions de prévention et de sensibilisation nous mettons tout en œuvre pour prévenir les accidents et éviter les risques pour la santé de nos collaborateurs.

Dans une volonté de minimiser l'empreinte environnementale de notre activité, nous sélectionnons nos fournisseurs et sous-traitants avec rigueur. À travers notre « politique d'achats responsables » nous veillons à nouer des partenariats avec des fournisseurs et sous-traitants ayant adoptés des politiques responsables en matière de protection de l'environnement et de sécurité et de santé.

## 3. DIVERSITÉ & INCLUSION

## 4. PRÉVENTION ET GESTION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS



**3** Notre Groupe s'engage à proscrire tout type de discrimination dans l'ensemble de la vie de l'entreprise : embauche, rémunération, tâches confiées, formation, renouvellement de contrat, promotion, mutation ou licenciement.

L'ensemble de ces processus se fondent exclusivement sur les qualifications et les compétences et se doivent de garantir l'égalité des chances.

Au travers de notre « Guide discrimination & harcèlement moral et sexuel », nous nous engageons à sensibiliser tous les collaborateurs de notre Groupe aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité, ainsi qu'à la nécessité de lutter contre les stéréotypes.

Tous nos collaborateurs et plus spécifiquement les membres de la gestion des Ressources Humaines et Managers impliqués dans le recrutement sont formés sur les enjeux de la non-discrimination et harcèlement et de la diversité. Le Groupe mène une politique active en matière de handicap en encourageant notamment l'emploi et l'intégration des salariés en situation de handicap et en accompagnant les personnes en cas de survenance d'un handicap au cours de la vie professionnelle.

**4** Le Groupe Morgan Services s'engage à identifier et à gérer de manière proactive toute situation de conflit d'intérêt.

Afin d'éviter toute situation de conflit d'intérêt, l'ensemble de nos collaborateurs doivent être vigilants aux situations dans lesquelles l'objectivité de leurs décisions professionnelles pourrait être altérée. Toutes ces situations doivent être traitées et discutées en toute transparence avec la Direction.

## 5. PROMOUVOIR LA CONCURRENCE LOYALE

## 6. LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

## 7. CONFIDENTIALITÉ



# 5

Le Groupe Morgan Services veille au respect des règles de la concurrence afin que celle-ci soit loyale et équitable.

Aucune action du Groupe ne doit empêcher, restreindre ou fausser la concurrence.

Tous les collaborateurs de notre Groupe doivent s'abstenir de tout comportement déloyal envers les entreprises concurrentes. Tout accord ou toute pratique commerciale concertée ayant pour effet d'altérer la concurrence loyale est pros crit.

# 6

Le Groupe Morgan Services a élaboré un « Code de Conduite anti-corruption » en vue de répondre aux exigences de la loi « Sapin II » du 9 décembre 2016.

Ce Guide anti-corruption a pour but de piloter les actions et comportements des collaborateurs de notre Groupe au quotidien en ce qui concerne notamment : les cadeaux et invitations, les relations avec les agents publics, le mécénat et le sponsoring ... Ces dispositions sont décrites dans le Code de conduite anti-corruption dont une copie se trouve sur l'intranet.

# 7

Les informations commerciales relatives à nos stratégies et à nos opérations commerciales sont un atout précieux de l'Entreprise.

Les informations commerciales « confidentielles » doivent uniquement être utilisées au profit de notre Entreprise et en aucun cas pour un profit personnel.

Chaque collaborateur doit veiller à limiter la divulgation d'informations confidentielles aux seules personnes ayant un besoin légitime, conserver en toute sécurité toutes les données confidentielles et empêcher toute divulgation d'informations confidentielles à des personnes externes à l'Entreprise.

## 8. EXACTITUDE DE L'INFORMATION FINANCIÈRE & COMPTABLE

## 9. UTILISATION DES MÉDIAS SOCIAUX



8

Toutes les informations commerciales, y compris les dossiers commerciaux et financiers sont communiqués avec exactitude et transparence.

Le Groupe Morgan Services produit des comptes réguliers et sincères donnant une image fidèle de la situation financière, du résultat des opérations, des transactions, de l'actif et du passif du Groupe.

Tous les documents sont conservés conformément aux lois applicables et aux politiques du Groupe.

9

L'utilisation des médias sociaux fait partie intégrante de notre vie quotidienne.

Néanmoins, il convient d'être vigilant puisque le fait de publier ou de commenter des contenus en ligne peut facilement influencer sur l'image et la réputation de notre Groupe.

Tous les collaborateurs de notre Groupe doivent utiliser les médias sociaux de manière responsable et garder à l'esprit que toute information publiée sur les médias sociaux peut avoir des conséquences sur la réputation de notre Groupe. En cas de doute, il faut impérativement prendre contact avec la Direction Communication de notre Groupe.



*Le recrutement à taille humaine*