



CHARTRE ETHIQUE DES AFFAIRES

Cette charte éthique initiée par SOLUTEC a pour objectif de détailler les engagements de l'entreprise en matière d'éthique des affaires, dans le cadre de sa démarche de Responsabilité sociétale (RSE). A travers cette charte, SOLUTEC souhaite partager ses valeurs concernant l'éthique des affaires et les bonnes pratiques associées afin de bénéficier d'un environnement de travail juste et équitable.

SOLUTEC s'engage à appliquer les principes reconnus et universels que sont :

- les [principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme](#)
- la [déclaration universelle des droits de l'Homme](#)
- le [Pacte Mondial des Nations Unies](#) auquel SOLUTEC adhère depuis février 2025,
- les [conventions fondamentales de l'OIT](#).
- la [Loi Sapin II](#).

SOLUTEC a élaboré cette charte en s'appuyant également sur le Global Reporting Initiative (GRI), et a aligné depuis 2024 son reporting RSE en cohérence avec les principes du GRI. L'ensemble de ces principes de référence sont cités en dernière page.

SOLUTEC inscrit sa stratégie de croissance dans la perspective d'un développement durable continu et poursuit l'objectif de concilier dans le long terme les exigences liées au développement économique ainsi qu'à la prise en compte des préoccupations sociales, éthiques et environnementales. La politique de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) de SOLUTEC a été définie en adéquation avec ces principes et en conformité par rapport aux exigences législatives. Les grands principes de l'engagement RSE de SOLUTEC sont accessibles publiquement sur notre site internet : <https://www.solutec.fr/fr/rse/>

SOLUTEC respecte les principes de la loi Sapin II, en mettant en œuvre les procédures suivantes :

- Cartographies des risques de corruption,
- Procédures d'audits internes,
- Sensibilisation de l'ensemble des salariés,
- Formation du personnel exposé,
- Evaluation des tiers partenaires,
- Audits comptables externes.

La présente charte formalise les engagements et la vigilance de SOLUTEC en matière d'éthique ainsi que la politique de tolérance zéro de SOLUTEC à l'égard de toute forme de corruption.



CHARTRE ETHIQUE DES AFFAIRES

ENGAGEMENTS DE SOLUTEC

SOLUTEC s'engage à :

- Sensibiliser l'ensemble de ses collaborateurs à l'éthique des affaires et aux pratiques anti-concurrentielles
- Maintenir son dispositif de signalement et l'objet de celui-ci confidentiels en cas d'alerte éthique via l'adresse signalement@solutec.fr
- Respecter l'ensemble des principes éthiques évoqués dans la charte

SOLUTEC possède 6 établissements en France dont l'intégralité de la gouvernance est réalisée au sein du siège social à Lyon. Ainsi, la Direction s'assure que l'ensemble de ses établissements respecte les principes de cette charte.

REPORTING ETHIQUE

SOLUTEC recense 11 indicateurs permettant de suivre ses engagements en matière d'éthique des affaires. Ces indicateurs sont évalués chaque année par SOLUTEC et une décision est prise en cas d'alerte de dépassement de seuil cible.

Les indicateurs évalués par SOLUTEC sont :

- % de membres de l'organe de gouvernance auxquels ont été communiquées les politiques et procédures éthiques
- % de collaborateurs par établissement et catégorie professionnelle auxquels ont été communiquées les politiques et procédures éthiques
- Nombre total et le pourcentage de fournisseurs & clients ayant accès aux politiques et procédures de lutte contre la corruption
- % de membres de l'organe de gouvernance sensibilisés à la lutte contre la corruption

PRINCIPES ETHIQUES

PRINCIPE DE TRANSPARENCE

SOLUTEC œuvre pour la transparence en fournissant sur simple demande cette charte et les principes qui en sont issus.

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

SOLUTEC œuvre pour lutter contre toute forme de corruption, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

COMPORTEMENT ANTI-CONCURRENTIEL

SOLUTEC interdit toutes formes de pratiques anticoncurrentielles (ententes illicites, abus de position dominante pouvant empêcher, restreindre ou fausser le jeu de la concurrence).

- Nombre total de cas avérés de corruption
- Nombre total de cas avérés pour lesquels des contrats avec des fournisseurs & clients ont été résiliés ou non renouvelés en raison de violations liées à la corruption.
- Nombre d'actions en justice publiques relatives à la corruption, intentées contre l'organisation ou ses employés
- Nombre d'audits effectués en matière d'éthique des affaires
- Nombre d'amendes réglementaires, d'accords, de divulgations volontaires etc.
- Nombre d'incidents éthiques liés aux procédures d'alerte
- % d'établissements disposant d'une procédure d'alerte en matière d'éthique



CHARTRE ETHIQUE DES AFFAIRES

TEXTES DE REFERENCE

Les 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies

Droits de l'homme

1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence ;
2. A veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.

Droit du travail

3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation Collective ;
4. L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;
5. L'abolition effective du travail des enfants ;

6. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Environnement

7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;
8. A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ;
9. A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Lutte contre la corruption

10. Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Lien > [Les 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies](#)

Les conventions fondamentales de l'OIT

Et notamment :

- Convention n°29 sur le travail forcé de 1930, ratifiée en 1939
- Convention n°87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical de 1948, ratifiée en 1951
- Convention n°98 sur le droit d'organisation et de négociation collective de 1949, ratifiée en 1951
- Convention n°100 sur l'égalité de rémunération de 1951, ratifiée en 1953
- Convention n°105 sur l'abolition du travail forcé de 1957, ratifiée en 1969
- Convention n°111 sur la discrimination (emploi et profession).
- Convention n°138 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi de 1973, ratifiée en 1990
- Convention n°155 sur la sécurité et la santé des travailleurs.
- Convention n°182 sur les pires formes de travail des enfants de 1999, ratifiée en 2001

Les 30 articles de la déclaration universelle des droits de l'Homme

Lien > http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/frn.pdf

Les principes directeurs des nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme

Lien > http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_FR.pdf

Les normes GRI – Global Reporting Initiative

Lien > <https://www.globalreporting.org/>

La loi Sapin II

Lien > [LOI n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique \(1\) - Légifrance](#)