



CHARTRE RSE SOLUTEC

Dans le cadre de la 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 également nommée Sapin 2, et de la charte de la diversité de 2011, SOLUTEC est soumise à des obligations notamment en termes de lutte contre la corruption et de prévention des risques liés aux droits humains et aux libertés fondamentales, à la santé et la sécurité des personnes et des risques environnementaux en lien avec ses propres activités celles de ses fournisseurs et celles de ses sous-traitants.

Par ailleurs, SOLUTEC s'engage à respecter et promouvoir dans ses activités et sa sphère d'influence des principes relatifs au Droit du Travail, aux Droits de l'Homme, à la lutte contre la corruption, à l'environnement et aux achats responsables.

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.

La présente charte formalise les engagements et la vigilance de SOLUTEC, sur nos valeurs d'éthique, d'équité, d'environnement, de solidarité, de développement sociétal ainsi que la politique de tolérance zéro de SOLUTEC à l'égard de tout forme de corruption.



CHARTER RSE SOLUTEC

CHARTER DE RESPONSABILITE SOCIETALE SOLUTEC

Engagements de SOLUTEC

Droits de l'Homme et droit du travail

Appliquer les Principes Directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme :

- L'interdiction du recours au travail forcé ou obligatoire et aux mauvais traitements des employés. Ceci incluant l'interdiction de toute pratique d'esclavage moderne et de traite d'êtres humains.
- Absence du travail des enfants.
- Aucune distinction, exclusion ou préférence fondée sur la couleur, le sexe, l'âge, la langue, la religion, l'orientation ou l'identité sexuelle, l'origine nationale ou sociale, l'opinion, ou le handicap.
- Le respect de la santé et de la sécurité en garantissant des conditions et un environnement de travail sains, sûrs et dignes.

Environnement

- Respecter les lois et réglementations environnementales en vigueur dans les pays où SOLUTEC exerce ses activités.
- Maîtriser et/ou minimiser les impacts de nos activités sur l'environnement, notamment en termes de consommations (eau, énergie et matières premières), d'émissions de gaz à effet de serre, de pollution (eau, sol, air) et de production de déchets (tri sélectif, recyclage).
- Répondre aux exigences de la DEEE et plus particulièrement aux dispositions des articles R543-172 et suivants du Code de l'environnement ainsi qu'avoir une politique relative à la fin de vie de ses produits.

Dépendance réciproque

- Être vigilants vis-à-vis du risque de dépendance réciproque avec nos clients.
- Mettre en place des mesures de contrôle pour détecter, suivre et minimiser ce risque.

Principes sociaux

- S'assurer que les salaires minima versés aux employés, ainsi que les avantages sociaux, sont conformes à la législation
- Permettre aux employés de communiquer librement avec leur hiérarchie concernant leurs conditions de travail, leur rémunération, etc. sans crainte de représailles, intimidation ou harcèlement.
- Avoir une politique de rémunération basée sur l'égalité professionnelle Hommes/Femmes
- Faciliter l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap
- Attribuer un salaire et un temps de travail décents, et respectant les réglementations, en termes d'heures de travail et de temps de repos.

Ethique

- Lutter contre toute forme de corruption, active ou passive, et éviter toute situation pouvant présenter un conflit d'intérêt en se conformant aux règles de déontologie établies.
- Ne pas contracter avec des sous-traitants ou fournisseurs qui, à notre connaissance, ne respectent pas les dispositions visées
- L'interdiction de toute forme de pratiques anticoncurrentielles (ententes illicites, abus de position dominante pouvant empêcher, restreindre ou fausser le jeu de la concurrence).
- Le respect des règles applicables en matière de confidentialité des informations non publiques communiquées et de droits de la propriété intellectuelle.
- Promouvoir et faire appliquer les principes de la Charte auprès de nos fournisseurs et sous-traitants.

TEXTES DE REFERENCE

Les 10 principes du Pacte Mondial

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

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

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

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