Code Ethique & Social

La charte éthique du Groupe WMH Project

Nom du document : Code Ethique et Social	Date de création : 1er octobre 2022	Dernière mise à jour : 23 février 2024
Service : Ressources Humaines	Référent : Laure DEVYNCK	Usage : EXTERNE

Préambule

La Charte éthique définit les principes et valeurs auxquels le groupe WMH Project et l'ensemble de ses filiales (ci-après « le Groupe » ou « WMH Project » ou « l'Entreprise ») adhèrent et qui doivent guider chaque collaborateur du Groupe dans la pratique quotidienne de son métier.

L'intégrité, l'éthique, la responsabilité sociétale, la loyauté, le respect de la personne, la transparence, la lutte contre la corruption et contre la concurrence déloyale constituent des valeurs fondamentales du Groupe dans la conduite des affaires.

La présente Charte éthique s'applique à tous les Collaborateurs du Groupe (mandataires sociaux, directeurs, cadres, employés…) ci-après « les Collaborateurs » ainsi qu'à toutes les personnes auxquelles le Groupe est associé tels que, ses clients, fournisseurs, conseils, commissaires aux comptes, consultants, sous-traitants, agents et autres intermédiaires représentant WMH Project.

Les principes définis dans cette Charte incitent WMH Project à conduire les affaires et à accomplir le travail de façon à maintenir et à renforcer la confiance des clients et parties prenantes.

Chaque Collaborateur, quel que soit son niveau hiérarchique, se doit d'appliquer, dans la limite de ses fonctions et de ses responsabilités, les règles énoncées ci-après qui s'inscrivent dans le cadre d'une exécution loyale et de bonne foi de son contrat de travail ou de son mandat social et de veiller à ce que celles-ci soient également appliquées au sein de son équipe ou par les personnes qui sont sous sa responsabilité.

Les Collaborateurs ne respectant pas les lois ou règlementations applicables, ou les principes de cette Charte, s'exposent à des mesures disciplinaires conformément aux règlements intérieurs et/ou dispositions légales.

Article 1. Conformité à la législation

Le Groupe s'engage à respecter les lois et réglementations dans chaque pays où il exerce son activité.

Le respect de la Loi constitue une valeur incontournable. Il est de la responsabilité de tous les Collaborateurs de connaitre et respecter pleinement les lois et réglementations applicables, ainsi que les diverses politiques et directives établies par l'Entreprise dans ses divers domaines d'activité.

Tous les Collaborateurs sont tenus de s'informer des dispositions en vigueur dans l'Entreprise concernant leur domaine de responsabilité, de les observer et de consulter, en cas de doute et de besoin, les services compétents pour obtenir des informations complémentaires et des conseils.

Article 2. Respect des personnes

2.1. Respect des droits humains et des lois

La gestion des ressources humaines, l'animation des Collaborateurs, ainsi que les relations entre les Collaborateurs, sont fondées sur les principes de confiance et de respect mutuels, avec le souci de traiter chacun avec dignité, favorisant le développement et le bien-être.

Assurer et renforcer la sécurité des Collaborateurs dans l'exercice de leurs activités est une préoccupation permanente. WMH Project fournit un cadre de travail respectueux des droits humains, de la législation sociale (dont les horaires de travail légaux) et répondant aux lois et réglementations en matière d'environnement, d'hygiène, de santé et de sécurité partout où nous opérons.

WMH Project n'a recours à aucune forme de travail forcé.
En conformité avec les conventions internationales, il s'interdit le travail des enfants.

Il encourage la libre expression des collaborateurs du Groupe.

Il encourage le dialogue et respecte l'exercice des libertés syndicales dans le cadre des différentes législations nationales applicables.

2 .2. Santé et sécurité sur le lieu de travail

WMH Project garantit des conditions de travail adéquates à ses Collaborateurs, y compris en matière de santé et de sécurité, lesquels ont le devoir d'y contribuer par le respect des règles de l'Entreprise sur le sujet.

2.3. Un cadre de travail libre de toute forme de harcèlement

WMH Project ne tolère aucune sorte de harcèlement, de discrimination, d'intimidation, de brimade ou de comportement humiliant, qu'ils soient psychologiques, sexuels ou relevant de l'abus de pouvoir.

Il est de la responsabilité de chacun de ne pas se comporter d'une manière qui pourrait nuire à la dignité et aux droits des autres.

Le harcèlement correspond à tout schéma répétitif et volontaire de comportement hostile, abusif ou humiliant, qu'il s'agisse de commentaires verbaux, d'actions ou de gestes, portant atteinte à la dignité ou au bien-être psychologique de la personne et entraînant une dégradation de l'environnement de travail.

Il peut prendre de multiples formes (remarques dégradantes, offensantes ou grossières, rumeurs ou moqueries, menaces, demande d'exécution de tâches rabaissantes, maintien à l'écart et isolement, etc.).

En particulier, le harcèlement sexuel est une intimidation ou coercition de nature sexuelle et la promesse indésirable ou inappropriée de récompenses en échange de faveurs sexuelles. Il peut inclure une série d'actions allant de transgressions mineures à l'abus sexuel ou l'agression sexuelle.

Le harcèlement peut faire l'objet de sanctions disciplinaires et de poursuites pénales.

2.4. Non-discrimination, diversité et égalité des chances

WMH Project entend traiter tous ses Collaborateurs avec respect et équité et promouvoir l'égalité des chances dans tous les aspects de l'emploi.

Chaque Collaborateur doit donc respecter la sécurité, les droits et les opinions de ses collègues ainsi que leurs particularités culturelles ou spécifiques.

Le Groupe interdit et condamne toute forme de discrimination, directe ou indirecte, fondée sur l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, la grossesse ou la maternité et plus généralement la situation familiale, l'identité de genre, l'état civil, l'engagement politique, l'engagement syndical, l'état de santé, l'origine sociale ou économique, l'apparence physique, ou toute autre caractéristique protégée par la loi.

WMH Project recrute, forme et rémunère ses Collaborateurs de manière équitable en se fondant uniquement sur des critères objectifs, tels que les résultats et l'expérience.

Le Groupe propose à ses Collaborateurs des opportunités de formation qui sont spécialement adaptées à leur domaine d'activités.

Par ailleurs, WMH Project attend de ses dirigeants qu'ils respectent l'égalité entre les sexes au travail.

2.5. Handicap

Le Groupe mène une politique 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.

2.6. Protection des données personnelles

Chaque Collaborateur a droit au respect de sa vie privée notamment au travers de la règlementation relative aux données informatiques.

A ce titre, WMH Project respecte la vie privée de ses Collaborateurs et protège leurs données personnelles et s'engage à ce que les données collectées et traitées dans le cadre de son activité :

- doivent être utilisées pour une finalité précise et légitime et d'une manière loyale ;

- ne peuvent être conservées au-delà de la durée nécessaire à leur finalité.

Le Groupe a désigné un Data Protection Officer (DPO) qui veille à la conformité et à la sécurité des traitements de données à caractère personnel. (cf : se référer à la Charte informatique groupe)

Article 3. Concurrence déloyale

WMH Project 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.

WMH Project refuse toutes les pratiques concurrentielles et commerciales déloyales, notamment toute entente avec les concurrents ou toute pratique concertée concernant notamment les conditions financières, la répartition des prestations, des marchés ou des clients.

Sont proscrits non seulement tout accord formalisé mais aussi toute pratique concertée et tout entretien informel ayant pour effet ou visant une restriction de la libre concurrence ou concurrence loyale.

Ainsi, les conditions financières sont fixées en toute indépendance, nos concurrents et clients doivent prendre leurs décisions en toute liberté.

Article 4. Relations avec les clients, fournisseurs et autres partenaires commerciaux

WMH Project entretient avec toutes ses parties prenantes et, en particulier, avec ses clients, ses fournisseurs et autres partenaires commerciaux, des relations placées sous le signe de l'honnêteté et de l'équité, en accord avec ses principes éthiques listés en préambule.

En conséquence, le Groupe s'oblige à honorer ses engagements contractuels et à respecter tant la lettre que l'esprit de ses accords commerciaux. Les Collaborateurs doivent veiller à agir avec professionnalisme, intégrité et équité afin d'encourager les clients à faire appel aux services du Groupe.

L'action commerciale, en France comme à l'international, s'exerce dans le respect de la règlementation locale, que tout Collaborateur s'applique à connaitre. Notamment, le Groupe respecte les règles spécifiques qui régissent les marchés privés et publics, quel que soit le pays où il exerce ses activités.

WMH Project s'emploie à sélectionner ses fournisseurs et prestataires sur la base de critères de qualité, de performance, de coût et d'adéquation à ses besoins. Le Groupe attend de ses partenaires un engagement équivalant en termes de respect des droits de l'homme, de loyauté des pratiques de vente et de marketing, de protection des informations confidentielles et de la propriété intellectuelle, de lutte contre la corruption et plus largement, d'éthique des affaires.

Il incombe à chaque Collaborateur de sélectionner ses partenaires sur une base objective, sans favoritisme ni discrimination, en appliquant un processus de sélection rigoureux. (cf : se référer à la politique achats responsables groupe)

Il peut être nécessaire de faire appel à des partenaires commerciaux externes (apporteurs d'affaires, sous-traitants) dans le cadre d'une prestation de services. Tout Collaborateur recourant à un partenaire commercial doit s'assurer que les vérifications appropriées sont mises en œuvre et que le partenaire commercial s'est engagé à se conformer aux exigences de cette Charte avant de conclure une relation d'affaires avec lui.

Les services fournis par WMH Project respectent les normes établies en matière de qualité, de santé, de sécurité et d'environnement sur ses propres sites et ceux de ses clients.

Article 5. Lutte contre la corruption

WMH Project s'attache à lutter contre les faits de corruption, de trafic d'influence, de concussion, de prise illégale d'intérêt, de détournement de fonds publics, de favoritisme ou de tout autre manquement à la probité dans les pays dans lesquels il exerce ses activités.

Il applique les lois nationales et internationales relatives à la lutte contre la corruption dans tous les pays où le Groupe intervient.

WMH Project a posé des principes de conduite anti-corruption en vue de répondre aux exigences de la loi française dite « Sapin II » du 9 décembre 2016. Ces principes anti-corruption ont

vocation à guider les actions et comportements des Collaborateurs au quotidien en ce qui concerne notamment :

Les cadeaux et invitations,
Les relations avec les agents publics,
Les relations avec les fournisseurs, clients,
Le mécénat et le sponsoring,
Les relations avec les consultants,
Les paiements de facilitation…

Ces principes sont dispensés aux collaborateurs à l'occasion de leur onboarding et font l'objet d'un règlement concernant l'anti-corruption *(cf : Code de conduite anti-corruption en annexe du Règlement Intérieur).*

Article 6. Conflits d'intérêt

Il y a conflit d'intérêts lorsque, par exemple, un Collaborateur est en position d'influer sur une décision du Groupe susceptible de lui conférer un avantage personnel ou de favoriser un parent ou un proche.

Les décisions commerciales de WMH Project sont prises de manière objective, sans aucune considération personnelle.

Toute activité ou mission des Collaborateurs et des organes de gouvernance du Groupe (comité de direction, conseil d'actionnaires …) allant à l'encontre des intérêts de l'Entreprise sont proscrites par le Groupe.

De nombreuses situations peuvent donner lieu à ce genre de conflit, notamment lorsqu'un Collaborateur ou l'un de ses proches détient des intérêts directs ou indirects chez un concurrent, un fournisseur ou un client de WMH Project. Les activités annexes pour le compte d'entreprises d'un concurrent, d'un client, d'un partenaire ou d'un fournisseur ainsi que les participations financières dans de telles entreprises doivent être communiquées au supérieur hiérarchique qui en informera le Référent Conformité ; elles ne sont permises qu'après autorisation écrite expresse de la Direction. Les participations financières de membres de la famille proche doivent être communiquées à la Direction. Il en sera de même lorsqu'un membre de la famille proche est salarié d'une entreprise concurrente, d'un client ou d'un fournisseur.

Les Collaborateurs de WMH Project doivent identifier les risques de conflit d'intérêts, les révéler auprès de leur supérieur hiérarchique ou de la Direction juridique et agir, en toutes circonstances, au mieux des intérêts du Groupe. Dans un souci d'intégrité, ils doivent également se garder de toute action de nature à provoquer un conflit d'intérêts, réel ou potentiel. Il convient de ne pas utiliser sa fonction au sein de WMH Project en vue d'en tirer un bénéfice personnel direct ou indirect. Face à un conflit d'intérêts, le Collaborateur ne doit pas prendre part à la décision concernée.

Article 7. Confidentialité

WMH Project s'efforce de faire respecter, dans le Groupe et dans l'exécution de ses contrats, la confidentialité dans l'usage des données, des informations, du savoir-faire, des droits de propriété intellectuelle et industrielle et des secrets d'affaires, en lien avec ses activités. Tous les Collaborateurs sont tenus de conserver pour eux seuls les informations confidentielles relatives à WMH Project, ses clients, ses fournisseurs et ses Collaborateurs. Cette obligation subsiste même après leur départ du Groupe.

Toutes les informations confidentielles doivent être gardées et rester confidentielles, sauf si elles ont fait l'objet d'une diffusion publique autorisée, leur divulgation non autorisée pouvant porter préjudice à WMH Project.

Chaque collaborateur doit s'assurer que toute information, qui ne serait pas publique, reste strictement confidentielle. Cette obligation de confidentialité couvre non seulement les informations relatives à la Société mais aussi à celles relatives à ses clients ou partenaires commerciaux.

Chaque Collaborateur doit :
- Limiter la divulgation d'informations confidentielles aux seules personnes ayant un besoin légitime d'en avoir connaissance ;
- Conserver en toute sécurité, quel que soit leur format (papier ou électronique), toutes les données confidentielles qui ont trait aux activités de l'Entreprise et des sociétés avec lesquelles elle entretient des relations d'affaires ; pour cela chaque collaborateur doit se référer à la charte informatique du groupe.
- Empêcher toute divulgation d'informations confidentielles à des personnes externes à WMH Project (y compris les membres de leurs familles).

Article 8. Sincérité de l'information comptable et financière

WMH Project s'engage à fournir une information exacte, transparente et régulière. La sincérité des comptes permet au Groupe de fonder ses décisions sur des informations exhaustives, précises et fiables.

WMH Project et ses Collaborateurs s'obligent à produire des comptes réguliers et sincères donnant une image fidèle de la situation financière du Groupe. L'établissement de ces documents doit être conforme aux principes comptables avec des écritures justifiées par des pièces appropriées émises par des parties de bonne foi. Tous les documents sont conservés conformément aux lois applicables et aux politiques du Groupe.

Article 9. Utilisation des ressources informatiques de l'entreprise

Les Collaborateurs du Groupe doivent se conformer à la Charte Informatique établissant les bonnes pratiques ainsi que la politique de sécurité des systèmes informatiques en vigueur au sein du Groupe.

L'informatique, à savoir le matériel, les logiciels, les réseaux et les informations qui y sont contenues, constitue un facteur clé de la réussite de l'Entreprise et doit être utilisée de façon responsable et uniquement à des fins légitimes.

Les courriers électroniques doivent être rédigés avec le même soin que toute autre communication écrite. Il est notamment interdit aux Collaborateurs d'utiliser les systèmes informatiques de WMH Project pour consulter, sauvegarder ou envoyer des pages Internet ou des messages aux contenus illicites ou diffamatoires.

L'usage personnel des ressources informatiques de l'Entreprise, comme l'envoi de courriers électroniques à des tierces personnes, doit être limité au minimum et ne doit jamais impliquer l'installation d'un matériel ou d'un logiciel non conforme aux normes informatiques de WMH Project ou contrevenant aux droits d'auteur de tiers. (cf : la Charte Informatique Groupe)

Article 10. Protection des actifs de l'entreprise

WMH Project attend de ses Collaborateurs qu'ils gèrent, de manière responsable, le patrimoine de l'Entreprise et qu'ils prennent des décisions commerciales sur la base d'analyses risques-avantages transparentes.

Les actifs comprennent notamment les brevets, les marques, les savoir-faire, les listes de clients, des sous-traitants ou fournisseurs, les informations sur les marchés, les pratiques techniques ou commerciales, les offres commerciales et études techniques, et plus généralement toutes les données ou informations auxquelles les Collaborateurs ont accès dans l'exercice de leurs fonctions.

L'intégrité des partenaires commerciaux de WMH Project, entre autres, doit donc faire l'objet d'une vérification selon les règles et usages en la matière.

Les Collaborateurs ne sont pas autorisés à utiliser les actifs du Groupe à des fins personnelles, illégales ou illicites. Ne sont pas concernés les effets mis à leur disposition dans le cadre de leur fonction et des avantages en nature concédés dans le respect de la règlementation en vigueur.

De même le nom de l'Entreprise ne peut être utilisé par un Collaborateur à des fins personnelles notamment sur les réseaux sociaux ou sur Internet. Il ne peut en aucun cas parler au nom et pour le compte de l'Entreprise s'il n'y a pas été expressément autorisé par la Direction.

Article 11. Protection de l'environnement-responsabilité sociétale

Le Groupe s'engage à préserver les ressources naturelles et énergétiques, réduire la production de déchets et de rejets nocifs dans l'air ou l'eau et à lutter contre le changement climatique. Cela implique nécessairement le respect des dispositions légales en vigueur en matière de protection de l'environnement.

WMH Project a établi un programme d'actions « Concrètement Responsable » pour définir les actions et objectifs en matière d'enjeux environnementaux auquel il convient de se référer. *(cf document de Politique Environnementale Groupe)*

Article 12. Communication avec les tiers : médias, réseaux sociaux, investisseurs, analystes et autorités

Toute communication avec ces interlocuteurs extérieurs doit être exacte et conforme aux obligations règlementaires et légales.

Afin d'assurer la cohérence, la véracité des communications et la conformité aux exigences légales, seuls des Collaborateurs spécifiquement autorisés par la Direction Générale peuvent faire des déclarations et répondre aux demandes d'informations des média, investisseurs, analystes, régulateurs et autres autorités.

Il est strictement interdit aux Collaborateurs de créer des pages ou comptes au nom de l'Entreprise sur Internet, d'utiliser les logos de l'Entreprise et de parler au nom et pour le compte de l'Entreprise sans en avoir été expressément autorisé par la Direction générale.

Article 13. Mise en œuvre

Tous les Collaborateurs de WMH Project sont tenus de se comporter conformément à la présente Charte éthique.

Les dirigeants se voient conféré un rôle particulier à cet égard, celui de donner l'exemple. En tant qu'interlocuteurs, ils répondent à toutes les questions concernant les principes de conduite et s'assurent que les Collaborateurs soient suffisamment informés, notamment dans leur domaine de responsabilités, des valeurs de WMH Project.

Chaque Collaborateur pourra s'adresser à sa direction des ressources humaines pour toute interrogation portant sur la présente Charte.

Il revient à chaque Collaborateur de communiquer sans délai, à son autorité hiérarchique toute infraction légale ou tout manquement aux règles de WMH Project porté à sa connaissance. Ces communications doivent être de bonne foi et correctement documentées. Toutes les notifications d'infractions supposées seront traitées avec le plus grand sérieux et avec toute la confidentialité possible notamment dans le cadre de la procédure de recueil de signalement ci-après décrite. Les auteurs de ces communications ne feront l'objet d'aucune mesure de représailles ou menace, ni d'aucun harcèlement et leur identité sera tenue secrète dans les limites autorisées par la loi.

Nos partenaires commerciaux seront informés de cette Charte éthique. Ils devront se comporter, eux aussi, de manière équitable, intègre et loyale selon les principes décrits sauf à ne plus commercer avec le Groupe.

Article 14. Procédure de recueil des signalements et de traitement des incidents

WMH Project encourage ses Collaborateurs à exprimer leurs points de vue, à défendre leurs opinions et à signaler les comportements ou requêtes inacceptables.

La voie normale pour évoquer de telles préoccupations est la hiérarchie directe ou indirecte.

Néanmoins, tout Collaborateur qui considère qu'une information vers le responsable hiérarchique peut présenter des difficultés ou ne pourrait pas donner lieu au suivi approprié, a la possibilité de saisir le Référent Conformité du Groupe, fonction assurée par la Secrétaire Générale en charge de la Direction des Ressources Humaines du groupe et de la Direction RSE.

Cette procédure est également ouverte aux Collaborateurs extérieurs et occasionnels de l'Entreprise.

Le Référent Conformité peut être saisi via l'adresse email suivante : ethique@wmhproject.fr

Ou par courrier à l'adresse postale suivante :

WMH PROJECT, Référent Conformité, 4 Place des Saisons – 92 400 Courbevoie.

Dans ce cadre, l'auteur du signalement doit fournir les faits, informations ou documents, quel que soit leur forme ou leur support de nature à étayer son signalement.

L'auteur du signalement communique également ses coordonnées (téléphone, courriel…) permettant, le cas échéant, un échange avec le Référent Conformité.

Le Référent Conformité informera, dans le délai de 5 jours ouvrés, l'auteur du signalement de la réception de sa demande et l'informera du délai prévisible nécessaire à son examen ainsi que des modalités suivant lesquelles il sera informé des suites de son signalement.

Pendant les opérations de vérifications, les principes de confidentialité et de présomption d'innocence seront respectés. Il est garanti la stricte confidentialité de l'identité de l'auteur, des faits et des personnes visées par le signalement.

Toute enquête se déroulera par ailleurs dans le respect de la législation.

Au cours de cette enquête, chacun sera tenu d'apporter sa pleine et entière collaboration et de fournir, à la première demande, toute information et document.

L'éventuelle personne mise en cause sera informée de la nature des allégations la concernant mais ne sera pas informée de l'identité de l'auteur du signalement. L'information peut ne pas être immédiate s'il s'avère nécessaire, par exemple, de vérifier les faits, de préserver les preuves ou de saisir les autorités compétentes.

Toute information communiquée ne sera partagée qu'avec les seules personnes qui ont à la connaitre pour s'assurer du traitement du signalement et/ou de la prise de mesures appropriées. Ces personnes seront tenues à une obligation de confidentialité.

Par la suite, l'auteur du signalement, ainsi que les personnes visées par celui-ci, seront informés par écrit de la clôture des opérations de vérification et de la recevabilité du signalement.

Il est rappelé que l'ensemble de ce dispositif d'alerte est facultatif. Aucune sanction ni conséquence ne seront prises à l'égard d'un Collaborateur qui n'en aurait pas fait l'usage.

Néanmoins cette procédure doit être utilisée de bonne foi et pour le seul objet qu'elle encadre. Tout usage non conforme pourra être sanctionnée par l'Entreprise et donner lieu à des poursuites judiciaires.

Le Référent Conformité analyse ensuite le contenu et déclenche la réunion du comité d'éthique composé de : la Directrice des Ressources Humaines, la Secrétaire Générale et un membre du COMEX. Ce comité statut sur l'incident et sur les éventuelles mesures disciplinaires à prendre. Selon les cas, une action de sensibilisation pourra être organisée, vers le ou les publics concernés.

Une revue annuelle permet de récapituler les éventuels incidents liés à des sujets de non-conformité éthique, et le cas échéant de les intégrer à la procédure d'évaluation des risques (document pilotage SMR) et d'en tirer un plan d'action.

Article 15. Sanctions

Les différents principes de cette Charte éthique sont contraignants dans la mesure où leur non-respect est passible de sanctions disciplinaires telles que prévues dans le règlement intérieur pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat de travail, conformément à la législation locale et aux conventions collectives applicables, indépendamment d'éventuelles poursuites civiles et pénales qui pourraient être engagées au regard des infractions constatées. Des directives comportant des instructions détaillées peuvent être élaborées en cas de besoin.

Article 16. Textes de référence

Les principes éthiques du Groupe visent à respecter les principaux textes de référence internationaux suivants :

- La Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies et la Convention européenne des droits de l'homme,
- Loi française no 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dite « Sapin 2 »,
- Conventions européennes de lutte contre la corruption,
- Différentes conventions de l'Organisation internationale du travail, en particulier les conventions 29, 105, 138, 182 (travail des enfants et travail forcé), 155 (sécurité et santé des travailleurs), 111 (discrimination), 100 (rémunérations), 87 et 98 (liberté syndicale, droit d'organisation et de négociation collective),
- La convention des Nations Unies sur les droits de l'enfant,

- Les 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies et les Objectifs de Développement Durable associés (ODD),
- Règlement européen sur la protection des données (RGPD).

L'application juste des principes éthiques peut donner lieu à des interrogations et doit sans cesse être confortée et renforcée par l'exemple, l'approfondissement des sujets, la formation et le droit au questionnement.

Au-delà du Code d'éthique, qui est le socle et le cadre de référence de la conduite éthique des affaires du Groupe, il existe d'autres documents dont la connaissance et la bonne application sont essentielles. Aussi est-il de la responsabilité de chacun d'approfondir sa maîtrise des sujets qui le concernent en fonction de ses responsabilités spécifiques, en prenant connaissance des documents qui complètent le Code (politiques et procédures connexes).

Les collaborateurs du Groupe sont tenus de suivre les formations obligatoires en matière d'éthique.

Chaque collaborateur de WMH Project doit connaître le Code et ses principes, s'interroger avant d'agir, surtout en cas de doute sur la conduite à tenir, être vigilant, demander de l'aide s'il ne sait pas résoudre seul le questionnement éthique auquel il est confronté et signaler tout problème ou infraction au Code.

Article 17. Entrée en vigueur et modification de la charte éthique

Le présent code éthique et social est susceptible d'être modifiée afin de s'adapter aux évolutions notamment règlementaires.

Ce code est une annexe du règlement intérieur.

En vigueur depuis le 1er octobre 2022, elle est opposable aux salariés dans le cadre de son annexion au règlement intérieur depuis le 10 novembre 2022.

Fait à Courbevoie,
Mise à jour du 23 février 2024

Marc Fischer
Président

