



SOCIÉTÉ D'EXTRACTION
ET DE TRANSFORMATION
DE LA PIERRE

Charte éthique

2024

www.setp.fr

“

Edito

SETP est opérateur de carrières de roche massive calcaire, transformateur de pierres naturelles et fabricant de gabions Stonebox®.

Tout ce que nous entreprenons a pour vocation de produire et commercialiser des produits basés sur des matériaux naturels bas carbone et ainsi d'insuffler un changement positif dans les environnements bâtis et naturels.

Grâce à la reconnaissance de nos normes, à notre formation professionnelle continue et à la fiabilité de nos process et données, nous promouvons et faisons respecter les normes professionnelles les plus strictes dans les secteurs de l'aménagement du territoire, de l'urbanisme, de l'immobilier, de la construction et des infrastructures.

Par notre collaboration avec les différentes parties prenantes, nous instaurons un climat de confiance et créons de meilleurs lieux de vie et de travail, contribuant ainsi à un impact social positif.

”

Jean-Roch Deswarte

Président



TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION	1
I. REGLE 1 : INTEGRITE	2
Exemples de comportement approprié.....	2
II. REGLE 2 : COMPETENCE	3
Exemples de comportement approprié.....	3
III. REGLE 3 : QUALITE.....	4
Exemples de comportement approprié.....	4
IV. REGLE 4 : RESPECT.....	5
Exemples de comportement approprié.....	5
V. REGLE 5 : RESPONSABILITE	6
Exemples de comportement approprié.....	6

INTRODUCTION

Notre Charte éthique contribue à l'évolution positive des environnements bâtis et naturels, en promouvant et en appliquant les normes éthiques les plus élevées en matière de production et commercialisation de produits en pierres naturelles et Stonebox® à destination des marchés immobiliers, du bâtiment et des travaux publics. Cette Charte de bonne conduite est fondée sur des principes d'honnêteté, d'intégrité, de compétence, de service, de respect et de responsabilité.

En vertu de sa charte, SETP vise à assurer une pratique déontologique de la part de ses collaborateurs, renforcer la confiance des marchés, encourager le développement de meilleurs lieux de vie et de travail et ainsi exercer un impact positif sur la société.

La pratique de notre profession implique souvent de trouver un équilibre entre des intérêts contradictoires et de s'appuyer sur ses valeurs et son jugement déontologique pour prendre la décision juste. Les cinq règles de conduite à observer fournissent un cadre pour prendre des décisions éthiques sur la façon de se comporter et d'agir en tant que professionnel. Nos collaborateurs doivent utiliser leur jugement professionnel pour appliquer ces principes aux situations auxquelles ils sont confrontés dans leur pratique. Les règles portent principalement sur la conduite professionnelle, mais la conduite personnelle peut être pertinente par rapport à ces règles lorsqu'elle peut nuire à la confiance du public dans notre profession.

La Charte éthique s'applique à tous les collaborateurs de SETP. Le terme « entreprise » désigne dans le présent document la société SETP. Le terme « clients » désigne dans ce document toute personne à laquelle un collaborateur ou une entreprise a accepté de fournir un service professionnel.

Les collaborateurs et l'entreprise SETP opèrent dans le monde entier et la Charte éthique s'applique aux collaborateurs et à l'entreprise où qu'ils travaillent ou exercent leur profession. Nous reconnaissons que les lois diffèrent selon les juridictions et que l'entreprise et les collaborateurs doivent tenir compte des obligations légales qui leur sont applicables.

Ce document fournit des exemples de comportements tendant à indiquer qu'un collaborateur ou une entreprise se conforme à la règle. Ces exemples ne sont pas exhaustifs. Pour tous les comportements, SETP attend d'un collaborateur qu'il fasse ce qui est raisonnablement possible pour obtenir le résultat décrit.

Seules les infractions graves aux règles sont susceptibles d'entraîner des mesures disciplinaires ; les infractions mineures peuvent être traitées en s'autocorrigant ou en appliquant les procédures mises en place par l'entreprise. Les procédures disciplinaires chez SETP ne sont pas destinées à remplacer d'autres processus de résolution des litiges relatifs aux factures ou au dédommagement pour une prestation de mauvaise qualité ou des erreurs. Les collaborateurs et l'entreprise doivent être prêts à expliquer leurs actions et la manière dont ils ont respecté les règles, même s'ils n'ont pas suivi un comportement donné en exemple.

La Charte éthique est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2023.

I. REGLE 1 : INTEGRITE

Les collaborateurs et l'entreprise doivent être honnêtes, agir avec intégrité et respecter leurs obligations professionnelles.

Exemples de comportement approprié

1.1 Les collaborateurs et l'entreprise n'induisent pas les autres en erreur par leurs actions ou omissions, ou en étant complices des actions ou omissions des autres.

1.2 Les collaborateurs et l'entreprise ne se laissent pas influencer de manière inappropriée par d'autres personnes (par exemple, en donnant ou en recevant des recommandations pour un emploi, des cadeaux, des invitations au restaurant ou à l'hôtel ou des paiements) ou par leur propre intérêt.

1.3 Les collaborateurs et l'entreprise identifient les conflits d'intérêts réels et potentiels tout au long d'une mission professionnelle et ne fournissent pas de conseils ou de services lorsqu'un conflit d'intérêts ou un risque important de conflit d'intérêts se présente, à moins d'en avertir les membres du CODIR et d'obtenir une décision concertée sur la gestion du conflit.

1.4 L'entreprise dispose de processus efficaces pour identifier les conflits d'intérêts réels et potentiels, pour permettre la prise de décisions appropriées quant à l'acceptation d'un travail, et pour conserver des enregistrements des décisions prises concernant leurs conflits d'intérêts réels et potentiels.

1.5 Les collaborateurs et l'entreprise qui fournissent des conseils et des avis dans un cadre professionnel le font avec honnêteté et objectivité, sur la base de preuves pertinentes et fiables. L'entreprise dispose de processus pour s'assurer que ses directeurs, associés et employés adoptent également cette démarche.

1.6 Les collaborateurs et l'entreprise sont ouverts et transparents avec les clients sur la facturation et les prestations proposées.

1.7 Les collaborateurs et l'entreprise agissent pour éviter que les autres soient induits en erreur quant à leur opinion professionnelle.

1.8 Les collaborateurs et l'entreprise ne profitent pas injustement d'autrui.

1.9 Les collaborateurs et l'entreprise protègent les informations confidentielles et ne les utilisent ou ne les divulguent qu'aux fins desquelles elles ont été fournies, lorsqu'ils ont le consentement nécessaire pour le faire ou lorsque la loi l'exige ou le permet.

1.10 L'entreprise assure la sécurité des fonds déposés par les clients et dispose de contrôles comptables appropriés.

1.11 Les collaborateurs n'abusent pas de l'argent des clients et respectent les contrôles destinés à en assurer la sécurité.

1.12 Les collaborateurs et l'entreprise ne facilitent aucun crime financier, y compris le blanchiment d'argent, l'évasion fiscale et la corruption. L'entreprise dispose de processus efficaces pour empêcher les administrateurs, les partenaires ou les employés de commettre ce type d'infraction.

II. REGLE 2 : COMPETENCE

Les collaborateurs et l'entreprise doivent garder à niveau leur compétence professionnelle et s'assurer que les prestations sont effectuées par des personnes compétentes possédant l'expertise nécessaire.

Exemples de comportement approprié

2.1 Les collaborateurs et l'entreprise n'effectuent des prestations que lorsqu'ils disposent des connaissances, compétences et ressources nécessaires pour les mener à bien de manière compétente.

2.2 Les collaborateurs et l'entreprise supervisent tous les employés qui travaillent pour eux et s'assurent que ces employés disposent des connaissances, compétences et ressources nécessaires pour accomplir leur travail de manière compétente.

2.3 Les collaborateurs et l'entreprise vérifient que leurs sous-traitants disposent des connaissances, compétences et ressources nécessaires pour accomplir leurs tâches de manière compétente.

2.4 Les collaborateurs et l'entreprise réfléchissent au travail qu'ils ont entrepris et à son impact, et envisagent comment ils pourraient appliquer ce qu'ils ont appris à leur travail futur.

2.5 Les collaborateurs gardent à niveau et développent leurs connaissances et leurs compétences tout au long de leur carrière. Ils identifient leurs besoins de formation, planifient et entreprennent des activités de formation continue pour y répondre et peuvent apporter la preuve qu'ils ont suivi ces formations. L'entreprise encourage et soutient ses directeurs, associés et employés dans le maintien et le développement de leurs connaissances et compétences, et vérifie qu'ils se conforment aux exigences de formation continue.

2.6 Les collaborateurs et l'entreprise se tiennent informés des évolutions réglementaires et respectent la législation, les codes de pratique et autres normes professionnelles et techniques pertinentes. L'entreprise veille à ce que ses directeurs, associés et employés en fassent de même.

III. REGLE 3 : QUALITE

Les collaborateurs et l'entreprise doivent fournir un service consciencieux et de bonne qualité.

Exemples de comportement approprié

- 3.1 Les collaborateurs et l'entreprise comprennent les besoins et les objectifs de leurs clients avant d'accepter d'effectuer une prestation.
- 3.2 Les collaborateurs et l'entreprise conviennent avec les clients du contenu des prestations à fournir et de leurs limites ainsi que du calendrier des travaux.
- 3.3 L'entreprise informe les clients qu'elle est réglementée par différentes autorités et qu'elle peut être amenée à divulguer des informations lorsque cela est nécessaire à des fins réglementaires.
- 3.4 Les collaborateurs et l'entreprise informent rapidement les clients et demandent leur accord s'il est proposé de modifier les conditions de la mission ou les honoraires ou coûts estimés.
- 3.5 Les collaborateurs et l'entreprise effectuent leur travail en temps voulu, avec le soin, les compétences et la diligence nécessaires, en conformité avec les normes techniques de la profession.
- 3.6 Les collaborateurs et l'entreprise communiquent aux clients les données sur lesquelles leurs conseils et avis professionnels se fondent.
- 3.7 Les collaborateurs et l'entreprise communiquent avec les clients et autres acteurs de manière claire et compréhensible.
- 3.8 Les collaborateurs et l'entreprise s'assurent que toute recommandation ou introduction faite auprès d'un client est dans le meilleur intérêt de ce dernier et informent les clients de tout avantage financier ou autre pour le collaborateur découlant d'une recommandation ou d'une introduction.
- 3.9 Les collaborateurs et l'entreprise conservent une documentation appropriée de leur travail et de leurs décisions, suffisamment détaillée pour leur permettre de répondre aux questions des clients et pour que leur travail puisse être audité à des fins d'assurance qualité ou de réglementation.
- 3.10 Les collaborateurs et l'entreprise, lorsqu'ils conseillent leurs clients sur des projets, promeuvent des solutions durables permettant de minimiser les inconvénients du projet et d'offrir des avantages équilibrés sur les plans économiques, sociaux et environnementaux.
- 3.11 Les collaborateurs et l'entreprise comprennent les risques et les avantages du recours aux technologies adaptées à leurs projets.
- 3.12 Les collaborateurs et l'entreprise vérifient que toutes les données utilisées sont exactes et à jour, qu'elles sont conservées en toute sécurité et qu'ils disposent des droits appropriés pour les utiliser et, le cas échéant, les partager.
- 3.13 L'entreprise dispose de processus d'assurance qualité efficaces pour son travail.

IV. REGLE 4 : RESPECT

Les collaborateurs et l'entreprise doivent traiter les autres avec respect et encourager la diversité et l'inclusion.

Exemples de comportement approprié

- 4.1 Les collaborateurs et l'entreprise respectent les droits d'autrui et traitent les autres avec courtoisie.
- 4.2 Les collaborateurs et l'entreprise traitent chacun de manière équitable et ne pratiquent aucune discrimination fondée sur des motifs inappropriés, notamment l'âge, le handicap, le changement de sexe, le mariage ou le partenariat civil, la grossesse ou la maternité, l'origine, la religion ou les convictions, le sexe ou l'orientation sexuelle.
- 4.3 Les collaborateurs et l'entreprise n'intimident, ne prennent pour victime ou ne harcèlent personne.
- 4.4 L'entreprise vérifie que ses chaînes d'approvisionnement ne comportent pas de prestataires pratiquant l'esclavage moderne ou d'autres abus sur la main-d'œuvre.
- 4.5 Les collaborateurs et l'entreprise signalent les pratiques de travail abusives aux autorités compétentes et reconnues s'ils en ont connaissance ou s'ils les soupçonnent.
- 4.6 Les collaborateurs et l'entreprise travaillent en coopération avec les autres.
- 4.7 Les collaborateurs et l'entreprise développent une culture inclusive sur leur lieu de travail, soutiennent l'égalité d'accès et des chances pour tous, et identifient et corrigent les préjugés inconscients.

V. REGLE 5 : RESPONSABILITE

Les collaborateurs et l'entreprise doivent agir dans l'intérêt général, assumer la responsabilité de leurs actions, agir pour prévenir les dommages et maintenir la confiance du public dans la profession.

Exemples de comportement approprié

5.1 Les collaborateurs et l'entreprise remettent en question les pratiques et les décisions qu'ils soupçonnent ne pas être correctes, et font part de leurs préoccupations à leurs collègues, à leur direction générale, à leurs clients ou à toute autre personne, organisme ou organisation appropriés, lorsqu'ils estiment de bonne foi qu'il est nécessaire de le faire. L'entreprise met en place des processus permettant aux collaborateurs de l'entreprise de faire part de leurs préoccupations à la direction générale et de les soutenir.

5.2 Les collaborateurs et l'entreprise soutiennent les directeurs, associés, employés, collègues ou clients qui ont signalé des problèmes avec bonne foi.

5.3 Les collaborateurs et l'entreprise veillent à ce que les déclarations publiques faites par l'entreprise ou tout autre collaborateur n'impactent pas la confiance du public dans la profession.

5.4 Les collaborateurs et l'entreprise répondent aux plaintes déposées contre eux de manière rapide, transparente et professionnelle.

5.5 Les collaborateurs et l'entreprise ne dissuadent pas les plaignants de s'adresser à un service de règlement extrajudiciaire des litiges ou à tout autre organisme de réglementation.

5.6 Les collaborateurs et l'entreprise coopèrent avec les enquêtes sur les plaintes ou les signalements, et fournissent des informations lorsqu'elles sont demandées de manière raisonnable et qu'elles peuvent le faire légalement.

5.7 Les collaborateurs tiennent compte de l'effet que tout problème de santé peut avoir sur leur compétence ou leur capacité à effectuer un travail professionnel, et informent la direction ou les clients lorsqu'ils ont besoin d'ajustements raisonnables ou ne sont pas en mesure de continuer à effectuer leur travail avec compétence.

5.8 Les collaborateurs et l'entreprise gèrent leurs finances professionnelles de manière responsable.

5.9 Les collaborateurs et l'entreprise prennent les mesures appropriées lorsqu'ils considèrent que les règles ont été enfreintes et signalent les violations importantes présumées de la Charte de bonne de conduite, commises par eux-mêmes ou par d'autres.



www.setp.fr