



# Charte d'éthique

Avril 2021

Cette charte éthique fixe les règles de comportement qu'HSC entend respecter et faire respecter par ses salariés et son dirigeant.

Cette charte a pour objet de rappeler les grands principes et valeurs auxquels l'entreprise est attachée, puis de définir les comportements attendus au sein de l'entreprise. Il est demandé à chaque salarié de prendre connaissance de la charte éthique, d'en apprécier le contenu et de la respecter. En cas d'interrogation sur la conduite à tenir ou de manquement constaté à ces règles, il appartient à chaque salarié de consulter sa hiérarchie.

## 1 Nos valeurs

La société a été créée en 1987 à Meylan, à l'initiative de Hervé Saulnier. Cette entreprise de conseil s'est positionnée sur la réalisation d'études de marché, de stratégies de développement à destination des entreprises et des territoires.

Au fil des années, la société a renforcé son expertise et sa R&D en matière de prévisions et de simulations, avec la création de modèles économiques adhoc pour accompagner les collectivités et les entreprises dans leurs choix de développement.

Consciente des enjeux de transformation de la société face aux trois facteurs clés de mutation (climat, énergie, vieillissement), elle dispose d'outils et de démarches spécifiques pour accompagner les territoires et les entreprises dans ce virage sur les volets économique, social et environnemental.



### Ouverture d'esprit

Nous gardons les yeux ouverts sur l'évolution du monde en dehors même de notre sphère d'activité. Nous restons critiques à l'égard des poncifs et forgeons notre propre corpus par l'élargissement de nos sources d'informations. L'innovation caractérise également le positionnement stratégique de l'entreprise, notamment au travers d'une pratique systématique d'usage des données quantitatives.

### Professionnalisme

Nous faisons ce que nous nous sommes engagés à faire.  
Nous prenons des décisions sur des bases justes.  
Nous faisons preuve de transparence, d'honnêteté et de franchise.



La lutte contre la corruption est un engagement essentiel pour assurer la pérennité de l'entreprise et maintenir notre réputation auprès de nos interlocuteurs (clients, banquiers, fournisseurs et autres partenaires...).

### **Respect**

Les femmes et les hommes sont au centre de nos préoccupations.

La juste rémunération des personnes va de pair avec le souci de la pérennité et la participation aux fruits de l'activité.

Le respect des droits de l'Homme exprimés dans la Charte internationale des droits de l'Homme de l'ONU, conformément aux principes directeurs formulés par l'OCDE en 2011 est une règle pour l'entreprise.

Nous veillons à prévenir toute action ou comportement qui pourrait avoir des incidences négatives sur le respect des droits de l'Homme par l'application d'une politique d'entreprise responsable et d'une application rigoureuse de la réglementation. Compte tenu de la petite taille de l'entreprise, un référent externe en matière de prévention du harcèlement, des ruptures à l'éthique a été désigné.

L'intégrité est véhiculée par chaque salarié et elle guide nos pratiques professionnelles et commerciales.

### **Humour**

Parce que trop de sérieux serait inhumain, nous conservons une distance avec les enjeux de toute nature.

### **Authenticité**

Nous assumons le respect de l'authenticité des relations entre personnes et de l'expression des opinions dans la limite du respect réciproque.

Nous avons le souci constant de l'impact de nos activités sur notre environnement écologique, social, industriel, et culturel que nous mesurons dans le cadre de notre bilan RSE et de la labellisation EcoVADIS.

Nous incitons toute l'équipe à cette préoccupation dans leur mode de vie personnel.

### **Confiance**

Elle fonde la relation avec nos clients et nos partenaires. Elle est la pierre angulaire du fonctionnement de l'équipe.

## **2 Missions**

Nos missions sont les suivantes avec la compétence distinctive de l'analyse de données

### **Mission 1 : Anticiper les évolutions lourdes prévisibles**

Prospective énergétique, sociodémographique et économique sur les évolutions des marchés et des territoires,

Participation à des projets de recherche et d'innovation,

Simulations de projets de développement à l'aide de solutions d'intelligence collective,

Diagnostic et perspectives au fil de l'eau.

### **Mission 2 : Imaginer une stratégie durable**

Processus de concertation,

Stratégie de développement collaborative et créative,

Stratégie par la méthode des scénarios.

### **Mission 3 : Mettre en marche votre futur désirable**

Contribution à la recherche,

Solutions d'intelligence collective,

Projets de développement concertés et validés,

Suivi et accompagnement à la mise en œuvre.

## **3 Les comportements**

### **Le respect des lois et des réglementations**

Tous les membres de l'équipe se conforment aux lois et réglementations du pays dans lequel il travaille. Il veille à connaître les dispositions concernant son activité.



## **La sincérité des données comptables, des informations et des indicateurs**

Chaque salarié qui, dans le cadre de sa fonction, est conduit à enregistrer ou à faire enregistrer des données comptables ou financières, à calculer et transmettre des indicateurs ou à gérer et diffuser toute autre forme d'information, s'engage à fournir des informations fiables et sincères.

## **Le respect des droits fondamentaux**

Tous les membres de l'équipe contribuent aux engagements en matière de respect des droits humains fondamentaux, tels que le droit à la dignité et le droit au respect de la vie privée. Ils s'engagent notamment à ne pas faire travailler illégalement des enfants, à ne recourir à aucune forme de travail forcé et à autoriser la liberté d'association et de représentation. Ils veillent à assurer le respect de ces droits dans son domaine de responsabilité et demandent à leurs partenaires ou fournisseurs d'avoir le même niveau d'exigence.

Chacun s'engage à ne pratiquer aucune discrimination dans les relations de travail, en particulier fondée sur le sexe ou l'âge, les origines raciales, sociales, culturelles ou nationales, les activités syndicales, le handicap, les opinions politiques ou religieuses.

## **Le respect des procédures de lutte contre la corruption**

Les actes de corruption et de trafic d'influence sont sanctionnés par le Code Pénal. L'entreprise met à disposition de chacun de ses salariés des outils disponibles pour rappeler les comportements à risque ou à proscrire dans le cadre de l'exercice de son activité professionnelle afin de prévenir et lutter efficacement contre les risques de corruption. Aucun comportement caractérisant des faits de corruption ne sera toléré et des sanctions disciplinaires seront prévues dans le cadre du règlement intérieur. Les signalements de salariés envers le dirigeant sont adressés au référent externe.

## **Le respect des règles de santé et de sécurité**

Chaque salarié connaît, respecte et fait respecter les règles de sécurité applicables. La prévention passe par l'exemplarité, en appliquant à soi-même et en faisant appliquer sans complaisance les règles de sécurité; la vigilance, en étant en permanence en éveil et sans compromis pour identifier les risques, puis les maîtriser; la réactivité, en exigeant que toute situation à risque soit traitée sans délai.

## **Le respect du client**

L'entreprise veille à ce que les engagements pris dans les offres soient réalistes. Lorsque les engagements pris sont contractualisés, ils doivent être tenus.

Chaque salarié contribue à assurer aux clients des services de qualité garantissant un haut niveau de fiabilité et de performance environnementale. Il respecte scrupuleusement l'ensemble des standards mis en place afin de prévenir, détecter, et corriger tout défaut de sécurité.

## **L'indépendance**

Tous les membres de l'équipe évitent toute situation de conflit d'intérêt.

En particulier, chaque salarié s'interdit toute prise d'intérêt chez un fournisseur ou un client, sauf si elle est effectuée par l'achat de titres cotés dans le cadre de la gestion d'un portefeuille de titres et dans le respect des règles interdisant l'utilisation d'informations privilégiées.

Il sélectionne les fournisseurs dans le respect de procédures de choix claires et de critères objectifs. Il privilégie les intérêts du Groupe lors des négociations avec les fournisseurs, dans le respect de la loi et de l'équité.

## **Les pratiques professionnelles adaptées**

Chaque salarié du Groupe s'interdit toute pratique de corruption telle que verser ou accepter des pots de vin ou des paiements de facilitation, consentir des avantages indus à un agent public ou une personne privée.

Il s'interdit toute pratique anticoncurrentielle telle qu'entente ou abus de dépendance économique.

Préalablement à toute relation contractuelle avec un partenaire commercial, le salarié doit engager un processus de vérification et de sélection.

## **L'encadrement des dons et du sponsoring**

HERVÉ SAULNIER CONSEIL peut être amené à soutenir certaines actions dans des secteurs portant des valeurs de la Charte Éthique. Les conditions de sélection des demandes et d'attribution du soutien financier sont réalisées en accord avec l'équipe.

© Ce document est la propriété exclusive de Hervé SAULNIER, il ne peut être diffusé ou reproduit sans son accord



### **La limitation des cadeaux et invitations**

Chaque salarié respecte les principes d'intégrité et de loyauté dans ses rapports avec les clients, fournisseurs, prestataires et autres parties prenantes.

Tout salarié veille à ne pas utiliser son statut ou son autorité pour obtenir des passe-droits ou des avantages particuliers.

Il s'interdit de solliciter ou accepter tout cadeau (objet matériel, somme d'argent, divertissements, activités sportives, hôtel, repas...) directement ou indirectement, pour lui ou ses proches, offert par une personne physique avec laquelle l'entreprise entretient des relations commerciales dès lors que cette acceptation peut dans certaines situations être assimilée à des tentatives de corruption.

Il refuse tout cadeau dont la valeur excède les usages courants ou serait de nature à lui faire perdre son indépendance. L'acceptation de cadeaux de faible valeur reste autorisée.

Cette règle s'applique également à toute invitation aux séminaires ou voyages non justifiée par des raisons professionnelles.

Dans le cadre des règles de bienséance (us et coutumes, échanges culturels...), le salarié peut proposer ou offrir des cadeaux à ses interlocuteurs (clients, prospects, prestataires, agents, fournisseurs...).

### **La protection des actifs**

Chaque salarié est responsable de la bonne utilisation des biens et des ressources de la société, qui doivent rester exclusivement destinés à un usage professionnel. Il utilise ces actifs dans le cadre de sa mission, conformément aux règles et procédures en vigueur au sein de la société et prend toute mesure pour prévenir leur détérioration, leur vol ou un usage non autorisé par des tiers.

Il s'engage à protéger l'entreprise contre les risques de fraude ou de détournement d'actifs, en mettant en œuvre les contrôles nécessaires dans son domaine de responsabilité.

### **Le respect de la confidentialité**

Chaque membre de l'équipe prend, selon les règles et procédures en vigueur dans l'entreprise, les mesures nécessaires pour protéger la confidentialité des informations dont il dispose. Ces informations peuvent concerner de nouveaux projets, des données stratégiques, industrielles, financières, sociales, etc. ou d'une manière générale toute information dont la divulgation pourrait être contraire aux intérêts de l'entreprises et au règlement de protection des données.

### **La non interférence avec des activités politiques et religieuses**

Chaque salarié ayant des activités politiques le fait à titre privé, en dehors des lieux et du temps de travail. Dans le cadre de ses activités, s'il mentionne son appartenance à l'entreprise, il doit clairement indiquer qu'il ne la représente en aucune façon. Par ailleurs, le Groupe ne contribue pas au financement des partis politiques.

Les pratiques religieuses que peuvent avoir les membres du personnel s'exercent exclusivement en dehors des lieux et du temps de travail, sauf autre obligation légale.