EXTRAIT DE LA CHARTE DE DEONTOLOGIE POUR LES RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS

Le Groupe Paris Habitat a établi une Charte de déontologie fruit d'une réflexion commune menée par les bailleurs de la Ville de Paris avec prise en compte des nouvelles obligations issues de la loi Sapin 2 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

Afin d'agir dans un esprit de responsabilité, le Groupe Paris Habitat appuie son action sur un ensemble de valeurs relevant de sa mission de service public et reposant sur l'exigence éthique de ses collaborateurs, de ses fournisseurs, de ses administrateurs et de ses parties prenantes. Les principes qui figurent dans cette Charte constituent donc, au-delà des dispositions légales et règlementaires en vigueur, le socle commun des valeurs, des pratiques et des règles qui guident l'ensemble des collaborateurs du groupe Paris Habitat.

Le projet de Charte a été soumis à la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique, aux instances représentatives du personnel ainsi qu'au Conseil d'administration. Cette Charte définitivement adoptée le 4 mai 2017 comprend des dispositions visant les relations entre les collaborateurs et les fournisseurs. Ces derniers en prennent connaissance au titre des marchés conclus avec Paris Habitat et s'engagent à respecter les règles définies dans cette Charte et ses annexes.

Respect des droits et libertés fondamentales

Paris Habitat et ses filiales est un acteur majeur du logement social à Paris et en proche banlieue. Pour répondre aux attentes des ménages en matière d'habitat, les équipes de Paris Habitat sont mobilisées pour améliorer la qualité de service, développer l'offre en logements sociaux, entretenir le patrimoine, requalifier le cadre de vie, renouveler les territoires, attribuer des logements, ou encore animer la vie locale. Autant de missions qui placent Paris Habitat au cœur des problématiques sociales et urbaines actuelles.

Le groupe Paris Habitat remplit sa mission de service public dans le respect des droits humains et des libertés fondamentales tels que la liberté d'expression, la vie privée, l'absence de discrimination.

Le groupe Paris Habitat et ses collaborateurs se conforment aux lois, règlementations et accords applicables. Ensemble, ils veillent à exercer leurs métiers dans le plus strict respect des règles professionnelles.

Engagé dans une démarche de responsabilité sociétale, l'établissement cherche à améliorer l'impact de ses activités sur la société et sur l'environnement en lien avec ses parties prenantes, à utiliser les ressources naturelles et énergétiques de manière responsable, et à tenir compte des enjeux environnementaux dans l'ensemble de ses projets.

Le groupe Paris Habitat favorise la diversité et s'interdit de pratiquer une quelconque discrimination, que ce soit à l'égard de ses employés ou des candidats à l'embauche, de ses partenaires ou fournisseurs, et de ses locataires ou candidats à l'attribution d'un logement. Paris Habitat est signataire depuis 2007 de la Charte de la diversité en entreprise.

Principes de comportement des collaborateurs

Chaque collaborateur fait preuve de loyauté envers l'établissement et ses collègues, et veille à la qualité de ses relations avec ces derniers. Chacun s'engage à agir dans un esprit d'équipe, de responsabilité, de rigueur et de discipline.

Chaque collaborateur agit également avec professionnalisme et intégrité en dehors de son établissement lorsqu'il le représente. Il fait preuve de réserve dans ses propos sur tout sujet et sur tout support (y compris les réseaux sociaux) concernant le groupe Paris Habitat.

Toute déclaration ou toute utilisation des droits de propriété intellectuelle du groupe Paris Habitat (notamment marque, logo) pouvant nuire à son image ou porter atteinte à sa réputation est prohibée. Ces règles continuent de s'appliquer même en cas de cessation des fonctions du collaborateur.

Cette présente Charte de déontologie permet de définir les comportements attendus par chaque collaborateur propre à notre activité et notre mission de service public et afin d'écarter les comportements susceptibles de caractériser des faits de corruption et de trafic d'influence conformément aux obligations contenues dans la loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

En complément de cette Charte, Paris Habitat s'engage à dispenser régulièrement des formations ou des sensibilisations auprès des collaborateurs.

Conflit d'intérêts

Chaque collaborateur s'abstient d'entretenir avec les partenaires, les fournisseurs, les sous-traitants ou les locataires des relations personnelles qui contreviendraient à ses devoirs professionnels ou le mettraient en situation de conflit d'intérêts. Constitue un conflit d'intérêts toute situation d'interférence entre l'intérêt de l'établissement et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif de ses fonctions.

Lorsqu'une situation de conflit d'intérêts émerge ponctuellement dans l'exercice de ses fonctions, le collaborateur concerné s'abstient de participer aux travaux préparatoires ou aux prises de décisions sur ce dossier. Dans cette hypothèse, le collaborateur en situation de conflit d'intérêt s'engage à informer son directeur de rattachement de tout lien avec un fournisseur, un prestataire ou un

locataire (annexe 1). En cas de doute sur la situation dont il a été informé, le directeur de rattachement la soumettra au déontologue.

Du fait de leur délégation, les directeurs sont plus exposés aux conflits d'intérêts que les autres salariés. Les cadres de niveau 4-2 ou cadre-dirigeants doivent donc établir cette déclaration d'intérêts à l'entrée en vigueur de cette Charte afin de faire connaître toute situation particulière susceptible de générer un conflit. La déclaration d'intérêts doit être actualisée au moment de l'évaluation annuelle en cas de changement.

Relations fournisseurs

Les collaborateurs du groupe Paris Habitat s'engagent à respecter les dispositions légales et règlementaires relatives à la commande publique.

Ils s'interdisent d'accepter tout avantage financier ou en nature de la part d'un fournisseur ou d'un prestataire, ou d'un candidat à l'attribution d'un marché.

Les invitations à des repas ne doivent être acceptées que dans la limite des nécessités de l'exercice des fonctions. Elles doivent être refusées en période d'appel d'offres, de négociation ou de renégociation d'un contrat. Les collaborateurs veilleront à ne pas accepter des invitations régulières. Le montant du repas doit par ailleurs être d'un montant raisonnable, n'excédant pas 50 € au total. Il est demandé aux collaborateurs de porter au préalable à la connaissance de leur directeur de rattachement les invitations qui leur sont adressées et qu'ils souhaiteraient accepter (**annexe 2**).

De même, les invitations à des colloques, des séminaires, des événements culturels ou sportifs, sont portées à la connaissance du directeur de rattachement afin de convenir de la suite à donner (**annexe 2**).

Aucun collaborateur ne doit accepter, solliciter ou proposer pour lui-même de rémunération directe ou indirecte d'un fournisseur ou d'un potentiel fournisseur. Cela n'exclut pas les cadeaux symboliques à condition que leur fréquence soit raisonnable au regard des circonstances et des usages, et que leur valeur n'excède pas 30 €.

Chacun s'interdit de communiquer aux prestataires son adresse personnelle, pour éviter toute livraison de cadeau à son domicile.

Dans l'hypothèse où un fournisseur ne respecterait pas le plafond de 30 € ou enverrait un cadeau au domicile d'un collaborateur, il est demandé aux collaborateurs concernés de remettre ces cadeaux au service indiqué par la Direction, en vue de leur envoi ultérieur à une association d'intérêt public.

Les collaborateurs ne peuvent avoir recours aux services de fournisseurs du groupe Paris Habitat à titre personnel. A titre exceptionnel, une dérogation pourra être consentie après accord du directeur de rattachement et du déontologue qui devra être obtenu avant la passation de la commande (**annexe 3**). Cette obligation ne concerne pas les fournisseurs de biens de consommations courants ou en situation de monopole tels que téléphonie, électricité, etc...

Droit d'alerte et modalités d'exercice

Le droit d'alerte est une faculté donnée à chaque collaborateur du Groupe de s'exprimer lorsqu'il estime avoir de bonnes raisons de considérer qu'une instruction reçue, une opération à l'étude ou plus généralement une situation particulière n'est pas conforme aux règles qui gouvernent la conduite des activités du groupe.

Ce droit se limite aux domaines couverts par la Charte de déontologie et par la législation en vigueur notamment 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.

Les collaborateurs du groupe peuvent exercer leur droit d'alerte dans le cadre de leur activité professionnelle sur des faits dont ils ont eu personnellement connaissance. Ce droit doit être exercé de manière responsable, non diffamatoire et non abusive. Une alerte effectuée de bonne foi n'exposera son auteur à aucune sanction. A l'inverse, toute utilisation détournée de ce droit d'alerte pourra faire l'objet de poursuites pénales.

Le dispositif d'alerte ne constitue qu'un dispositif facultatif et complémentaire par rapport aux autres modes d'alerte, notamment la voie hiérarchique, les représentants du personnel, ou la Direction de l'Audit et du Contrôle de Gestion. Le dispositif d'alerte n'a été mis en place que pour permettre aux collaborateurs de signaler un dysfonctionnement lorsque les modes normaux d'alerte ne peuvent pas fonctionner ou ne sont pas considérés comme adaptés.

Les fournisseurs peuvent également saisir Paris Habitat par le biais du déontologue (*deontologue@parishabitat.fr*) pour signaler tout comportement d'un de leur contact au sein de Paris Habitat en contravention avec les principes indiqués dans cette Charte.