



# Groupe LOGIFI – Charte Éthique



# SOMMAIRE

Avant-propos de Laurent PIZZAMIGLIA, Président du Groupe LOGIFI

Organigramme du Groupe LOGIFI

## 1. L'ESPRIT LOGIFI

- Travailler ensemble
- Respect des Droits de l'Homme

## 2. LE RESPECT DE NOS ENGAGEMENTS COMME EMPLOYEUR

- Sécurité des collaborateurs
- Intégration des jeunes
- Harcèlement moral et sexuel
- Diversité, discrimination
- Travail des mineurs, travail forcé

## 3. LE RESPECT DE NOS ENGAGEMENTS COMME ENTREPRISE

- Fournisseurs
- Corruption
- Confidentialité et sécurité des données
- Respect de la vie privée, des données personnelles et commerciales

## 4. LE RESPECT DE NOS ENGAGEMENTS COMME ENTREPRISE CITOYENNE RESPONSABLE

## 5. PRINCIPES DE MISES EN ŒUVRE

## Avant-propos de Laurent PIZZAMIGLIA, Président du Groupe LOGIFI

Notre famille a créé le groupe en 1987 en apportant sa vision, ses principes et sa déontologie.

Nous sommes, dans l'ensemble des filiales du groupe LOGIFI, attachés à des principes essentiels que nous sauvegardons et entretenons depuis 30 ans.

Cet ADN a dirigé nos stratégies et nos décisions depuis toujours. Ces principes sont tellement forts qu'ils constituent notre ossature, notre colonne vertébrale.

Nous pensons que les collaborateurs qui nous accompagnent et nous rejoignent doivent partager ces principes fondamentaux.

Ils ne pourront s'épanouir qu'en partageant les mêmes valeurs que nous et, à défaut, ne trouveront pas leur place dans nos organisations.

Dans ce monde chahuté où les valeurs fondamentales comme celles des droits de l'homme, des libertés individuelles, de l'intégrité sont piétinées, il nous semble important de formaliser nos valeurs et notre éthique dans ce document pour que nos collaborateurs disposent d'un support formel.

Contrairement à beaucoup d'entreprises qui choisissent avant tout d'en faire un support de communication externe quitte à ne pas tenir leurs engagements, nous prétendons tenir ce que l'on a écrit. Régulièrement nous repensons nos organisations pour progresser dans le domaine du « bien se conduire pour se sentir bien ».

Nous avons écrit ce que nous faisons dans cette charte éthique et nous demandons à l'ensemble de nos collaborateurs qu'ils acceptent l'intégralité de ces principes et engagements sans réserve, comme un code de conduite, un code d'honneur.

Cet engagement est formalisé par la signature de cette charte par tous les collaborateurs et aura valeur entre nous de contrat moral.

Nous devons pouvoir être fiers de ce que nous faisons et de la manière dont nous le faisons.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Laurent Pizzamiglia", with a long horizontal stroke extending to the right.

**Laurent PIZZAMIGLIA**  
**Président du Groupe**

**piing**  
ORGANISATION SYSTEMES D'INFORMATION



## 1. L'ESPRIT SELI

- **Travailler ensemble**

Notre volonté est que tous nos collaborateurs et toutes nos filiales travaillent ensemble, de façon ouverte et respectueuse. Nous privilégions un management de proximité.

Nous encourageons le travail d'équipe et partageons aussi bien le succès que les échecs.

Nous devons :

- Reconnaître les idées des autres ainsi que leurs contributions.
- Ecouter et partager librement l'information dans le respect des règles de confidentialité du Groupe SELI.

Nous ne devons pas :

- Manquer de respect à autrui, notamment par abus de langage, par des gestes inappropriés ou des propos racistes.
- Abuser de l'autorité hiérarchique.
- Dénigrer nos collègues, nos clients et nos fournisseurs.

Nous désirons maintenir notre culture d'entreprise qui est basée sur l'honnêteté, l'intégrité, la confiance, la solidarité et l'esprit d'équipe.

- **Respect des Droits de l'Homme**

Nous nous sommes engagés à respecter les Droits de l'Homme en nous référant à la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme.

## 2. LE RESPECT DE NOS ENGAGEMENTS COMME EMPLOYEUR

- **Sécurité**

Toute personne travaillant pour ou avec le groupe a droit à un environnement de travail sain et sans risque. La sécurité au travail dépend de tous, il est donc important que les règles de sécurité soient strictement respectées par tous, collaborateurs, clients et fournisseurs.

Nous devons :

- Prendre toutes les précautions nécessaires à maintenir un environnement de travail sain et sans risque.
- Nous assurer de savoir ce qu'il faut faire en cas d'urgence sur le lieu de travail.
- Signaler à notre responsable hiérarchique tout accident ou comportement, même mineur, toute installation ou situation pouvant mettre en danger notre environnement de travail.
- Veiller à faire respecter aux transporteurs les règles liées aux temps de conduite, aux surcharges etc.
- Ne pas hésiter à interpeller un collègue qui se mettrait en situation de risque.
- Prendre régulièrement connaissance du DUER au travail, dans les pays où il est applicable.

Nous ne devons pas :

- Ignorer les règles de sécurité de notre lieu de travail.
- Exposer qui que ce soit à un danger et en particulier un subalterne.

## >> Parlons ouvertement

Si vous-même ou un de vos collègues êtes confronté à une préoccupation concernant la sécurité, ne le gardez pas pour vous. Parlez-en à votre hiérarchie directe, à votre Business Partner RH ou à la Direction Générale, ils vous apporteront leur aide et leur soutien.

- **Intégration des jeunes**

Chez SELI, nous privilégions l'intégration des jeunes via l'alternance et les stages longue durée.

Nous utilisons le dispositif du contrat d'apprentissage et de professionnalisation comme outil stratégique de notre politique RH.

- **Harcèlement moral et sexuel**

Nous avons tous droit au respect et à la dignité humaine. Tout comportement susceptible d'aller à l'encontre de ces droits, en particulier toute forme de harcèlement moral ou sexuel est inacceptable.

Nous devons :

- Soutenir et promouvoir l'engagement du groupe en faveur d'un lieu de travail dépourvu de toute forme de harcèlement moral ou sexuel.
- Etre respectueux de tous, traiter nos collègues, nos clients et nos fournisseurs comme nous souhaiterions qu'ils nous traitent.

Nous ne devons pas :

- Chercher à blesser, vexer ou à pousser quelqu'un à la faute.
- Continuer à avoir un comportement inapproprié si on nous indique qu'il est indésirable.

- **Diversité, discrimination**

Nous nous engageons à respecter l'article L 1132-1 du code du travail :

"Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire [...] en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail [...] en raison de son état de santé ou de son handicap".

- **Travail des mineurs, travail forcé**

De la même façon que nous n'employons pas de salariés non déclarés, nous n'employons pas de salariés n'ayant pas l'âge minimum prévu par la loi française ou n'ayant pas fini leur scolarité obligatoire.

## >> Parlons ouvertement

Si vous-même ou un de vos collègues êtes confronté à un problème de harcèlement moral ou sexuel, de discrimination, brimade, difficulté d'expression ou de sécurité, ne le gardez pas pour vous. Parlez-en à votre hiérarchie directe, à votre Business Partner RH ou à la Direction Générale, ils vous apporteront leur aide et leur soutien.

### 3. LE RESPECT DE NOS ENGAGEMENTS COMME ENTREPRISE

- **Fournisseurs**

Dans le groupe, nous savons que la réussite dépend de nos équipes mais aussi de nos fournisseurs stratégiques avec qui nous nouons des partenariats.

Nous devons :

- Nous assurer que nos attentes en matière d'éthique soient comprises et respectées par nos fournisseurs.
- Aider nos fournisseurs à répondre aux attentes du groupe
- Payer nos fournisseurs aux échéances et aux conditions prévues, sauf s'il y a des raisons légitimes de ne pas le faire.

Nous ne devons pas :

- Imposer des conditions abusives en ce qui concerne les paiements ou les délais à nos fournisseurs.
- Continuer à travailler avec un fournisseur qui ne correspondrait pas à nos attentes ou qui ne respecterait pas nos principes éthiques.
- Donner des instructions contraires à la législation (temps de conduite, surcharge...).

- **Corruption**

La corruption est inacceptable et incompatible avec l'esprit du groupe.

Les cadeaux et les invitations peuvent contribuer à l'amélioration des relations commerciales, mais ils peuvent générer des conflits, il est donc important de respecter les règles suivantes.

Nous devons :

- Informer notre supérieur hiérarchique ou la direction générale de tout cadeau ou invitation que l'on reçoit.
- Informer notre supérieur hiérarchique ou la direction générale de tout incident de tentative de corruption, demande de versement illégal ou toute autre pratique de corruption.

Nous ne devons pas :

- Donner, proposer, promettre ou solliciter, directement ou indirectement, une somme d'argent ou la fourniture de services dans le but d'obtenir ou de conserver par des moyens illégaux des marchés, des contreparties ou un avantage concurrentiel.
- Recevoir ou offrir des cadeaux d'une valeur disproportionnée ou des espèces dans le but d'obtenir des marchés ou un avantage quelconque.

- **Confidentialité et sécurité des données**

Dans le groupe, tout collaborateur doit assurer la protection des informations internes. La divulgation d'informations internes peut engendrer une perte de valeur et porter préjudice au groupe.

Nous devons :

- Nous assurer que toute information, qui ne serait pas publique, reste strictement confidentielle.
- Limiter la divulgation d'informations confidentielles aux personnes ayant un besoin légitime d'en avoir connaissance et ceci dans l'intérêt du groupe.
- Protéger et veiller à ne pas divulguer dans un cadre informel, les informations confidentielles ou privilégiées obtenues dans l'exercice de nos fonctions.
- Rester vigilant concernant l'utilisation des ressources et des données informatiques, et appliquer les principes sécuritaires reçus en interne.

Nous ne devons pas :

- Divulguer des informations internes sans y être autorisé.

- **Respect de la vie privée, données personnelles et données commerciales**

La protection des données personnelles est un droit fondamental. Tous les collaborateurs, ainsi que les parties prenantes avec lesquelles le groupe est en relation, ont droit au respect de leur vie privée. Nous nous engageons à protéger toutes les informations à caractère personnel.

Nous devons :

- Collecter seulement les données personnelles dont les traitements sont nécessaires dans l'exercice de nos missions.
- Conserver en toute sécurité les données personnelles.
- Ne transmettre en interne les informations à caractère personnel qu'aux personnes ayant un besoin légitime d'en avoir connaissance.
- Protéger les informations commerciales de nos clients vis-à-vis de l'extérieur et plus particulièrement de leurs concurrents.

Nous ne devons pas :

- Communiquer des données personnelles à une personne extérieure au groupe, sauf en cas d'obligation légale ou si la personne concernée nous y a autorisé.
- Recueillir des informations dites « sensibles » sans l'accord de la personne concernée ou seulement si la loi nous l'impose.
- Faire courir des bruits et/ou des rumeurs sur des collaborateurs ou des collègues.

### >> Parlons ouvertement

Si vous-même ou un de vos collègues êtes confronté à une préoccupation concernant : le choix et le traitement des fournisseurs, des cadeaux et invitations, la corruption, la confidentialité, le respect de la vie privée, des données personnelles et des données commerciales, ne le gardez pas pour vous. Parlez-en à votre hiérarchie directe, à votre Business Partner RH à la Direction Générale ou si besoin au Data Protection Officer ([rgpd@seli.fr](mailto:rgpd@seli.fr)), ils vous apporteront leur aide et leur soutien.



## 4. LE RESPECT DE NOS ENGAGEMENTS COMME ENTREPRISE CITOYENNE RESPONSABLE

Chaque collaborateur du groupe s'engage à intégrer les préoccupations environnementales, sociales et sociétales dans ses actions en prenant en compte l'intérêt de toutes les parties prenantes (collaborateurs, clients et fournisseurs).

L'engagement de tous les collaborateurs du groupe est de veiller à réduire les impacts négatifs de son activité sur l'environnement, ce qui représente un gage de développement durable pour l'entreprise.

C'est dans cet esprit que nous avons décidé de réaliser notre bilan carbone afin de pouvoir évaluer notre empreinte environnementale, identifier et prioriser les sources d'émissions les plus significatives et ainsi établir un plan d'action de maîtrise et de réduction.

Parce que les plus petits gestes peuvent faire la différence, nous incitons d'ores et déjà nos collaborateurs à :

- Favoriser le co-voiturage,
- Eteindre les lumières lorsqu'elles ne sont pas nécessaires et lorsque nous sortons du bureau,
- Eviter de surchauffer les locaux et utiliser le chauffage ou la climatisation de manière raisonnable,
- Prendre soin d'éteindre les appareils électriques et la climatisation ou baisser le chauffage à la fin de leur journée de travail.

Nous nous engageons par ailleurs à :

- Renouveler les véhicules en continuant de baisser les niveaux d'émissions de CO2 (démarche engagée depuis 3 ans),
- Sensibiliser les transporteurs via le manuel du conducteur à certaines préconisations environnementales,
- Renouveler les ampoules de tous nos bureaux en basse consommation (LED)
- Privilégier dans tous nos achats d'appareils électriques ménagers des critères de consommation A ou B

Parce que la gestion des déchets fait partie intégrante de cet engagement, tous nos sites sont associés à des prestataires dédiés à cette activité et sont équipés de dispositifs de tri pour un recyclage optimal. Nous diffusons régulièrement la liste des déchets traités et les consignes de tri communiquées par les prestataires afin de sensibiliser et rappeler les bonnes pratiques.

Parce que notre activité nous amène à consommer le papier en grande quantité, nous nous efforçons d'en limiter l'usage, soit par la réutilisation, soit par la mise en place de gestion électronique de documents lorsque c'est possible (RH, comptabilité). Nous allons engager une sensibilisation des salariés sur l'usage des imprimantes avec pour objectif de réduire leurs volumes de 10%.

Il en va de même pour le matériel informatique pour lequel nous pratiquons avec notre filiale dédiée une politique de prolongation par la réparation et/ou le remplacement des pièces autant que faire se peut. Notre filiale doit dorénavant, intégrer dans sa politique d'achats de matériel informatique un critère important lié à la consommation.

Conscients et soucieux de notre impact environnemental, nous participons à la reforestation de la région Aquitaine.

Tout transport qui nous est confié, fait grandir la forêt. Toutes les 100 tonnes transportées, nous nous engageons à planter un pin pour compenser une partie des émissions de CO2 et cela dans une démarche commune et durable. Un compteur spécifique est sur notre site internet [www.seli.fr](http://www.seli.fr).



## PRINCIPES DE MISES EN ŒUVRE

La présente Charte Éthique vise à assurer l'efficacité et l'équité de fonctionnement du Groupe LOGIFI.

Cette Charte Éthique, diffusée à l'ensemble du Groupe, doit être connue, acceptée et appliquée de façon cohérente au sein de toutes nos sociétés et filiales : LOGIFI, SELI, SELI OVERSEAS, SELI Deutschland, SELTI, LOTRAFF, LOTRAFF France, SELIWOOD, PIING, dans tous les pays où nous sommes présents, dans le respect des normes internationales, des législations et réglementations locales.

Cette Charte et ses principes, qui ne sauraient être considérés comme exhaustifs, doivent être respectés par chaque collaborateur du Groupe LOGIFI.