

CHARTRE DE DEONTOLOGIE

A travers son réseau de proximité, le Groupe Paris Habitat entend instaurer avec ses locataires une relation durable et bâtie sur la confiance.

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 et de ses parties prenantes.

Les principes qui figurent dans cette Charte constituent donc, au-delà des dispositions légales et réglementaires en vigueur, le socle commun des valeurs, des pratiques et des règles qui guident l'ensemble des collaborateurs du Groupe Paris Habitat. Nul ne pourra s'affranchir du respect de la présente Charte, quel que soit son niveau hiérarchique au sein du Groupe. Les administrateurs, acteurs de Paris Habitat, sont également soumis aux principes énoncés par cette charte lorsqu'ils ont un lien avec leur mandat au sein des instances du groupe Paris Habitat.

Cette Charte est remise à chaque collaborateur au moment de son embauche. Un exemplaire à jour est également mis à disposition de tous les collaborateurs sur l'intranet.

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, réglementations 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.

Déontologue

La direction de Paris Habitat a désigné parmi ses collaborateurs un « déontologue » ayant pour mission de s'assurer de la bonne application de la présente Charte au sein de son groupe. Il propose les évolutions de la Charte qui lui semblent nécessaires.

Le déontologue peut être saisi par les collaborateurs ou leur directeur de rattachement sur toute question d'interprétation ou d'analyse de la présente Charte.

Le déontologue transmet pour avis au comité de déontologie inter-bailleurs toutes les situations particulières et notamment les questions concernant les situations de logement des cadres dirigeants du groupe Paris Habitat.

Le déontologue est soumis à une obligation de confidentialité concernant les informations recueillies, dans le respect des droits des personnes.

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'écartier 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.

Cumul d'activités

Tout collaborateur, engagé à temps plein, qui exercerait une activité professionnelle (salariée ou issue d'un mandat social) pour un autre employeur est tenu, afin d'assurer le respect de la présente Charte et de l'ensemble des réglementations sociales, d'en informer préalablement la DRH, et de fournir les éléments d'information qui lui seront demandés (relatives au temps de travail notamment).

La DRH pourra s'assurer que la durée maximale autorisée du travail sera respectée. Elle pourra également s'assurer que l'activité exercée respectera l'obligation de loyauté issue du contrat de travail. En règle générale, tout collaborateur ne doit pas se placer dans une situation de conflit d'intérêts.

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.

Utilisation des ressources du groupe

Chaque collaborateur veille à la préservation des biens de sa structure. Il les utilise de façon responsable et raisonnable dans le respect de la démarche de Responsabilité Sociétale d'Entreprise.

Il ne doit pas faire un usage personnel des biens, moyens et équipements mis à sa disposition. De même, à l'exception des dispositions prises en interne dans le cadre de la démarche RSE de Paris

Habitat, la récupération de matériaux ou de matériels à des fins personnelles est strictement prohibée.

La présente charte s'inscrit en cohérence avec la charte informatique.

Confidentialité

Chaque collaborateur a un devoir général de confidentialité vis-à-vis des faits et informations dont il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Ce devoir comprend notamment le devoir de réserve et le respect du secret professionnel.

Chaque collaborateur doit être vigilant sur le risque de diffusion inappropriée d'informations ou de documents tant à l'extérieur qu'en interne.

La liberté d'expression en dehors du travail ne doit pas le conduire à divulguer ces informations.

Une attention particulière est portée sur la protection des données à caractère personnel. Un correspondant Informatiques et Libertés (CIL) veille au respect du cadre juridique relatif à la protection des données à caractère personnel. L'imprudence, la négligence ou la malveillance peuvent en effet avoir des conséquences de nature à engager la responsabilité civile et/ou pénale des collaborateurs.

Parc locatif

Les collaborateurs s'interdisent notamment :

- d'intervenir en matière de location ou sous-location, de quelque manière que ce soit, en dehors des procédures en vigueur,
- d'utiliser à leur profit personnel, direct ou indirect, tout local (logement, parking, cave...) vacant,
- d'autoriser toute personne à contrevenir aux règles issues de son bail ou du règlement intérieur de l'immeuble dont il a la charge de veiller à la bonne application,
- de détenir une participation dans les startups, les entreprises ou les commerces qui sont hébergées dans des locaux gérés par le groupe Paris Habitat quelle qu'en soit la nature.

Situations de logement des cadres dirigeants

Les cadres de niveau 4.2 et les directeurs adjoints au sein de Paris Habitat et les cadres-dirigeants des filiales s'engagent à ne pas être locataire d'un logement social ou intermédiaire géré par un bailleur social, ce même dans l'hypothèse où le logement en question aurait été attribué antérieurement à leurs prises de fonction en qualité de directeurs. Cette obligation reste applicable en cas de

déménagement. Dans cette hypothèse, le directeur s'engage à communiquer sa nouvelle adresse au déontologue.

Si un directeur considère être dans une situation l'obligeant à demeurer dans un tel logement, il devra saisir la direction générale ou le déontologue qui saisiront Comité de déontologie inter-bailleurs et devra justifier de raisons objectives nécessitant ce maintien. De même, il devra signaler au Comité inter-bailleurs si l'immeuble dans lequel il réside fait l'objet d'une acquisition avec conventionnement.

Gestion de logements occupés par des collaborateurs

Les collaborateurs en charge de la gestion technique et locative de logements occupés par des personnels du groupe Paris Habitat se conforment à une stricte confidentialité et s'engagent à respecter les règles applicables aux autres locataires quelle que soit leur situation, dans le souci de veiller à une stricte égalité de traitement. En particulier, en cas de réalisation de travaux dans un logement ainsi occupé, le directeur de rattachement doit en être informé.

Relations fournisseurs

Les collaborateurs du groupe Paris Habitat s'engagent à respecter les dispositions légales et réglementaires 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...

Relations locataires

La qualité de service est l'une des valeurs fondamentales du groupe Paris Habitat. A ce titre, chaque collaborateur doit se comporter avec respect et amabilité envers les locataires et les candidats à l'attribution d'un logement.

Les salariés sont tenus de signaler tout risque potentiel ou avéré sur le patrimoine susceptible de représenter un danger ou une menace pour la sécurité des personnes et des biens.

Les règles applicables aux relations entre les collaborateurs et les fournisseurs en matière de cadeaux et d'invitation s'appliquent aussi dans les rapports avec les locataires.

Toutefois, la pratique des « étrennes des gardiens » est autorisée dans la limite d'un plafond de 80 € maximum par locataire. Les gardiens veilleront à ne jamais les solliciter, et à refuser les sommes dépassant le plafond.

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.

Comité inter-bailleurs

Il est constitué un Comité de déontologie inter-bailleurs avec la RIVP, Elogie-Siemp et la Sorequa.

Ce Comité est composé du déontologue de chaque bailleur, et de trois personnes qualifiées extérieures.

Le Comité se réunit au minimum une fois par an, et aussi souvent que nécessaire, sur la demande de ses membres.

Le Comité donne un avis sur les situations prévues par la présente Charte et les situations particulières qui lui sont soumises par chaque déontologue.

Un bilan annuel établi par le Comité est présenté aux instances représentatives du personnel de chacun des bailleurs sociaux.