

Code de conduite & d'éthique professionnelle

A l'attention des salariés et de toutes les parties
prenantes externes de VNH Resources Group

Message de notre Président

Quand j'ai racheté GITEC en 1993, je n'imaginai pas une façon précise de faire ce métier. Je savais en revanche 3 choses :

- Il nous fallait offrir un service individualisé : chaque demande est unique, chaque candidat(e) est unique ! C'était donc à nous de nous adapter à chacun.
- Aimer les gens, être bienveillant envers les collaborateurs(rices), les candidat(e)s, les partenaires et les clients, et offrir à chacun la meilleure qualité d'écoute sans oublier les perspectives d'évolution.
- S'entourer des meilleurs experts, collaborateurs(rices) et prestataires pour offrir la meilleure expertise.

Si VNH Resources Group a su s'imposer dans le métier, voire même se placer parmi les 75 meilleures entreprises de recrutement en France (cf. Les Echos), c'est parce que nous nous sommes donné les moyens de bien faire notre métier sans renoncer à ce qui fait sa valeur, sans jamais nous abaisser à devenir « des pousse-CV ».

Pour préserver notre valeur ajoutée, au fil de notre croissance, nous avons pris soin de donner chaque jour à l'ensemble de nos équipes en interne les moyens de devenir meilleures dans leurs métiers, un luxe nécessaire pour allier excellence et professionnalisme.

Aujourd'hui, comme hier notre seul moteur reste l'humain : comprendre sa singularité, l'accompagner vers le succès : la réussite de nos collaborateurs(rices), candidat(e)s et clients, c'est notre réussite. C'est ainsi que nous avons maintenu le cap depuis 1978 en restant ce que nous sommes : des professionnels raisonnés, raisonnables et responsables.

Responsables, parce que faire grandir une entreprise implique des droits et des devoirs. Je ne conçois pas la réussite de notre entreprise autrement qu'en jouant pleinement notre rôle d'acteur dans le développement sociétal, économique et environnemental de notre pays.

Implanté aujourd'hui dans Paris Intra-muros, nous projetons d'ouvrir à moyen terme des agences au plus près de nos clients en région. Notre ambition : faire de VNH Resources Group un contributeur actif du dynamisme économique local. En interne, je crois qu'une entreprise doit être le reflet de la société dans laquelle elle évolue. Chez nous, le recrutement est ouvert à tous sans distinction d'âge, de genre, de diplômes ou de parcours de vie. Nous ne recherchons pas de CV mais des personnalités. En effet, la personnalité, l'envie, la motivation sont pour nous des critères de choix déterminants.

Chez VNH Resources Group, nous nous faisons un point d'honneur à faire grandir nos collaborateurs(rices) : « une place pour tous et une place pour chacun » demeure un des fondements de la solidité de l'entreprise.

Enfin, chaque promotion est vécue comme une victoire, une victoire qui vient confirmer notre ambition.

Et notre ambition grandit chaque jour pour plus de diversité, plus d'inclusion, plus d'épanouissement aussi de nos collaborateurs(rices) dans le travail. Je fais partie de ceux qui pensent qu'aller travailler doit toujours être un plaisir, je ne conçois pas les choses autrement et je pense que la fidélité de nos collaborateurs(rices) est la meilleure preuve de l'efficacité de la politique que nous menons.

Pour le détachement et le placement des candidat(e)s, l'ouverture et l'inclusion sont également de mise. Si nous nous adaptons à la demande de nos clients, notre rôle de conseil et d'accompagnement nous permet de présenter des profils différents, de dépasser une lecture linéaire de la demande pour ouvrir le champ des possibles et favoriser l'insertion et la diversité.

J'ai également conscience du caractère incontournable de la donne environnementale. Si comme beaucoup de nos confrères, nous avons encore beaucoup à faire, VNH Resources Group a mis en ordre de marche la suppression de nos archives et plus largement un plan ambitieux de dématérialisation.

Enfin, être responsable c'est être professionnel jusqu'au bout : expert dans notre domaine bien sûr, mais expert également sur l'ensemble des aspects juridiques et éthiques de notre métier. Afin d'être dans une démarche d'amélioration continue de nos pratiques tout en respectant le cadre légal, nous nous encadrons des meilleurs experts tels que l'Agence LUCIE pour le déploiement de notre politique RSE ou encore le cabinet Lexing dans le cadre de notre politique RGPD.

Table des matières

Message de notre Président	2
Introduction	5
I. Notre démarche	6
A. Nos valeurs	6
B. Engagé pour nos parties prenantes	6
II. Nos engagements.....	7
A. Respect des droits des personnes.....	7
B. Relations et conditions de travail responsable.....	10
C. Préservation de l’environnement.....	11
D. Conduite éthique des affaires	11
E. Contribution au développement local.....	12
Obtenir des conseils et exprimer ses préoccupations	13

Introduction

Objectif

Le code de conduite et d'éthique professionnelles de VNH Resources Group a pour objectif d'informer, conseiller et d'accompagner tous nos collaborateurs(rices) et partenaires sur la conduite à tenir conformément aux normes d'éthique les plus élevées. En adhérant aux principes de ce code, nous préservons notre philosophie d'entreprise, nos valeurs et renforçons nos atouts.

L'image de marque et la réputation de notre Groupe reposent avant tout sur la loyauté, une qualité que nous tenons à défendre dans toutes nos actions. VNH Resources Group a grandi et prospéré dans une culture d'honnêteté, d'intégrité et de responsabilité. Le Code contribue à notre futur en assurant la préservation de cette culture.

Ce Code participe également à la promotion et à la protection efficace de notre image et de nos partenaires. Il permet à chacun de se focaliser sur des domaines de risque déontologique, fournit des conseils sur l'identification et la gestion des problèmes éthiques.

Le Code nous concerne tous. Ce code de conduite et d'éthique professionnelles s'applique à tous, aux salarié(e)s du groupe (CDI, CDD, intérimaires, apprentis en contrat de professionnalisation, stagiaires) et à toutes ses parties prenantes. Le fait de ne pas lire le code ne les dégage pas des termes du code.

Nos responsabilités

EMPLOYES

- Lire, comprendre et adhérer au Code.
- Respecter toutes les lois en vigueur.
- Faire ce qui est juste pour nous.
- Dans le doute, demander conseil.
- Signaler toute violation effective ou présumée du code de conduite et d'éthique professionnelles dans le respect des dispositions légales locales applicables. Les représailles engagées contre quiconque dénonce de bonne foi un incident ne seront pas tolérées. Par « bonne foi », nous entendons le fait de fournir toutes les informations disponibles et d'être convaincu de leur authenticité.

RESPONSABLES

Nous invitons nos responsables à renforcer et à promouvoir notre culture déontologique en faisant preuve d'ouverture et d'honnêteté sur la conduite professionnelle à tenir et en instaurant un environnement de travail qui encourage les collaborateurs(rices) à soulever leurs préoccupations éthiques sans craindre de représailles. Il est essentiel que nous montrions l'exemple à ceux que nous supervisons en leur prodiguant des conseils et des orientations.

Nous vous remercions de bien vouloir porter la plus grande attention à la lecture ainsi qu'au respect de ce code de conduite et d'éthique professionnelles.

I. Notre démarche

Depuis 1978, VNH Resources Group construit une culture d'entreprise fondée sur la confiance, l'intégrité et la responsabilité. Avec son implantation aujourd'hui régionale, VNH Resources Group est devenu un acteur important dans le secteur du travail temporaire et du recrutement (CDD, CDI).

Notre croissance et notre pérennité ne peuvent se concevoir sans partager des valeurs éthiques communes et de principes d'actions qui doivent guider au quotidien l'action de tous les collaborateurs(rices).

A. Nos valeurs

Notre démarche prend ses racines dans notre culture d'entreprise construite sur des valeurs fortes, singulières et partagées depuis plus de 40 ans.

EXIGENCE & PROFESSIONNALISME

Notre notoriété s'est construite autour de ces deux valeurs. Elles sont nos deux moteurs dans nos actions au quotidien.

HUMAIN

Société à taille humaine, nous plaçons l'humain au cœur de nos préoccupations (collaborateurs(rices), candidat(e)s, clients, prestataires...). Nous sommes attentifs aux personnes et conscients du rôle que joue le travail dans notre vie. Nous respectons les personnes en tant qu'individus à part entière, en leur faisant confiance, en les soutenant et en les aidant à atteindre leurs objectifs sur le plan professionnel et personnel.

Nous aidons les personnes à renforcer leurs compétences par le biais de l'accompagnement, de l'encadrement et de la formation. Par ailleurs, nous mettons en place des séances de coaching avec un professionnel qui nous accompagne depuis plusieurs années lorsque des collaborateurs(rices) en éprouvent le besoin.

BIENVEILLANCE

Qu'il s'agisse d'un(e) salarié(e) intérimaire, d'un(e) futur(e) collaborateur(rice) ou d'un client, nous sommes à l'écoute des attentes de chacun et ce, dans une démarche de compréhension et d'accompagnement.

PROXIMITE

Une volonté affirmée d'une implantation rapprochée géographiquement (toutes nos agences sont à proximité du siège - 20 minutes à pied maximum). Et ce, dans le but d'accompagner aux mieux nos agences.

DIVERSITE

Nous avons à cœur de favoriser la mixité ainsi que la diversité au sein de nos équipes.

B. Engagé pour nos parties prenantes

INTERIMAIRES & CANDIDATS

Nous favorisons l'accès à l'emploi pour tous afin que nos salarié(e)s intérimaires et candidat(e)s puissent se réaliser dans leurs missions et construire leur carrière professionnelle

ENTREPRISES CLIENT

Nous répondons aux besoins de nos clients et ce, dans une démarche éthique, tant en les accompagnant qu'en étant, force de conseil envers eux.

PARTENAIRES

Nous tissons une relation de confiance avec chacun de nos prestataires afin qu'ils deviennent des partenaires durables.

TERRITOIRE

Nous œuvrons activement à participer à la dynamique économique de l'IDF en connectant les demandes et les besoins d'emplois.

II. Nos engagements

A. Respect des droits des personnes

L'une de nos valeurs, l'humain, porte sur le respect que nous témoignons à chacune des personnes avec lesquelles nous collaborons. Notre Groupe est pleinement engagé dans le respect de la législation applicable en matière d'emploi. Nous garantissons l'équité dans les procédures d'embauche et de promotion.

Le respect d'autrui signifie également que nous avons tous une part de responsabilité dans la préservation d'un climat de travail sécurisé et respectueux, bannissant tout comportement humiliant ou non-professionnel.

1. Eradication de toute forme de discrimination

Nos managers et collaborateurs(rices) respectent les droits fondamentaux de l'Homme de tous et à chacun en tenant compte des lois et réglementations en vigueur au sein du territoire sur lequel nous opérons. Ils ne pratiquent aucune discrimination sur le genre, l'âge, la nationalité, l'ethnie, les idéologies, les croyances, le statut social, le handicap, l'identité sexuelle, etc.

Notre Groupe compte des salarié(e)s (permanents, intérimaires, alternants et stagiaires), des clients, des candidats et des fournisseurs issus de tous les horizons. Nous favorisons la diversité, car elle élargit les perspectives et les capacités de notre entreprise.

L'un de nos objectifs consiste à accorder au mieux les talents et les besoins de nos clients afin que chacun puisse voir ses attentes réalisées. Cela passe de plus en plus par l'identification et la valorisation des compétences et des personnes, y compris celles de ceux qui sont potentiellement discriminés. Par conséquent, la diversité est essentielle au maintien de notre rôle majeur d'expert dans le monde changeant du travail et à notre capacité de réponse aux besoins de nos clients, instaurant le dialogue et en permettant à chacun de réaliser son potentiel.

Nos valeurs d'entreprise reflètent notre conviction selon laquelle toutes les personnes doivent avoir une chance d'accéder à un emploi, non seulement par souci d'équité, mais également parce que tout le monde gagne à s'entourer des meilleurs professionnels, quelle que soit leur origine.

Nous sommes signataires de la charte de la diversité afin d'affirmer notre positionnement pour la lutte contre les discriminations.

2. Eradication du harcèlement

Nos managers et collaborateurs(rices) s'interdisent d'avoir sur les lieux de travail des comportements (harcèlement sexuel et moral, remarque sexiste, abus de pouvoir etc.) qui porteraient atteinte à la dignité des personnes et se fonderaient sur le sexe/genre, les fonctions exercées, l'autorité hiérarchique, etc.

Chacun a le droit de travailler dans un environnement libre de toute forme de harcèlement. Nous ne tolérerons aucune conduite qui harcèle ou crée un environnement intimidant, humiliant, injurieux ou hostile, et notamment toute forme de violence ou de harcèlement sexuels sur le lieu de travail, ceci s'applique également à nos fournisseurs et à nos clients.

Si vous faites l'objet d'une forme quelconque de harcèlement ou de violence, ou si vous observez ce type de comportement à l'encontre d'un(e) collaborateur(rice) ou d'un(e) salarié(e) intérimaire, vous êtes invités à signaler immédiatement l'incident à votre responsable ou à votre direction.

Notre Groupe ne tolérera aucune forme de représailles contre tout employé qui rapporte de bonne foi une situation de harcèlement ou de violence sur le lieu de travail.

3. Abolition des pratiques d'emplois illégaux

Nos managers et collaborateurs(rices) s'interdisent de recourir à toutes formes d'emploi considérée comme illégales.

Notre Groupe s'engage à ne pas employer de salariés de moins de 16 ans. Aucun travail ne doit être obtenu contre le gré des personnes et sous la menace d'une peine quelconque, notamment par le recours à des menaces physiques ou financières. Seul le travail volontaire est autorisé. Nous ne devons en aucun cas retenir les papiers ou les moyens financiers de l'un de ses collaborateurs(rices) ou salarié(e)s intérimaires dans le but de le contraindre à travailler

4. Respect de la vie privée et confidentialité des données

a. Respect des règles de confidentialité

Lorsque des informations, pièces ou documents confidentiels sont portés à leur connaissance dans le cadre de leurs activités, nos managers et collaborateurs(rices) sont tenus de traiter ces éléments conformément aux règles de confidentialité en vigueur au sein de l'entreprise, et ce même s'ils quittent l'entreprise.

b. Interdiction de divulguer les informations confidentielles sans autorisation

Sauf autorisation, nos managers et collaborateurs(rices) ne sont pas habilités à répondre à des questions ni à fournir des informations ou pièces confidentielles qui leur seraient demandées par des personnes internes ou externes à l'entreprise.

Avant de transmettre des informations ou pièces confidentielles, vous devez effectuer la demande et obtenir l'autorisation de transmission auprès de votre responsable ou de votre direction. Vous devez vous conformer aux instructions de ces derniers.

c. Interdiction d'utiliser les informations confidentielles à des fins personnelles

Nos managers et collaborateurs(rices) sont tenus de n'utiliser les informations confidentielles de l'entreprise que dans le strict cadre de leurs activités professionnelles. Ils s'engagent à ne pas les utiliser à des fins privées pour eux-mêmes ou pour d'autres personnes, ni pendant qu'ils font partie des effectifs de l'entreprise ni au terme de leur contrat.

d. Interdiction d'acquérir des informations par des moyens illégaux

Nos managers et collaborateurs(rices) s'interdisent de recourir à des moyens malhonnêtes pour acquérir des informations auprès des tiers.

5. Gestion conforme aux lois et réglementations internes des données privées

Notre respect d'autrui passe également par le respect et la protection des informations sur nos collaborateurs(rices), salarié(e)s intérimaires, clients, fournisseurs, candidat(e)s, partenaires. Cela est particulièrement important en ce qui concerne les numéros d'identification, les adresses personnelles, les numéros de téléphone, les informations médicales personnelles et autres données sensibles.

Nos managers et collaborateurs(rices) se doivent de reconnaître l'importance des données personnelles et de les gérer comme il convient en vertu des règles internes, ainsi que des lois et réglementations en vigueur, et ce, pendant toutes les phases de collecte, de stockage, d'utilisation et de suppression (cf. Politique de confidentialité des données personnelles).

Les principes généraux de confidentialité des données, les normes et politiques applicables en matière de protection des données sont notamment disponibles sur le site Internet du Groupe.

B. Relations et conditions de travail responsable

1. Créer un environnement de travail sûr et sain

Parce que nous avons le devoir de protéger l'ensemble de nos collaborateurs(rices), la santé et la sécurité au travail est incontournable dans notre gestion RH.

Notre Groupe s'efforce de prévenir tout accident de travail et met à disposition pour chaque collaborateur(rice) un environnement de travail sécurisé, fiable et confortable.

En ce qui concerne nos salarié(e)s intérimaires, nous les informons, sensibilisons et formons à la sécurité sur leur poste et environnement de travail. Chaque salarié(e) intérimaire doit respecter l'ensemble des procédures et pratiques de sécurité de chaque entreprise utilisatrice.

Toutes les conditions ou pratiques de travail dangereuses doivent être signalées immédiatement afin que des mesures soient prises en temps utile.

En cas d'accident de travail, chaque collaborateur(rice) doit impérativement prévenir sans délai son(a) responsable ou sa direction. Chaque salarié(e) intérimaire doit impérativement prévenir sans délai l'agence d'emploi.

2. Améliorer en permanence l'environnement de travail par le dialogue

Afin d'améliorer en permanence l'environnement de travail, nos managers et collaborateurs(rices) doivent avoir la possibilité de mener et participer à des consultations et échanges d'idées.

3. Gérer l'équilibre vie professionnelle – vie personnelle

Notre Groupe respecte les horaires de travail pour que nos collaborateurs(rices) est accès au droit à la déconnexion. Nous veillons à ce que ce droit soit bien respecter.

4. Développer les compétences de tous les collaborateurs

Pour nos collaborateurs(rices) et salarié(e)s intérimaires, nous garantissons les formations nécessaires au poste occupé. Nous organisons tout au long de l'année plusieurs formations (techniques, commerciales, juridique, outils etc.).

Nous assurons un suivi individualisé au travers d'entretiens annuels et professionnels dans une perspective d'accompagnement et de proximité de nos collaborateurs(rices).

Nous permettons à nos collaborateurs(rices) d'évoluer vers d'autres fonctions durant leur parcours en fonction de leurs aspirations et compétences.

C. Préservation de l'environnement

1. Minimiser les consommations de ressources

Nos managers et collaborateurs(rices) s'efforcent de réduire la production de déchets et le gaspillage des ressources.

Depuis 2018, une gestion électronique des documents (GED) a été déployée au sein de l'entreprise : le but étant de réduire le nombre d'impressions mais également de faciliter l'accès à l'information au travers d'un classement de nos dossiers de manière virtuelle.

L'ensemble de nos documents destinés aux clients et aux salarié(e)s intérimaires sont également entièrement dématérialisés depuis 2020.

Nous faisons appel une fois par an à un prestataire spécialisé dans la destruction de nos archives selon la réglementation environnementale.

D. Conduite éthique des affaires

1. Prévenir toutes formes de corruption

Il est de notre responsabilité de nous conformer aux lois anti-corruption et toutes les lois applicables de nature similaire dans les pays et territoires dans lesquels nous opérons.

Notre Groupe interdit toutes formes de corruption relative à l'activité de la société. Nous ne devons pas verser de pots-de-vin ou essayer d'influencer abusivement des membres du gouvernement, des partis politiques ou des candidats, même si ces derniers sont exigés et porte un autre nom. Cette règle s'applique également si une tierce personne est impliquée dans le versement de ces pots-de-vin.

Nous ne rembourserons aucune personne qui effectuera une contribution personnelle à des fins politiques. Tout le monde peut participer à des activités politiques à condition que ce soit hors du temps de travail et aux frais de ces personnes. Notre Groupe ne tolérera en aucun cas les contributions politiques fait en son nom.

Nous ne serons pas complices des clients au comportement abusif. Nos collaborateurs(rices) travaillant pour le compte d'un client ne doivent en aucun cas se laisser entrainer dans la réalisation de paiements irréguliers ou autres comportements abusifs.

Tout(e) collaborateur(rice) confronté(e) à une situation soulevant ce genre de préoccupations doit en discuter le plus tôt possible avec son(a) responsable ou se rapprocher de sa direction pour obtenir de l'aide ou du conseil.

2. Une concurrence libre et loyale

Notre Groupe applique une politique de concurrence saine, ouverte et loyale en respectant la législation sur la concurrence. Il a la responsabilité d'obtenir des informations concernant d'autres entreprises, y compris concurrents, par des moyens légaux et conformes à l'éthique. Il s'interdit également de conclure des accords ou d'envisager des discussions visant à limiter réciproquement toute activité d'entreprise.

Nous nous sommes construits en se fondant sur une concurrence libre et loyale au sein du marché sur lequel nous opérons.

L'Union Européenne, l'OCDE ont adopté des lois antitrust pour maintenir la concurrence et promouvoir les marchés libres. Notre Groupe applique les lois et règlements qui interdisent les accords interférant avec une concurrence loyale et qui font l'objet de sanctions coûteuses. Notre Groupe ne tolérera jamais ce genre de conduite qui enfreint ces obligations.

Nos managers et collaborateurs(rices) s'interdisent de prendre part à des discussions ou accords avec des concurrents du secteur pour imposer des limites réciproques de la liberté, notamment en ce qui concerne les conditions d'appels d'offre, les conditions de vente etc.

E. Contribution au développement local

Notre Groupe a fait le choix d'un ancrage territorial en implantant 8 agences à Paris avec la perspective d'en développer d'autres et de poursuivre notre développement en Ile de France et en région.

Acteur du travail temporaire et du recrutement, nous participons activement à la dynamique d'emploi tant au niveau local que national (délégations et recrutements chez nos clients en France). Par ailleurs, grâce à nos agences spécialisées sur des secteurs d'activité spécifiques, nous offrons une diversité et une pluralité de métiers aux candidat(e)s intérimaires et sommes à même de pourvoir des emplois au sein d'entreprises multi-secteurs.

L'ensemble de nos partenaires avec lesquels nous collaborons depuis plusieurs années sont des acteurs locaux. Ils participent activement au développement de notre Groupe et à son rayonnement économique sur tout le territoire.

Obtenir des conseils et exprimer ses préoccupations

En cas de doute

Le Code de VNH Resources Group n'est pas destiné à couvrir toutes les lois, réglementations, politiques ou circonstances relatives à la conduite éthique. Nous devons tous faire preuve de bon sens et de discernement dans la définition de ce qu'est une conduite appropriée.

Par conséquent, si vous êtes confrontés à une situation et si vous n'êtes pas sûr des implications éthiques d'une action, posez-vous ces questions simples à titre de référence morale :

- *Suis-je juste et honnête ?*
- *Mes actions sont-elles légales ?*
- *Est-ce la « bonne » chose à faire ?*
- *Avec le recul, mes initiatives sembleront-elles acceptables ?*

Si malgré cela, vous avez besoin de conseils, parlez-en à votre responsable ou à votre direction.

Exprimer ses préoccupations

Eviter les infractions au Code n'est pas seulement une question de respect de la loi. Nous pensons que travailler avec intégrité et traiter ses collaborateurs(rices) avec respect favorise la création d'une culture donnant à toutes les chances de réussir.

Nous invitons les salarié(e)s du Groupe à qui s'applique le Code à signaler, dès que possible, toute activité soupçonnée d'être illégale, frauduleuse ou contraire à l'éthique. Quiconque exprime ses préoccupations en toute bonne foi peut être assuré qu'il ne sera jamais sanctionné.

Notre Groupe prend très au sérieux tous les signalements de violations, enquêtera immédiatement sur ces derniers, les considérera tous comme confidentiels dans la mesure du possible et s'efforcera de protéger l'anonymat de quiconque rapporte en toute bonne foi une éventuelle infraction.

Interdiction de représailles

Notre Groupe n'engagera pas de représailles contre quiconque rapportant une conduite suspecte de bonne foi.

Toute personne confrontée à une forme quelconque de représailles doit en faire part dans les plus brefs délais à son(a) responsable ou à sa direction.

« Être éthiquement et légalement responsable : une obligation
de chaque jour. »

M. Valery NELLO, Président de VNH Resources Group

CODE DE CONDUITE & D'ETHIQUE PROFESSIONNELLES

Je soussigné(e)
en qualité de, reconnais avoir
pris connaissance du code de conduite et d'éthique professionnelles et m'engage à le respecter.

Fait à Paris, le

Signature