

Egalité des chances

L'égalité des chances passe par des recrutements et des promotions effectués en fonction des seules qualités professionnelles, sans discrimination. A cet effet, la société favorise l'accès au travail des personnes handicapées et elle s'engage à développer l'égalité entre les hommes et les femmes en matière d'emploi, de travail, rémunération et carrière. L'application du principe de non discrimination pour la formation doit permettre à chacun de développer son propre parcours professionnel.

Conflits d'intérêts

Chaque membre du personnel doit éviter toute situation de conflit entre les intérêts de la société et son intérêt personnel ou celui de ses proches. Un salarié est confronté à un risque de conflit d'intérêt si son intérêt personnel peut influencer sur l'exercice impartial et objectif de ses activités professionnelles. En particulier, chaque membre du personnel s'interdit toute prise d'intérêt chez un partenaire, un fournisseur ou un concurrent. Pour faire preuve de la plus grande intégrité, chacun déclarera à son supérieur hiérarchique s'il entretient des liens matrimoniaux ou familiaux avec des demandeurs de logement, des locataires ou des accédants à la propriété qui entraîneraient un conflit d'intérêt dans son domaine d'activité.

Relation commerciale entre la société et ses salariés

• Accession à la propriété

Les salariés de la société ont accès aux logements neufs mis en vente par la société aux conditions arrêtées par le conseil d'administration et dans la limite de la réglementation qui s'impose à nos activités. En aucun cas, il ne pourra être proposé de rabais ou d'avantage particulier au salarié qui se porte acquéreur d'un bien de la société. Cette accession est limitée pour les salariés à la résidence principale.

• Locataire

Les salariés de la société, dans les limites de la réglementation, ont accès aux logements mis en location par la société. Leur demande est instruite dans les mêmes conditions que pour les demandeurs non salariés de la société. Aucun ordre de priorité autre que réglementaire ne sera accepté. Le locataire salarié doit être exemplaire dans sa façon d'habiter le logement et ne doit pas se prévaloir de sa condition de salarié de la société pour en tirer des privilèges de quelque nature que ce soit. Le salarié embauché après le 1^{er} janvier 2010 et qui devient locataire par la suite s'engage sous 12 mois à trouver une autre solution de logement si il est, à un moment donné, soumis au SLS.

• Vente HLM

Pour les groupes mis à la vente, le salarié qui est locataire occupant peut se porter acquéreur dans les mêmes conditions que les autres locataires en place. Dans tous les autres cas de figure (vente aux ascendants, aux descendants, vente de logement non occupé.....), les salariés, les familles des salariés, les administrateurs, les familles des administrateurs sont exclus des ventes HLM proposées par la société.



*Chacun de nous prend l'engagement de respecter
cette charte dans l'esprit et dans la lettre.*

LE VAL DE LOIRE

13-17 rue Bouché Thomas
BP 10906
49009 ANGERS CEDEX 01

Téléphone 02 41 68 77 22
Télécopie : 02 41 68 77 11
Messagerie : direction@levaldeloire-hlm.fr

www.levaldeloire-immo.fr

CHARTRE ETHIQUE

*« L'éthique est du ressort de
la responsabilité personnelle,
celle qui justifie nos
comportements et nos choix
pour donner une vision
cohérente à ce qui est juste »*

Alain





L'ambition de la société Le Val de Loire s'appuie sur des valeurs partagées par l'ensemble de son personnel ; valeurs qui doivent donner du sens à notre action collective.

A ces valeurs « Ambition, Performance, Respect, Confiance » viennent s'appliquer les principes d'intégrité et de loyauté afin de préserver les relations de confiance avec les partenaires et de conforter la solidarité et la cohésion sociale.

Cette charte guide notre volonté d'efficacité et de professionnalisme en tant que modèle d'entreprise citoyenne responsable et en tant qu'employeur.

Francis STÉPHAN
Directeur Général

EN TANT QU'ENTREPRISE CITOYENNE RESPONSABLE •••

Respect de la législation

Dans tous les domaines, les membres du personnel de la société, dans l'exercice de leur responsabilité, appliquent avec exigence les lois et règlements en vigueur.

Intégrité et loyauté

Chacun s'interdit de porter atteinte à la réputation de la société, à l'intégrité du patrimoine et à ses systèmes d'information. Entre autre, chacun s'engage à respecter la charte informatique. Chacun, par ses fonctions, doit respecter la confidentialité des informations professionnelles. Chacun applique les règles de contrôle interne mises en place, garantant d'un fonctionnement transparent et équilibré.

Rapports financiers et communication professionnelle

La crédibilité de la société ne peut être reconnue qu'à condition de diffuser des données fiables et sincères vers nos actionnaires, nos partenaires et d'une manière générale vers le public. Chacun doit contribuer à ce que les informations communiquées soient toujours exactes.

Sécurité et qualité des constructions

En terme de prix et de qualité, nous veillons à apporter la solution optimisée économiquement dans le respect de notre engagement en faveur de l'environnement et de la sécurité des biens et des personnes. Les initiatives allant au-delà des obligations légales, comme notre charte de construction durable, guident notre action. La sécurité et la qualité de notre offre favorisent la notoriété de l'entreprise et participent à sa réputation.

Développement durable

En recherchant les opportunités d'amélioration de sa performance environnementale, la société encourage les éco gestes et les innovations qui favorisent la dimension environnementale. Préserver l'environnement est une mission essentielle de tous les salariés de la société, elle se décline dans la charte « démarche environnementale ».

Relations avec les fournisseurs

Les fournisseurs sont sélectionnés sur la base de leur performance et en fonction de critères objectifs. La mise en concurrence est la règle. Chacun doit garantir la transparence, l'impartialité et l'équité de traitement, tant dans les consultations que dans les attributions de marché. Chacun doit s'abstenir de toute divulgation d'informations confidentielles qui ont alimenté les débats lors des commissions d'appels d'offre.

Relations avec les clients

De manière à promouvoir des relations de confiance chacun doit privilégier :

- La plus grande impartialité
- La courtoisie et le respect mutuel
- Le refus de toute forme de discrimination
- La discrétion sur la vie privée.

Utilisation des actifs de la société

Les membres du personnel utilisent des biens matériels (locaux, outils de travail, outils de communication...) qui doivent être préservés. Chacun doit éviter tout usage inapproprié et de manière générale toute utilisation personnelle des actifs de la société. Garder à l'esprit que tous ces actifs appartiennent au Val de Loire. Chacun s'assure qu'ils ne soient pas endommagés, gaspillés, prêtés ou cédés sans autorisation. Pour les véhicules de la société, chacun respecte la charte de l'automobiliste en vigueur dans la société.

Cadeaux et invitations

Eviter tout risque de corruption est une priorité. Chacun s'interdit de solliciter ou d'accepter un avantage quelconque d'un tiers en échange de l'exécution d'un acte entrant dans ses fonctions ou facilité par ses fonctions. Les invitations occasionnelles dans le cadre des relations de travail courantes ne créent pas de difficultés particulières mais chacun doit éviter toutes invitations répétées et manifestation excessives. Pour tout cadeau et invitation reçus, le directeur du département doit être informé.

Activités politiques

La société ne contribue pas au financement de partis politiques. Nous respectons le droit de chaque salarié de participer, à titre personnel, à des activités politiques. Cette activité ne doit pas influencer l'intégrité et la loyauté du salarié dans les relations partenariales que la société entretient avec les collectivités locales.

EN TANT QU'EMPLOYEUR •••

Respect des salariés

La société a pour principe d'assurer la sécurité et la santé des salariés dans l'accomplissement de leur métier. Nous veillons à la qualité optimale de l'environnement de travail et nous encourageons la libre expression des salariés de la société. Nous nous engageons à respecter la confidentialité des informations personnelles des salariés. Tous les salariés se doivent respect et courtoisie.

Harcèlement

L'autorité hiérarchique exercée avec mesure et discernement ne peut être utilisée à d'autres fins que celles d'assurer le bon fonctionnement de la société. Nous refusons toutes formes de harcèlement et d'intimidation. Nous devons promouvoir des relations de confiance entre collaborateurs ainsi qu'entre les responsables hiérarchiques et leurs collaborateurs.