CHARTE ÉTHIQUE

MOMAGROUP

PARIS

SOMMAIRE

1 - Introduction : Le mot du Président

2 - Faire rayonner notre savoir-faire et nos valeurs pour mériter la confiance de nos partenaires et clients

3 - La Charte Éthique

4 - Offrir un environnement de travail respectueux, épanouissant et qui valorise les talents

5 - Agir de manière Responsable, solidaire et engagée

6 - Conclusion : la procédure d'alerte

Le mot du président

« Chez MOMA : nous recherchons l'excellence dans chacune de nos maisons, poussant chacun d'entre nous à se challenger constamment avec audace, dans le respect d'un héritage d'hospitalité à la française exigeant et prestigieux. C'est le moteur de la réussite du Groupe. Le développement de Moma passe par l'adhésion de chacun à des règles, des usages et des valeurs communes. Ce socle doit désormais être notre guide de conduite dans chacune de nos actions pour porter la croissance de Moma Group en France et à l'international. Nous souhaitons affirmer l'attachement à ces valeurs, usages et principes communs auxquels chacun doit adhérer :

Engagement

S'assurer que nos pratiques reflètent les standards les plus élevés d'intégrité, de responsabilité et de respect de nos collaborateurs et partenaires. S'engager pour offrir le meilleur à nos clients et partenaires.

Responsabilité

Offrir un cadre de travail qui permet à chaque collaborateur la pleine expression de leur talent, la mise en œuvre de leur expertise et de leur savoir-faire. Responsable de mener les équipes au niveau d'excellence fixé par le Groupe.

Ésprit d'équipe

Participer par nos activités au développement des territoires dans lesquels nous nous implantons ; mobiliser les ressources et compétences au service d'initiatives d'intérêt général et de mécénat, promouvoir l'accès du plus grand nombre à la culture.

Bienveillance

Égalité de traitement de tous, veiller à ce que nos entités et établissements définissent et adaptent leurs processus, leurs habitudes, leurs comportements, chaque jour pour répondre au mieux aux attentes des collaborateurs, clients et partenaires.

C'est cette Charte que nous vous présentons aujourd'hui.
Une Charte, pour que nos références communes soient claires, et permettent à chacun de tenir encore davantage compte de la diversité des contextes nationaux, des métiers et des cultures qui ne cessent d'évoluer. Une Charte, car dans nos métiers, il convient de veiller tout particulièrement à la protection de chacun, de sa santé et de sa sécurité. Une Charte, car il est essentiel que ces principes soient portés par des outils efficaces et par une organisation concrète. Cette Charte a été signée par les membres du Comité Exécutif et par les General Managers de chaque établissement, chacun des signataires s'engageant ainsi à en respecter les termes, mais également à en garantir l'application et la diffusion. Nos succès collectifs à venir dépendent de l'engagement éthique de chacun. »

Benjamin Patou
Président Directeur Général Moma Group

Faire rayonner notre savoir faire et nos valeurs pour mériter la confiance de nos clients et partenaires

Moma Group compte désormais 22 établissements avec des concepts et recettes uniques. La croissance du Groupe, son développement à l'étranger et sa pérennité reposent sur nos quatre valeurs et des principes qui doivent guider chacun au quotidien dans ses actions.

1. CRÉATIVITÉ

La créativité et l'innovation sont inscrites dans nos gènes. Elles assurent au quotidien le succès de nos maisons et asseyent leur légitimité. Socle du groupe, la recette Moma est un unique mélange de talents.

2. RESPONSABILITÉ

Chaque collaborateur Moma assure le succès des établissements et du groupe. Renouveler notre offre, être résolument tournés vers l'avenir, tout en s'inscrivant dans le respect de notre héritage.

3. ENGAGEMENT

Parce que nous incarnons l'univers de l'hospitalité française, nous portons une attention minutieuse aux détails et à la perfection. Aucun compromis n'est possible sur la qualité. C'est dans cette quête d'excellence de nos produits et services que nous cultivons notre différence.

4. ÉSPRIT D'ÉQUIPE

Agile, l'organisation favorise l'efficacité et la réactivité. Elle stimule les initiatives individuelles en confiant des responsabilités importantes à chacun. Notre esprit entrepreneurial facilite la prise de risque et encourage la persévérance ; il nécessite un esprit pragmatique et une capacité à mobiliser des équipes en les entraînant vers des objectifs ambitieux.

La Charte Éthique

Objectifs de la Charte Éthique

MOMA est un groupe présent en France et à l'international et ses collaborateurs peuvent être confrontés à des questions éthiques différentes selon les pays. Cette Charte Éthique a pour but de fixer les normes et principes que les employés et associés du Groupe doivent suivre lorsqu'ils sont face à des dilemmes éthiques sur leur lieu de travail. Elle permet également à toutes les parties prenantes de MOMA d'agir de manière responsable. Au-delà de l'aspect juridique, elle formalise l'engagement de MOMA pour l'intérêt général. Cette Charte pourra être amenée à évoluer. Si le salarié ou collaborateur a des questionnements concernant l'éthique, il est important de se référer à cette Charte. Pour toute question, il peut aussi demander des précisions à sa hiérarchie. Si les réponses apportées ne sont pas claires ou sont incomplètes, il peut contacter le Comité Éthique. Cette Charte Éthique est complémentée d'un dispositif d'alerte mis en place lorsqu'un salarié ou un collaborateur a des doutes concernant des pratiques pouvant affecter l'entreprise. (cf page 12 de cette Charte).

Mise en œuvre de la Charte Éthique

Cette Charte s'adresse à toutes les entités de MOMA et leurs filiales ainsi qu'à l'ensemble des collaborateurs, et ce, pour l'ensemble de leurs activités. Les principes indiqués dans cette Charte permettent à MOMA de maintenir et renforcer la confiance de ses clients et des parties prenantes. Chaque collaborateur du groupe se doit de connaitre, respecter et veiller à ce que les valeurs et engagements de cette Charte soient appliqués. Le non-respect d'une partie ou de la totalité de cette Charte peut faire l'objet de sanctions, sous réserve du respect des règlementations locales relatives au droit disciplinaire.

Comité Éthique

Afin d'assurer la démarche éthique du groupe, MOMA a mis en place un Comité Éthique. Il est composé de membres désignés par le Comité de Direction, sur proposition de la Direction Générale du Groupe. Il a vocation à accompagner la démarche éthique de MOMA et peut être consulté pour toute question relative à l'application de la présente Charte. Il s'assure de l'application de la Charte au sein du groupe et veille au bon fonctionnement du dispositif d'alerte, dans le cadre d'éventuelles violations de la présente Charte.
Les membres du Comité Éthique :

- Benjamin Patou, Président Directeur Général
- Emile Patou, Présidente MOMA for Good
- Carole Dixsaut, CEO Marque Lapérouse et Mimosa
- Magali Laurent, DRH et Transformation
- Nathalie Toussaint Varin, Directrice Juridique
- Régis Lefebvre, Directeur Institutionnel et Gestion de Crise
- Valérie Kerdraon, Directrice RSE
- Laurene Barbut, Directrice communication

Conformité à la législation

Le Groupe s'engage à respecter les lois et règlementations relatives au principe de loyauté en vigueur dans les pays où il exerce ses activités. Cette Charte Éthique ne remplace pas les politiques et règlementations des différents pays dans lesquels MOMA est présent. Il faut également se référer à la règlementation et aux normes définies sur son lieu de travail. Il est de la responsabilité de chacun des collaborateurs et salariés du Groupe de connaitre et de respecter les lois et règlements nationaux en vigueur ainsi que les politiques et directives de l'entreprise liés à leurs domaines d'activités.

Nos engagements comme entreprise

MOMA a comme objectif de construire et maintenir des relations durables basées sur la confiance avec ses clients, fournisseurs et sous-traitants.

Cette confiance est construite sur le long terme au travers d'une démarche d'amélioration continue. MOMA déclare qu'il se conforme à toutes les lois, règlementations et normes internationales et nationales, applicables à ses activités, y compris, notamment, les normes de droit national ou international applicables :

- aux droits fondamentaux de la personne humaine, en particulier l'interdiction de recourir au travail des enfants ainsi qu'à toute forme de travail servile, forcé ou obligatoire ;
- à la protection de l'environnement ;
- aux infractions économiques notamment la corruption, la fraude, le trafic d'influence;
- au droit de la concurrence ;
- à la protection des Données à Caractère Personnel;

Issus du Global Compact et relatifs :

- à la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme;
- à la Déclaration Internationale du Travail (OIT) (principes et droits fondamentaux du travail et son suivi, qui recouvre la liberté d'association, la lutte contre le travail forcé;
- le travail des enfants et la lutte contre la discrimination.

Le Global Compact quant à lui invitant les entreprises à adopter et soutenir les dix valeurs fondamentales dans les domaines suivants :

- Droits de l'homme,
- normes du travail,
- environnement,
- lutte contre la corruption.

Prohibition du travail d'enfants et des adolescents : le travail des enfants de moins de 16 ans est strictement interdit. L'arrêt total de partenariat sera envisagé si le recours à de telles pratiques s'opéraient chez l'un de nos partenaires.

Prohibition de l'esclavage : Tout travailleur est en droit d'accepter ou de quitter un emploi librement. Le recours au travail forcé, la rétention des papiers d'identité ou l'usage de toute autre contrainte sont strictement interdits. Le travail illégal, clandestin et non déclaré ne sera pas toléré. Le fournisseur doit se conformer à toutes les règlementations en vigueur.

Prohibition du harcèlement et de toutes discriminations : Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils traitent leurs collaborateurs avec respect et dignité. Aucun abus, harcèlement moral, physique ou sexuel ne sera toléré.

Santé et Sécurité : Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils procurent un environnement de travail sûr et sain. Ils doivent respecter toutes les règlementations, les lois locales et internationales applicables. Les conditions de travail des collaborateurs de nos fournisseurs doivent sans cesse s'améliorer afin de répondre au bien-être collectif.

Intégrité des personnes : Nos fournisseurs se doivent de verser un salaire minimum et de façon régulière. Dans le cas où il n'existerait pas, dans le pays concerné, de minimum légal en matière de salaire, le fournisseur doit s'assurer que les salaires sont au moins égaux

au minimum moyen du secteur d'activité. Le nombre d'heures de travail effectuées doit être conforme à ce que prévoient les lois nationales et les conventions collectives.

Nos clients

La priorité du groupe MOMA est la satisfaction de ses clients. Ainsi, le groupe est très attentif à leurs exigences et s'assure que le service rendu est toujours de la meilleure qualité possible. La relation vis-à-vis des clients est placée sous le signe de l'honnêteté et de l'efficience, une de nos 4 valeurs, afin d'appréhender au mieux les attentes et ainsi créer de la valeur.

Nos fournisseurs sous traitants

MOMA attache une grande importance au choix équitable et transparent des fournisseurs. Ainsi, ils sont choisis selon un processus d'achats et de sélection transparent, équitable et impartial en fonction de critères prédéfinis, explicites et transparents : qualité, coût, délai, et prise en compte également de l'impact environnemental et social des produits proposés. MOMA traite ses fournisseurs avec honnêteté, et équité, dans le respect des lois et règlementations applicables, le règlement des fournisseurs conformément aux termes prévus aux contrats, et dans le respect des délais de paiement, sous réserve qu'ils aient entièrement rempli leurs obligations. MOMA a recours à la médiation pour faciliter le règlement à l'amiable des éventuels litiges intervenant lors de l'exécution du contrat.

Loyauté des pratiques

Les fournisseurs de MOMA adoptent un comportement éthique dans les relations commerciales, et s'engagent à respecter les lois et règlementations relatives au principe de loyauté. Ainsi, ils veillent au respect des règles de de la concurrence pour qu'elles soient loyales et équitables. Toute pratique déloyale est proscrite.

Respect de la règlementation

Les fournisseurs de MOMA s'engagent à respecter les lois et règlementations portant sur les échanges commerciaux, les licences d'importation et d'exportation, ainsi que celles relatives aux douanes.

Cadeaux et invitations

MOMA et ses collaborateurs ne doivent en aucun cas se soumettre à des pratiques de cadeaux ou invitations ou toute forme de gratification. Cependant, dans certaines cultures, pays, les cadeaux et invitations permettent de tisser des liens plus solides et améliorer la relation entre les deux parties. Lorsqu'un cadeau ou une invitation est reçu dans le cadre des fonctions du salarié, il est primordial de tenir informé sa hiérarchie et être transparent. Il est important de s'assurer que les cadeaux reçus soient en accord avec les principes éthiques de MOMA.

Lutte contre la corruption et conflit d'intérêts

Dans l'exercice de ses activités, MOMA refuse et condamne toutes les pratiques liées à la corruption, au blanchiment d'argent ou au trafic d'influence. Nous avons une « tolérance zéro » en matière de corruption. Nous luttons contre toute forme de corruption, active ou passive, et excluons de toute situation pouvant présenter un conflit d'intérêt. Il est primordial de faire attention à toute pratique visant à influencer une décision commerciale. Il est essentiel pour un salarié d'informer sa hiérarchie en cas de conflit d'intérêt réel ou potentiel qui pourrait influencer son jugement et ses décisions, conformément à la procédure d'alerte détaillée dans le présent document.

Respect de la confidentialité et protection des données

MOMA s'engage à maintenir confidentielles les informations techniques, commerciales et financières communiquées par ses fournisseurs et à protéger leurs données personnelles en respectant la règlementation en vigueur. Les informations des consommateurs sont conservées en toute sécurité. Avant de partager une information interne à quelqu'un extérieur à MOMA, il est important de vérifier si l'on peut la communiquer. De plus, MOMA s'engage à ne conserver que les données nécessaires à ses activités. Enfin, et conformément à nos contrats, l'ensemble des données personnelles présentes dans les appareils confiés à MOMA dans le cadre de ses activités de reconditionnement sont systématiquement effacées.

Protection des actifs de l'entreprise

Chaque collaborateur ou salarié du groupe MOMA se doit de protéger les biens et ressources qui lui sont confiés au titre de son activité. Ses ressources et biens doivent être utilisés en lien avec leurs activités professionnelles.

Vérification financière.
MOMA s'engage à ce que toutes ses informations financières soient exactes et divulguées de façon transparente. Ces documents financiers sont conservés de manière sécurisée.

Respect du droit de propriété industrielle et intellectuelle.
MOMA s'engage à respecter les droits de propriété intellectuelle et industrielle, et à se conformer aux règles de droit nationale et internationale ; il s'interdit d'exploiter, par la fabrication, la vente, ou l'utilisation de la propriété d'un tiers, toute marque, brevets.

Offrir un environnement de travail respectueux, épanouissant et qui valorise les talents

MOMA est engagé en tant qu'employeur à promouvoir un environnement de travail sain, et sécurisé pour ses employés. Les Droits de l'Homme y sont respectés et MOMA veille à ce qu'il n'y ait aucune discrimination ou harcèlement d'aucune forme.

Respect des droits de l'Homme

Nous nous engageons à respecter et promouvoir les principes et droits fondamentaux tels que décrits dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme édictée par l'ONU en 1948, ainsi que les conditions de travail requises par les Conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et nous conformer aux législations en vigueur dans chaque pays où nous opérons. Nous nous assurons également du respect des Droits de l'Homme à travers toute notre chaîne d'approvisionnement, et veillons aux pratiques de nos fournisseurs.

Hygiène, santé et sécurité

La santé et la sécurité de nos salariés et collaborateurs du groupe MOMA est une de nos priorités. Nous nous efforçons de maintenir un environnement de travail sûr, sain et conforme à la règlementation en la matière. Nous nous engageons à mettre en œuvre une politique de santé et de sécurité qui vise à garantir à chaque salarié un milieu de travail ne comportant aucun danger pour sa santé et sa sécurité, à maintenir un environnement dans lequel la dignité des personnes est respectée (conventions n° 155 et 120 de l'OIT), et à prendre toutes les mesures nécessaires afin de limiter les accidents du travail pouvant intervenir dans le traitement des tâches courantes d'un salarié. MOMA propose des formations pour ses employés concernés sur les risques liés à la santé et à la sécurité et effectue des évaluations détaillées des risques professionnels (risques de santé et sécurité au travail). Chaque salarié et collaborateur se doit de prévenir le responsable sécurité de son site ou sa hiérarchie en cas d'accident, ou dans le cas où une installation pourrait mettre en danger la sécurité des travailleurs.

Abolition effective du travail des enfants

MOMA attache une importance particulière à l'interdiction du travail des enfants et au travail forcé. Nos fournisseurs ont interdiction d'employer des enfants en violation des dispositions des conventions de l'Organisation Internationale du Travail (conventions OIT n°138 et n°182).

Prohibition de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire

En aucun cas, un fournisseur ne doit avoir recours au travail forcé et obligatoire ou à l'esclavage, ou à toute autre pratique relevant de l'asservissement ou du travail involontaire, tel que définis dans les conventions fondamentales n° 29 et n° 105 de l'OIT.

Temps de travail et rémunération

MOMA s'engage à se conformer à l'ensemble des règlementations auxquelles il est assujetti relatif aux rémunérations, aux avantages sociaux et aux heures de travail, notamment celles qui concernent le salaire minimum, la rémunération des heures supplémentaires, les salaires à la tâche et tout autre élément de rémunération et de limites de la durée du travail et fourniture (conventions n° 1, 30, 95, 100, 131, 163 et 171 de l'OIT). Toutes les formes de travail, y compris le travail en heures supplémentaires, sont volontaires. Les travailleurs sont libres de quitter leur emploi dans la mesure où ils respectent la période de préavis spécifiée par la loi.

Harcèlement moral et sexuel

MOMA s'interdit de recourir à toute menace verbale ou physique, à toute violence physique, aux abus sexuels ou à toute forme de harcèlement (conventions n° 29 et n° 111 de l'OIT). Il est primordial d'être respectueux les uns des autres et de traiter nos collègues comme nous aimerions être traité. Chaque collaborateur a droit au respect et à la dignité humaine.

Élimination de la discrimination

MOMA s'interdit toute discrimination, exclusion ou préférence, fondée sur la race ou l'origine ethnique, le sexe, la religion ou les convictions, l'opinion politique, l'activité syndicale, le handicap, l'âge et l'orientation sexuelle dans le recrutement et l'évolution professionnelle et assure une égalité de traitement (Convention de l'OIT n° 111). MOMA propose des formations de sensibilisation concernant la diversité, la discrimination et/ou le harcèlement.

Interdiction du travail dissimulé / Lutte contre le travail clandestin

MOMA s'interdit d'avoir recours de quelque manière que ce soit au travail dissimulé, et s'engage à fournir, sur demande de ses partenaires, une attestation de fourniture des déclarations sociales et de paiement des cotisations et contribution de sécurité sociale. MOMA proscrit tout travail clandestin, et s'engage à fournir sur demande la liste nominative des salariés étrangers employés et soumis à l'autorisation de travail.

Égalité des chances sur la base du mérite et de la compétence

MOMA s'engage à promouvoir l'égalité de traitement et l'égalité des chances conformément aux conventions fondamentales n° 100 sur l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour tout travail de valeur égale et n° 111 sur le principe de non-discrimination de l'OIT. MOMA met également en œuvre des formations professionnelles qui permettent de développer ses compétences , sa connaissance de l'entreprise et de ses outils.

Liberté syndicale et droit à la négociation collective

MOMA et ses fournisseurs reconnaissent et respectent le droit de l'employé à la liberté d'association et à la négociation collective comme défini dans les conventions fondamentales n° 87 et 98 de l'OIT. Ils veillent au respect de l'indépendance et du pluralisme syndical, et s'engagent à promouvoir la négociation collective comme un élément central du dialogue social. MOMA reconnait également le droit de ses employés et collaborateurs à adhérer à une organisation syndicale de leurs choix.

Agir de manière responsable solidaire et engagée

L'ensemble de ces engagements, souscrits tant vis à vis de nous-mêmes que de nos partenaires, s'est traduit, par la rédaction de cette Charte Éthique, la création d'un fonds de dotation Moma For Good, la mise en place de plusieurs partenariats, conférences, formations avec la LICRA, le Refettorio, et des acteurs œuvrant pour le droit des femmes, pour former au mieux nos équipes à tous ces sujets qui nous tiennent à cœur. Cette Charte Éthique formalise un ensemble de principes simples et de valeurs fondamentales qui animent le Groupe dans la conduite de ses affaires et doit guider chacun d'entre nous dans l'exercice de ses responsabilités.

Le droit d'alerte éthique

Le droit d'alerte éthique est un droit donné aux collaborateurs du groupe MOMA qui leur permet de signaler à leur hiérarchie une situation non conforme aux principes exposés dans cette Charte. Si un collaborateur MOMA ou tout autre partie prenante est confrontée à des faits, allégations, ou comportements étant susceptibles de contrevenir aux principes de la présente Charte, relevant du périmètre :

- De la corruption ;
- De pratiques anti-concurrentielles ;
- D'atteintes à la sécurité des données personnelles et de l'information ;
- Du travail forcé, travail des enfants, ou trafic d'êtres humains ;
- De la discrimination ou du harcèlement ;
- De l'atteinte aux Droits de l'Homme ;
- Ou tout autre comportement allant à l'encontre des principes exposés dans cette Charte.

Celui-ci doit réagir conformément à la procédure d'alerte détaillée ci-dessous.

La procédure d'alerte

Lorsqu'un salarié ou collaborateur du groupe MOMA est confronté à un problème d'éthique ou à un manquement aux règles de cette Charte, il lui est primordial d'en informer sa direction, la direction des Ressources Humaines du secteur concerné, ou l'un des membres du Comité Éthique.

Le groupe MOMA met à disposition un dispositif permettant de contacter le Comité Éthique par :

ethics@moma-group.com
+33(0)673398365
MOMA – Comité Éthique
12 rue de Presbourg
75016 Paris- France

Ce dispositif est également mis à disposition de tout salarié/collaborateur qui souhaiterait obtenir de plus amples informations ou précisions concernant une partie ou la totalité de cette Charte. Lorsque le salarié a donné l'alerte, le Comité Éthique sera chargé de traiter l'alerte dans les plus brefs délais. Une enquête sera mise en place et se déroulera de manière confidentielle où l'anonymat du lanceur d'alerte est garanti. Toute information donnée lors de cette enquête sera communiquée uniquement aux personnes ayant besoin de connaître cette information. Aucun rapport de bonne foi ne fera l'objet de menaces ou de représailles contre celui qui l'a rédigé. A la suite de cette enquête, des mesures appropriées seront décidées et mises en œuvre.

MOMAGROUP

PARIS