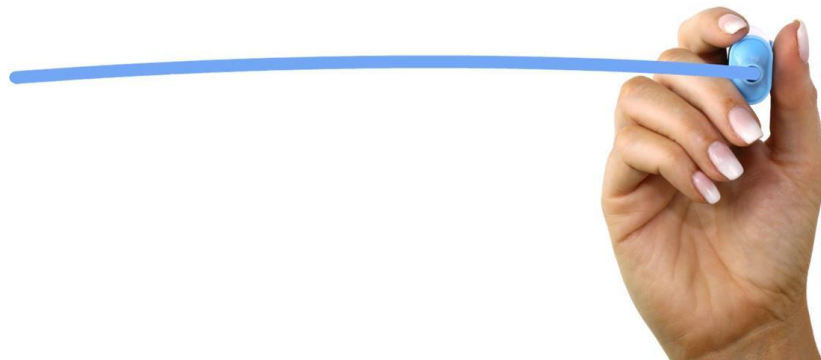


# Politiques CIS

POLICIES



FR-01-MNL-0001-ver.014-fr

## 1 Introduction

Ce manuel contient les documents de haute importance du système de management de l'excellence intégrée (IEMS), à savoir les politiques et les documents stratégiques.

L'essence de ces documents détermine la manière dont les processus IEMS doivent être implémentés et déployés. Ils doivent donc être appliqués dans toutes les activités du Groupe, quelle que soit leur fonction, sans exception.

## 2 Revue, approbation, révision et identification des changements

Revue par (Titre de poste)	Conduite du changement demandé par le Pilote du Processus (Oui/Non)	Approuvé par (Titre de poste)	Validé par	Version (N° et date)	Changements (Chapitre/référence)
Directeur QHSE & DD Groupe	Non	Directeur QHSE & DD Groupe	Directeur QHSE & DD Groupe	002 26/04/2019	Ajouté : • FR-01-POL-0010-ver.001-fr - Politique Cadeaux et Invitations
Directeur QHSE & DD Groupe	Non	Directeur QHSE & DD Groupe		003 03/05/2019	Définition de l'abréviation IEMS. Document approuvé par le CEO.
Directeur QHSE & DD Groupe	Non	Chairman & CEO		004 31/01/2020	Ajouté : • FR-01-POL-0001-ver.003-fr - Politique Qualité et Engagement vers l'Excellence
Directeur QHSE & DD Groupe	Non	Chairman & CEO		005 07/06/2022	Ajouté : • FR-01-POL-0011-ver.001-fr - Politique Achat
Directeur QHSE & DD Groupe	Non	Chairman & CEO		006 16/12/2022	Ajouté : • FR-01-POL-0012-ver.001-fr - Politique en Matière d'Esclavage Moderne et de Traite des Êtres Humains • FR-01-POL-0013-ver.001-fr - Politique de Protection des Données Personnelles • FR-01-POL-0014-ver.001-fr - Politique Contre le Harcèlement
Directeur QHSE du Groupe	Non	Chairman		Directeur QHSE du Groupe	007 24/08/2023
Directeur QHSE du Groupe	Non	CEO	008 03/10/2023		Politiques actualisées.
Directeur QHSE du Groupe	Non	CEO	009 01/12/2023		Politiques actualisées.
Directeur QHSE du Groupe	Non	CEO	010 29/03/2024		FR-01-STR-0001-fr - Valeurs, Vision et Mission actualisée.
Directeur QHSE du Groupe	Non	CEO	011 03/10/2024		Politiques actualisées : • FR-01-POL-0005-ver.006-fr - Politique de Sécurité de l'Information et Cybersécurité Ajouté : • FR-01-POL-0015-ver.001-fr - Politique de Dons, Parrainage et Mécénat
Directeur QHSE du Groupe	Non	CEO	012 09/10/2024		Remplacé FR-01-STR-0001-fr - Valeurs, Vision et Mission, FR-01-STR-0002-fr - Principes de Management de l'Excellence chez CIS avec FR-01-HLD-0001-fr - Valeurs, Vision et Mission, FR-01-HLD-0002-fr - Principes de Management de l'Excellence chez CIS.
Directeur QHSE du Groupe	Non	CEO	013 27/12/2024		FR-01-POL-0011-ver.004-fr - Politique Achat
Directeur QHSE du Groupe	Non	CEO	014 14/02/2025		Ajouté FR-01-HLD-0003-ver.001-fr - Les 4A.

### **3 Contenu**

- FR-01-HLD-0001-fr - Valeurs, Vision et Mission
- FR-01-HLD-0002-fr - Principes de Management de l'Excellence chez CIS
- FR-01-HLD-0003-fr - Les 4A
- FR-01-POL-0001-fr - Politique Qualité et Engagement vers l'Excellence
- FR-01-POL-0002-fr - Politique de Développement Durable
- FR-01-POL-0003-fr - Politique de Santé et Sécurité au Travail
- FR-01-POL-0004-fr - Politique de Sécurité des Denrées Alimentaires
- FR-01-POL-0005-fr - Politique de Sécurité de l'Information et Cybersécurité
- FR-01-POL-0006-fr - Politique de Santé et Bien-Être
- FR-01-POL-0007-fr - Politique sur l'Abus de Substances Psychoactives
- FR-01-POL-0008-fr - Politique de Gestion de la Fatigue
- FR-01-POL-0009-fr - Politique de Sécurité Routière
- FR-01-POL-0010-fr - Politique Cadeaux et Invitations
- FR-01-POL-0011-fr - Politique Achat
- FR-01-POL-0012-fr - Politique en Matière d'Esclavage Moderne et de Traite des Êtres Humains
- FR-01-POL-0013-fr - Politique de Protection des Données Personnelles
- FR-01-POL-0014-fr - Politique Contre le Harcèlement
- FR-01-POL-0015-fr - Politique de Dons, Parrainage et Mécénat

## **Les valeurs du Groupe CIS**

Intégrité

Respect

Excellence

Responsabilité

Audace

Passion

## **La vision du Groupe CIS**

Devenir l'opérateur international de référence dans la gestion de bases-vie et services intégrés sur les marchés de l'énergie, des mines et des grands projets d'infrastructures.

## **La mission du Groupe CIS**

Poursuivre une relation durable avec ses clients, partenaires et collaborateurs, basée sur la confiance et la qualité de ses services.

Accroître son expertise du catering international et des services intégrés, en s'appuyant sur son savoir-faire, ses valeurs et son capital humain.

Offrir des solutions fiables, innovantes et compétitives pour assurer continuellement la satisfaction de ses clients.

Respecter les lois et réglementations applicables ainsi que son code de conduite.

Yannick Morillon, CEO

**1. L'impératif de sécurité et de sûreté**

La sécurité et la sûreté sont les priorités absolues du Groupe CIS.

**2. Satisfaction du client**

Répondre aux attentes des clients et aller au-delà. L'objectif est la recherche de l'excellence. La satisfaction du client contribue à la réussite de notre Groupe. Il est important que nos clients nous accordent leur confiance.

**3. Éthique des affaires et conformité juridique**

La confiance ne se décrète pas, elle se mérite. Le Groupe CIS construit cette confiance en basant l'intégrité, l'éthique, l'honnêteté, et la transparence, au cœur de toutes ses pratiques.

**4. Leadership**

Avoir une vision ou une mission claire, portée par une direction forte, sont des éléments essentiels pour que chacun dans le Groupe CIS comprenne les objectifs à atteindre.

**5. Implication du personnel**

Créer de la valeur pour nos clients est plus facile avec un personnel compétent, responsable et impliqué à tous les échelons de notre Groupe.

**6. Approche processus**

Concevoir les activités comme des processus interdépendants constitutifs d'un système aide à atteindre des résultats plus cohérents et prévisibles. Les personnes, équipes et processus ne fonctionnent pas en silos, et l'efficacité sera bien meilleure si chacun connaît les activités du Groupe et sait comment elles s'articulent les unes avec les autres.

**7. Amélioration continue**

Réussir implique de mettre constamment l'accent sur la recherche de possibilités d'amélioration. Il faut rester en phase avec l'évolution interne et externe pour continuer à créer de la valeur pour nos clients. À l'heure actuelle où les conditions changent si vite, c'est un facteur d'importance capitale.

**8. Prise de décision fondée sur des preuves**

Prendre des décisions n'est jamais facile, il y a toujours une part d'incertitude. En fondant nos décisions sur l'analyse et l'évaluation de données, nous aurons plus de chance d'obtenir le résultat voulu.

**9. Management des relations avec les parties intéressées**

Fonctionner en circuit fermé n'est plus possible aujourd'hui. Pour des performances durables, il faut bien identifier les relations importantes tissées avec les parties intéressées, notamment nos fournisseurs – et établir un plan pour les gérer.

**10. Approche par les risques**

L'approche par les risques permet au Groupe de déterminer les facteurs susceptibles de provoquer un écart de ses activités par rapport aux résultats attendus, de mettre en place une maîtrise préventive afin de limiter les effets négatifs et d'exploiter au mieux les opportunités lorsqu'elles se présentent.

**11. Développement durable**

L'objectif global du développement durable est la stabilité à long terme de l'économie et de l'environnement, réalisable uniquement grâce à l'intégration et à la reconnaissance des préoccupations économiques, environnementales et sociales tout au long du processus décisionnel.



# LE CLIENT AU COEUR DE NOS ENJEUX: LES INCONTOURNABLES DU SERVICE : «LES 4A»



## « L'ARRIVÉE »

LES 20 PREMIÈRES  
SECONDES



## « L'ATTITUDE »

LES 20 PREMIERS  
GESTES



## « L'ACCROCHE »

LES 20 PREMIERS  
MOTS



## « L'ATTENTION »

LES 20 PREMIERS  
CENTIMÈTRES

### Observer le client



*Soigner la présentation*  
(Rangement, propreté, ligne de services, dressage des assiettes)



*Personnaliser*  
l'atmosphère du lieu

### Accueillir le client



*Véhiculer l'image de CIS*  
(Uniformes, signalétiques)



*Être à l'écoute,*  
attentif aux demandes  
et anticiper les besoins

### Engager une discussion positive



*Adapter ses propos*  
(Mot de bienvenue et conversation)



*Apprendre à connaître*  
son interlocuteur et être toujours à  
la recherche de l'optimisation

### Adopter une attitude conviviale



*Avoir l'envie de transmettre*  
(Passion, proximité et convivialité)



*Sourire*  
et prendre le temps

Notre métier est de fournir la restauration, l'hôtellerie, la logistique, des solutions d'ingénierie et maintenance d'installations sur des bases-vie, permettant de subvenir aux besoins de milliers de travailleurs mobilisés lors des chantiers majeurs.

Notre capacité à assurer la gestion de bases-vie aux quatre coins du globe, le professionnalisme de nos équipes et la qualité de nos prestations, sont aujourd'hui de notoriété.

Afin de maintenir et d'améliorer l'efficacité et l'efficience de nos prestations, j'ai engagé CIS dans une démarche qualité pour laquelle nous avons obtenu la certification ISO 9001 depuis février 2004.

Tous les moyens et les ressources nécessaires sont mis en œuvre pour cette démarche qui vise à :

- Consolider la position de CIS pour les appels d'offres majeurs et faciliter son accès à de nouveaux marchés,
- Améliorer l'efficacité de notre organisation et de nos méthodes de travail,
- Renforcer les interfaces entre le Siège et les sites,
- Pérenniser la qualité de nos prestations et répondre aux attentes croissantes de nos clients, notamment en matière de QHSE,
- Fournir des services en accord avec les réglementations en vigueur liées à notre métier, les exigences liées à des entités tiers, les normes référentielles ainsi que toutes exigences Qualité entrant dans d'autres champs d'application.

Les objectifs du Système de Management de l'Excellence Intégré de CIS – y compris le système de management de la Qualité - sont revus, révisés, mesurés et analysés périodiquement.

Dans ce contexte et parce que la satisfaction de nos clients et consommateurs est notre préoccupation première, je demande à chaque collaborateur, y compris sur les sites d'opérations de continuer à s'impliquer dans ce projet collectif et global avec les représentants QHSE.

Yannick Morillon, CEO



La conviction du Groupe CIS est que le succès et la pérennité de toute organisation ne peut se faire qu'au travers d'une politique de développement durable ambitieuse et néanmoins réaliste.

Reposant sur la « Déclaration Universelle des Droits de l'Homme », la « Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail relative aux Principes et Droits Fondamentaux au Travail », la « Déclaration de Rio de Janeiro sur l'Environnement et le Développement », et la « Convention des Nations Unies Contre la Corruption », et articulée autour de son Système de Management de l'Excellence Intégrée (IEMS), la Politique de Développement Durable du Groupe CIS est basée sur les principes fondamentaux suivants :

1. Le Groupe CIS *doit* soutenir et respecter la protection des droits de l'homme.
2. Le Groupe CIS *doit* s'assurer qu'il n'est pas complice de violations des droits de l'homme.
3. Le Groupe CIS *doit* respecter la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective.
4. Le Groupe CIS n'accepte aucune forme de travail forcé et obligatoire.
5. Le Groupe CIS n'accepte pas le travail des enfants.
6. Le Groupe CIS ne tolère pas la discrimination.
7. Le Groupe CIS *doit* appliquer le principe de précaution face aux défis environnementaux.
8. Le Groupe CIS *doit* prendre toutes les initiatives nécessaires pour promouvoir une plus grande responsabilité environnementale.
9. Le Groupe CIS *doit* encourager le développement et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.
10. Le Groupe CIS *doit* agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds.

Yannick Morillon, CEO



La santé et la sécurité des personnes sont des critères fondamentaux du Groupe CIS et la recherche permanente du « zéro incident » est sa priorité absolue.

Par conséquent, aucun service ou activité ne doit être entrepris au détriment de la santé et de la sécurité de quiconque.

Le Groupe CIS s'engage à fournir à l'ensemble de ses collaborateurs des conditions de travail sûres et saines. En contrepartie, les collaborateurs CIS ont pour mission – et devoir – de :

- Participer à l'amélioration de la sécurité au travail et agir de manière proactive pour prévenir tout accident ou dommage matériel ;
- Continuellement identifier, évaluer et gérer les risques afin d'exécuter tous services en toute sécurité ;
- Promouvoir une culture d'intervention proactive et favoriser toute initiative de sensibilisation ou amélioration de la sécurité ;
- Appliquer strictement les procédures de réponses aux situations d'urgence ;
- Arrêter toute tâche ou activité pouvant engendrer un risque non acceptable pour la santé et la sécurité des personnes.

Yannick Morillon, CEO

Le Groupe CIS s'engage à fournir, à ses clients et résidents, des services de restauration sûrs et de qualité, reconnaît sa responsabilité en matière de sécurité des denrées alimentaires et garantit la fourniture d'aliments et de boissons sûre et propre à la consommation des personnes. Dans le cadre de cet engagement, le Groupe CIS, dans une approche globale par les risques, opère un système de management de sécurité alimentaire et de qualité, basé sur l'analyse des risques et maîtrise des points critiques (HACCP) et sur la norme ISO 22000.

Ainsi, à travers son Système de Management de l'Excellence Intégrée (IEMS), le Groupe CIS *doit* suivre les principes suivants :

- Appliquer une méthodologie HACCP pour identifier et contrôler les risques critiques de sécurité des denrées alimentaires tout au long des opérations alimentaires ;
- Se conformer aux normes légales et réglementaires relatives à la sécurité et à la qualité des denrées alimentaires ;
- Mettre en œuvre des pratiques de travail sûres pour contrôler les locaux, l'équipement, les pratiques et les personnes évalués ;
- Gérer, encadrer, et développer efficacement les fournisseurs identifiés d'aliments ;
- Mettre en place des systèmes efficaces de traçabilité et de rappel dans la chaîne d'approvisionnement ;
- Veiller à la mise en œuvre de procédures adéquates en matière de santé et d'hygiène, y compris des pratiques sécuritaires pour la manipulation, la préparation, le stockage et le service des aliments ;
- Fournir l'information, l'instruction, la formation et la supervision à tous les collaborateurs ;
- Rapporter les incidents liés à la sécurité des denrées alimentaires, mener des enquêtes et éviter toute récurrence ;
- Mettre à jour les enregistrements de performance en matière de sécurité des denrées alimentaires ;
- Surveiller et vérifier la performance en matière de sécurité des denrées alimentaires au moyen d'audits et d'inspections périodiques ;
- Améliorer continuellement la capacité à fournir de façon consistante des produits alimentaires et des services de restauration sécuritaires et de qualité répondant aux exigences des clients ;
- Faciliter les occasions d'améliorer la satisfaction des clients.

Yannick Morillon, CEO

L'information, actif essentiel au cœur des activités du Groupe CIS, est aujourd'hui une cible potentielle de cyberattaques. Ceci s'explique par la professionnalisation, l'évolution, et l'amélioration constante des capacités des acteurs malveillants au cours de ces dernières années.

Le Groupe CIS a donc décidé de mettre en place un Système de Management de la Sécurité de l'Information (SMSI) au Siège du Groupe, conformément à la norme ISO 27001 et à la Politique de Protection des Données Personnelles.

La Direction Générale du Groupe CIS est et restera fortement impliquée et engagée dans ce processus d'amélioration de la sécurité de l'information.

Tous les collaborateurs du Groupe CIS sont invités à participer à des sessions de sensibilisation et formation sur le SMSI du Groupe CIS, au cours desquelles sont présentées les différents plans de sécurité.

Les managers du Groupe CIS doivent assurer l'implication de leurs équipes et veillent à leur allocation de temps et ressources nécessaires pour que les objectifs de sécurité de l'information puissent être respectés.

La mise en place du SMSI a pour objectifs de :

- assurer la continuité des activités du Groupe CIS ;
- prévenir la fuite d'Informations sensibles ;
- renforcer la confiance des collaborateurs du Groupe dans l'utilisation des moyens mis à leur disposition.

Le périmètre retenu pour le SMSI, l'organisation de la gouvernance, ainsi que la démarche permettant d'adresser spécifiquement la problématique de sécurité de l'information et de se positionner dans un cadre d'amélioration continue de la sécurité des systèmes d'information sont décrits dans le Plan de Gouvernance de la Sécurité des Systèmes d'Information (PGSSI).

Notre professionnalisme, notre bienveillance mutuelle et notre pugnacité nous permettent de combattre ensemble ces sujets.

Yannick Morillon, CEO

Le Groupe CIS s'engage à fournir un lieu de travail sain qui valorise et améliore la santé et le bien-être de tous les employés.

Ainsi, à travers son Système de Management de l'Excellence Intégrée (IEMS), le Groupe CIS doit suivre les principes suivants :

1. Établir les meilleures pratiques pour une alimentation saine, l'activité physique et le bien-être.
2. Accroître la sensibilisation et les connaissances des employés sur des sujets clés en matière de santé.
3. Promouvoir une alimentation saine et aider les employés à faire des choix alimentaires sains.
4. Encourager les employés à assumer personnellement la responsabilité de leur santé et de leur bien-être.
5. Encourager les employés à être plus actifs physiquement en prévoyant des activités sur le lieu de travail.
6. Promouvoir un environnement de travail sans fumée et encourager les travailleurs à cesser de fumer.
7. S'engager avec les autres parties prenantes pour soutenir le bien-être des employés grâce aux bonnes pratiques en milieu de travail.
8. Identifier et respecter les lois et les exigences réglementaires du pays d'exploitation et les autres normes recommandées au niveau international.

Yannick Morillon, CEO

Le Groupe CIS s'est engagé à maintenir un environnement de travail sûr, sain et productif, exempt de consommation abusive de drogues, d'alcool, de solvants et de substances similaires. L'abus de ces substances nuit non seulement à la santé et aux performances d'un collaborateur, mais peut également créer des conditions de travail dangereuses pour les autres collaborateurs. Par conséquent, le service ou l'activité ne *doit* en aucun cas être entrepris au détriment de la santé et de la sécurité de quiconque.

Le Groupe CIS s'engage à fournir à tous ses collaborateurs des conditions de travail sûres et saines. En contrepartie, aucun collaborateur du Groupe CIS ne *doit* :

1. se présenter ou essayer de se présenter au travail s'il est considéré comme inapte en raison de consommation d'alcool ou de drogue (qu'elle soit illégale ou non) ;
2. être en possession d'alcool ou de drogues illégales sur son lieu de travail ;
3. fournir des drogues illicites sur son lieu de travail ;
4. fournir de l'alcool sur le lieu de travail, sauf en raison de missions professionnelles spécifiques. Par exemple, servir des clients au bar ;
5. consommer des drogues illégales ; ou abuser de toute substance ; ou consommer de l'alcool à son poste de travail.

En outre, les collaborateurs du Groupe CIS *doivent* :

1. s'assurer qu'ils sont au courant des effets secondaires de tout médicament sur ordonnance;
2. informer immédiatement leur supérieur hiérarchique ou un membre de l'équipe de direction de tout effet indésirable des médicaments sur ordonnance, susceptible d'affecter les performances ou la santé et la sécurité d'eux-mêmes ou de tiers.

L'Organisation de CIS concernée peut prendre des mesures disciplinaires en cas d'infraction à ces règles, pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave.

En présence de motifs raisonnables permettant de penser qu'un individu est sous l'emprise de l'alcool ou de drogue à son arrivée au travail ou pendant ses heures de travail, (par exemple, en présence d'une forte odeur d'alcool), il doit être renvoyé chez lui immédiatement. Une recherche de sûreté pourra également être effectuée conformément aux politiques du client. En outre, la possession ou le commerce de drogues illicites chez CIS ou dans les locaux des clients *doivent*, sans exception, être signalés à la Police.

Le Groupe CIS s'efforce de veiller à ce que des conseils et de l'aide soient mis à la disposition des collaborateurs qui estiment avoir un problème de dépendance à l'alcool ou aux drogues. En premier lieu, les individus seront encouragés à demander de l'aide à leur médecin habituel. Il peut parfois être nécessaire de prescrire au collaborateur un arrêt temporaire de son travail ou d'adapter ses missions pour assurer sa propre sécurité et celle des autres. L'Organisation de CIS concernée peut également prévoir un congé supplémentaire (généralement non rémunéré) pour permettre aux collaborateurs de se faire soigner ou d'assister à des groupes de soutien.

Tout collaborateur qui sollicite l'assistance d'une Organisation du Groupe CIS pour trouver un traitement à un problème de drogue ou d'alcool bénéficie d'un engagement strict de confidentialité de la part du Groupe.

Yannick Morillon, CEO

Le Groupe CIS s'est engagé à prévenir et à gérer les risques liés à la fatigue dans le milieu professionnel.

Par conséquent, par le biais de son Système de Management de l'Excellence Intégré (IEMS), le Groupe CIS *doit* incorporer les principes de gestion de la fatigue suivants :

1. Veiller à ce que les collaborateurs, les sous-traitants et les visiteurs aient suffisamment de repos avant de commencer à travailler, en prenant des dispositions sur les horaires de travail.
2. Surveiller et contrôler les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, afin de prévoir des horaires ne nécessitant pas de périodes de veille excessives.
3. Identifier, élaborer et mettre en œuvre un plan de gestion de la fatigue avec des mesures de contrôle pour traiter les risques liés à la fatigue sur le lieu de travail en consultation avec les collaborateurs.
4. Assurer la formation et la sensibilisation des collaborateurs, de leurs familles et des sous-traitants afin de favoriser une compréhension globale de la gestion de la fatigue.
5. Développer une culture de responsabilité partagée pour la gestion de la fatigue.
6. Mettre en place un programme de sensibilisation aux collaborateurs approprié pour aider à gérer la fatigue.

Yannick Morillon, CEO

La sécurité des personnes est un critère fondamental du Groupe CIS et la recherche permanente du « zéro incident » est sa priorité absolue.

Le Groupe CIS s'engage à garantir des conditions de transport sûres pour les personnes et les marchandises. Conduire est une des tâches les plus risquées effectuée par les collaborateurs de CIS.

Ainsi, à travers son Système de Management de l'Excellence Intégrée (IEMS), le Groupe CIS *doit* suivre les principes suivants de conduite sécuritaire :

1. Il est strictement interdit de conduire sous l'influence de substances psychoactives.
2. Il est strictement interdit de fumer dans les véhicules.
3. Le téléphone peut rester allumé durant le voyage, mais avant de répondre ou d'envoyer un message, le chauffeur *doit* quitter la route en sécurité et arrêter le véhicule.
4. Tous les véhicules (propriété de CIS ou loués) *doivent* être équipés de ceintures de sécurité pour tous les occupants.
5. Les ceintures de sécurité *doivent* être portées par tous les occupants durant tous les voyages.
6. Tous les chauffeurs *doivent* avoir en permanence avec eux leur permis de conduire valides.
7. Respecter les limitations de vitesse et conserver des distances avec des autres véhicules.
8. Vérifier le véhicule et compléter la fiche d'inspection avant un voyage.
9. Anticiper les mouvements des autres véhicules, piétons et animaux.
10. Prendre des pauses régulières et s'arrêter pour se reposer si vous êtes fatigués.
11. Signaler tous les incidents, y compris ceux qui n'ont pas causé de dommages ou de blessures.
12. Tous les véhicules *doivent* être équipés d'extincteur et de trousse de premiers secours.
13. Planifier le déplacement en utilisant les outils de gestion des déplacements.
14. Les chauffeurs ne *doivent* pas utiliser les véhicules CIS pour leur usage personnel.
15. Tous les véhicules (propriété de CIS ou loués) *doivent* être assurés et avoir passé des inspections techniques documentées, conformément aux recommandations du fabricant et aux exigences réglementaires.

Yannick Morillon, CEO



Dans sa démarche constante de lutte contre toute forme de corruption, le Groupe CIS a adopté le Code de Conduite Anticorruption Middlenext qui se réfère à la Convention des Nations Unies contre la corruption.

La présente politique vise à informer les collaborateurs du Groupe CIS sur le caractère sensible des *cadeaux* et *invitations*, reçus ou offerts et à compléter le Code de Conduite Anticorruption Middlenext.

Un « *cadeau* » est un avantage, de quelque nature que ce soit, offert ou reçu par un collaborateur du Groupe CIS.

Une « *invitation* », avec ou sans voyage, peut revêtir :

- soit un caractère professionnel, dans le cadre du développement commercial de CIS et de la gestion de son courant d'affaires (restaurant, manifestations, congrès, voyages d'études, visites de sites, colloques, salons professionnels...);
- soit un caractère personnel (loisirs) : dans ce cas, l'invitation constitue un *cadeau*.

Les *cadeaux* et *invitations* font partie intégrante de la vie des affaires, car ils sont des marques de courtoisie permettant d'entretenir des relations professionnelles de qualité. Toutefois et dans certaines circonstances, les *cadeaux* et *invitations* peuvent s'apparenter ou être perçus comme des actes de corruption et être considérés comme un moyen d'influencer une décision, de favoriser une entreprise ou une personne.

Aussi, CIS admet que ses collaborateurs puissent offrir ou recevoir des *cadeaux* et *invitations* sous réserve du respect des principes édictés par cette politique.

Les *cadeaux* et *invitations*, qu'ils soient reçus ou offerts par un collaborateur du Groupe, *doivent* respecter les principes suivants :

1. N'entraîner aucune obligation, aucune contrepartie ou avantage indu ;
2. Être raisonnables ;
3. Être clairs et transparents ;
4. Être conformes aux procédures, lois et règlements applicables.

Cette politique pourra être complétée par une ou plusieurs procédures spécifiques, au sein de chaque entité du Groupe CIS, notamment afin de prendre en compte les spécificités et la réglementation locales. Ces procédures spécifiques pourront fixer des règles plus rigoureuses que la présente politique Groupe, mais ne pourront en aucun cas être moins strictes.

Yannick Morillon, CEO

Le Groupe CIS aspire à établir avec toute entité des relations basées sur la confiance et le respect mutuels, à partager des pratiques équitables de manière à établir des relations durables. En intégrant les principes de développement durable aux fondements de notre politique achats, nous contribuons activement à un avenir plus durable et éthique, tout en répondant aux attentes croissantes de nos clients, investisseurs et autres parties prenantes en matière de responsabilité sociétale.

### **1. Pratiques d'achats durables**

Acheter des produits et services aux meilleurs niveaux de qualité, de délai et de prix nous permet de développer notre performance, tout en garantissant la pleine satisfaction de nos clients. Nos équipes travaillent de concert afin d'améliorer la performance socio-économique et environnementale de nos achats :

- Appliquer des règles de conduite strictes dans notre fonctionnement pour l'ensemble de nos pays d'opérations.
- Travailler avec des fournisseurs qui respectent les normes internationales du travail, et qui adhèrent à notre *Charte Ethique*.
- Sensibiliser nos équipes et nos fournisseurs sur les pratiques et les enjeux des achats responsables.
- Evaluer et accompagner la performance responsabilité sociétale des entreprises (RSE) de nos fournisseurs au travers d'inspections régulières, et monitorer leurs progrès.
- Améliorer la traçabilité de nos filières d'approvisionnement, et interdire l'inclusion de toute espèce menacée dans nos achats.

### **2. Établir une relation pérenne avec nos fournisseurs**

Le Groupe CIS doit garantir que ses pratiques et ses processus sont durables et vertueux pour l'ensemble de ses parties prenantes. Afin d'établir des partenariats durables avec nos fournisseurs, nous mettons en place des processus d'amélioration continue qui permettent de sécuriser la chaîne d'approvisionnement.

Le Groupe CIS s'engage à :

- Promouvoir l'éthique, respecter les droits humains et assurer une transparence totale dans nos pratiques d'achat.
- Respecter les procédures visant à la lutte contre la corruption et les conflits d'intérêt.
- Maintenir une diversité de fournisseurs locaux et internationaux en veillant à éviter des situations de dépendance.
- Maintenir un dialogue régulier avec les fournisseurs, encourager l'innovation et le partage de savoir-faire.

### **3. Renforcer l'ancrage territorial et réduire l'impact environnemental**

Nous encourageons le développement des tissus économiques locaux dans nos Filiales, en favorisant les circuits courts et les filières responsables :

- Privilégier l'achat de produits locaux et de saison au plus proche de nos sites d'opération afin de réduire l'empreinte carbone.
- Créer des partenariats avec des coopératives agricoles locales et accompagner les producteurs dans l'amélioration de leurs pratiques.
- Limiter au maximum l'utilisation des plastiques à usage unique, et encourager l'utilisation d'emballages recyclables ou biodégradables.

Yannick Morillon, CEO

L'esclavage moderne peut être défini comme le fait d'exercer sur une personne les attributs du droit de propriété ou de maintenir une personne dans un état de sujétion continuelle en la contraignant à une prestation de travail ou sexuelle, à la mendicité ou à toute prestation non rémunérée. Il constitue un crime odieux<sup>1</sup> et un acte moralement répréhensible privant une personne de sa liberté et de sa dignité au bénéfice d'une autre personne. Il s'agit d'un véritable problème pour des millions de personnes dans le monde qui sont maintenues et exploitées sous diverses formes d'esclavage.

Toute entreprise pourrait être susceptible de se retrouver impliquée dans un tel crime par le biais de ses propres opérations et de sa chaîne d'approvisionnement. Le Groupe CIS fonctionne de manière responsable et éthique. Il compte plus de 13 000 collaborateurs et accompagne les acteurs majeurs des secteurs des hydrocarbures, des mines, de la construction et de la défense à chaque étape de leurs projets, dans des environnements urbains, industriels, offshore ou onshore les plus isolés, dans près de 20 pays. Nous faisons appel à des fournisseurs dans le monde entier pour fournir des services et solutions clés en main. Dans ce cadre, nous adoptons une approche prônant la tolérance zéro à l'égard de l'esclavage moderne, ainsi qu'à toute autre forme d'esclavage telle que le travail forcé, et nous nous engageons à prévenir l'esclavage et la traite des êtres humains dans nos activités et notre chaîne d'approvisionnement.

Ainsi, nous nous engageons à veiller au respect des lois relatives à l'esclavage et à la traite des êtres humains dans les pays où nous exerçons nos activités et attendons de nos partenaires et fournisseurs qu'ils fassent de même. Nous veillons également à ce qu'il n'y ait pas d'esclavage moderne ou de traite d'êtres humains dans le cadre de nos activités. Le Groupe CIS dispose d'un code de conduite qui encourage les collaborateurs et les parties prenantes externes concernées à faire ce qui est juste en énonçant clairement les actions et le comportement attendus d'eux lorsqu'ils représentent l'entreprise. Nous nous efforçons de maintenir les plus hautes exigences en matière de conduite et de comportement éthique dans le cadre de nos activités et de la gestion de nos services.

En termes de responsabilité et de prévention de l'esclavage moderne, la direction générale du Groupe CIS est chargée, en étroite collaboration avec les équipes des ressources humaines et du contrôle interne, de la mise en œuvre des principes de lutte contre l'esclavage moderne. L'équipe chargée de la chaîne d'approvisionnement apporte également son soutien dans le cadre de l'évaluation des risques liés à notre chaîne d'approvisionnement et ce, afin de s'assurer que les mesures mises en œuvre par le Groupe CIS en la matière sont efficaces et respectées.

La politique du Groupe CIS en matière d'esclavage moderne et de la traite des êtres humains est déployée au sein de toutes les filiales du Groupe. Les collaborateurs et les parties prenantes du Groupe CIS sont encouragés à signaler par le biais du système d'alerte du Groupe, tout soupçon d'existence d'esclavage moderne dans tous les domaines d'activités du Groupe CIS ainsi qu'au sein des sites de ses clients ou fournisseurs.

Le Groupe CIS réprime toutes pratiques enfreignant la bonne application de cette politique. Selon le cas, une telle entrave fera l'objet de mesures disciplinaires ou contractuelles (licenciement ou résiliation des relations commerciales par exemple).

NOTE : <sup>1</sup> Défini comme tel par l'ONU.

Yannick Morillon, CEO

Dans le cadre et pour les besoins de ses activités, le Groupe CIS collecte et traite, de manière obligatoire ou facultative, certains types de données personnelles sur les personnes avec lesquelles il interagit. Il s'agit notamment des collaborateurs actuels, passés et futurs, des prestataires, des clients et d'autres personnes avec lesquelles le Groupe CIS communique.

Par « donnée personnelle », il faut entendre toute information se rapportant à une personne physique identifiée ou identifiable. Est réputée être une « personne physique identifiable » une personne physique qui peut être identifiée, directement ou indirectement, notamment par référence à un identifiant, tel qu'un nom, un numéro d'identification, des données de localisation, un identifiant en ligne, ou à un ou plusieurs éléments spécifiques propres à son identité physique, physiologique, génétique, psychique, économique, culturelle ou sociale.

Le Groupe CIS s'engage à ce que les traitements des données personnelles soient effectués en conformité avec les différents règlements et lois, nationaux et européens, régissant la matière, et notamment avec la loi française n°78-17 du 6 janvier 1978 dite « Informatique et liberté », réformée en 2004, et le règlement de l'Union européenne 2016/679 du 27 avril 2016 sur la protection des données personnelles. Par ailleurs, le Groupe CIS minimise la collecte des données personnelles au strict nécessaire (minimisation des données).

La collecte des données personnelles s'accompagne d'une information sur, entre autre, la finalité de la collecte, la base juridique du traitement des données, le caractère obligatoire ou facultatif du recueil des données, les destinataires des données, la durée de conservation des données, et l'existence éventuelle de transfert des données hors de l'Union européenne ou de prises de décision automatisées.

Le Groupe CIS s'engage à protéger les données personnelles recueillies dans le cadre de ses activités. L'accès à ces informations n'est possible qu'avec l'accord préalable de la personne concernée, exception faite des informations et formalités nécessaires pour se conformer aux obligations légales dans chaque pays où le Groupe CIS est présent.

Les collaborateurs chargés de tenir des registres ou ayant connaissance d'informations personnelles sur des collaborateurs du Groupe, ou sur toute autre personne, garantissent que ces informations ne seraient, en aucun cas, divulguées indûment ou illégalement.

Pour toutes demandes d'information concernant la politique de protection des données à caractère personnel mise en œuvre chez le Groupe CIS, vous pouvez vous adresser à [privacy@cis-catering.com](mailto:privacy@cis-catering.com).

Yannick Morillon, CEO

La présente politique a pour objet de garantir un environnement de travail sain, de sensibiliser les collaborateurs et parties prenantes sur la gravité du harcèlement, et d'en prévenir toute forme. Elle est applicable à l'ensemble des collaborateurs du Groupe CIS, ainsi qu'à toute personne en relation avec le Groupe CIS (fournisseur, partenaire, client, sous-traitant, etc.). La direction générale du Groupe CIS tient à cœur à la santé mentale et physique des collaborateurs, et veille à la mise en place d'un environnement de travail harmonieux et exempt de tout comportement de harcèlement.

Le harcèlement constitue, quelle qu'en soit sa forme, une atteinte à la dignité de la personne. Il peut s'agir des agissements répétés, verbaux, physiques, ou psychologiques qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité de la personne, d'altérer sa santé physique ou mentale, ou de compromettre son avenir professionnel. Il peut s'agir des propos, des plaisanteries, d'intimidations, des caricatures ou tout acte portant atteinte à la dignité de la personne. Des représailles à l'égard d'une personne ayant dénoncé des faits de harcèlement peuvent aussi être constitutif de harcèlement. Toute distinction injuste basée sur le sexe, l'orientation sexuelle, la religion, la nationalité, l'état de santé, ou l'origine sociale constitue également une forme de harcèlement.

Le harceleur n'a pas obligatoirement de rapport hiérarchique ou d'autorité avec sa victime, homme ou femme. Cependant, l'abus d'autorité, tout comme le fait de s'en prendre à une personne particulièrement vulnérable, constitue des circonstances aggravantes. Ainsi, les responsables sont tenus de se comporter en modèles, en toutes occasions, en imposant le respect des normes de conduites au niveau le plus élevé et en favorisant la mise en place d'un environnement de travail exempt de toute forme de discrimination, de harcèlement, ou d'abus de pouvoir.

Le Groupe CIS ne tolère aucune forme de harcèlement et s'engage à prendre toutes les mesures nécessaires en vue de protéger l'intégrité physique et psychologique des personnes et sauvegarder leur dignité. Tous les collaborateurs et parties prenantes doivent contribuer à l'instauration d'un tel environnement. La prévention du harcèlement est une responsabilité qui incombe à chacun au niveau du siège et à l'ensemble des filiales du Groupe CIS. Les collaborateurs et parties prenantes sont encouragés à signaler et à dénoncer tout incident ou suspicions de harcèlement, sur le lieu de travail.

Toutes allégations de harcèlement sont impérativement prises au sérieux. En cas de signalement de cas de harcèlement, la direction générale du Groupe CIS s'engage à prendre les mesures nécessaires en vue d'identifier l'auteur et d'arrêter les faits et ce, en toute confidentialité à l'égard des personnes concernées.

Tant l'auteur que la personne ayant toléré le harcèlement seront sanctionnés. Les allégations mensongères de harcèlement seront également sanctionnées. Les sanctions peuvent être disciplinaires, civiles, ou commerciales selon le cas. Les sanctions prises par l'employeur et celles prises par la justice peuvent être cumulatives.

Yannick Morillon, CEO

Le Groupe CIS souhaite jouer un rôle actif dans le développement de la société et le soutien de causes d'intérêt général. Cette politique a pour but de :

- Contribuer à des projets à fort impact social ou environnemental.
- Renforcer la notoriété et l'image de l'entreprise comme acteur responsable.
- Créer des partenariats avec des organisations à but non lucratif ou d'autres acteurs qui partagent les mêmes valeurs.

Le Groupe CIS concentre ses efforts de dons, mécénat et parrainage dans les domaines suivants :

- **Éducation et Formation** : Soutien aux initiatives favorisant l'accès à l'éducation, la formation professionnelle et l'insertion des jeunes.
- **Environnement** : Appui aux projets axés sur la protection de l'environnement, la préservation des ressources naturelles, et la lutte contre le changement climatique.
- **Culture, Patrimoine et Sport** : Participation à la préservation et à la promotion de la culture, des arts et du patrimoine local ainsi qu'à certaines manifestations sportives
- **Solidarité et Inclusion** : Soutien aux programmes visant à réduire les inégalités, aider les personnes en situation de précarité ou d'exclusion sociale.

Le Groupe CIS peut intervenir de différentes manières, notamment par des **dons financiers** en contribuant directement à des associations, fondations ou projets d'intérêt général. Elle peut aussi offrir du **mécénat en nature** en faisant des dons de biens matériels ou de services. Le **parrainage** ou **sponsoring** est également une option, permettant de soutenir des événements ou initiatives en échange de visibilité. Enfin, le Groupe CIS peut proposer du **mécénat de compétences** en mobilisant les savoir-faire de ses collaborateurs pour aider des associations ou des projets spécifiques.

Les projets ou organismes soutenus, sont validés par la Direction Générale et doivent :

- Être en conformité avec les valeurs de l'entreprise.
- Avoir un impact mesurable et tangible.
- Présenter des garanties de transparence, de bonne gestion et d'absence de conflit d'intérêts.

A cet effet, un processus de vérifications préalables obligatoire est mené afin de s'assurer de la conformité des projets et organismes soutenus avec le programme éthique et anticorruption de la société et aucune interférence de tierce partie ne sera acceptée.

Un suivi régulier est effectué pour chaque projet soutenu, afin d'évaluer son impact et sa conformité avec les engagements pris ainsi que les coûts associés.

Le Groupe CIS exclu tous projets visant à promouvoir un parti politique ou une religion ; ainsi que toutes organisations ne respectant pas ses principes éthiques et environnementaux et toutes initiatives individuelles qui ne relèvent pas d'un cadre collectif d'intérêt général. Cependant, les projets à vocation humanitaire, sociale ou éducative portés par des organisations ayant une affiliation religieuse seront éligibles, à condition qu'ils respectent les principes de la présente politique.

Le Groupe CIS veille à communiquer ses actions de mécénat et de parrainage à travers ses supports de communication (site web, réseaux sociaux, rapport annuel). Cette communication est faite de manière transparente, en mettant en avant l'impact social ou environnemental des projets soutenus.

Yannick Morillon, CEO