

CIS

Integrated Life Support Services



CHARTRE ETHIQUE

1. L'ETHIQUE DANS NOS RELATIONS AVEC LES TIERS	3
1.1. Achat de biens et de services courants	3
1.2. Prévention du blanchiment	3
1.3. Prévention de la corruption	4
1.4. Politique cadeaux et invitations	4
1.5. Loyauté, intégrité et conflit d'intérêts	5
1.6. Respect de la libre concurrence	6
1.7. Coopération avec les pouvoirs publics	7
1.8. Contribution aux affaires publiques	8
1.9. Principes contre les pratiques de corruption des autorités publiques	8
1.10. Respect des règles du commerce international	8
2. L'ETHIQUE AU SEIN DU GROUPE CIS	8
2.1. Le respect des lois, des règlements et de la fiscalité	8
2.2. Informations confidentielles	9
2.3. Informations privilégiées et opérations d'initié	10
2.4. Utilisation des actifs de la société CIS et de ses Filiales	11
2.5. Droits de propriété intellectuelle des tiers	12
2.6. Le respect des délégations de pouvoirs et de signature	12
2.7. Confidentialité des données personnelles	12
2.8. Politique de ressources humaines – égalité des chances	13
2.9. Protection des enfants et travailleurs mineurs	13
2.10. Protection contre l'esclavage et la traite des êtres humains	14
2.11. Protection contre le harcèlement	14
2.12. Développement durable et protection de l'environnement	14
2.13. Hygiène – santé et sécurité – abus de substances	15

1. L'Éthique dans nos relations avec les tiers

La relation que le Groupe CIS entretient avec les tiers, et en particulier avec nos clients est aujourd'hui essentiellement basée sur la confiance qu'ils nous accordent, et sur la réputation et l'expérience du Groupe CIS dans le monde.

Afin de maintenir et renforcer cette confiance, nous *devons* obéir à de multiples exigences et règles de conduite strictes. Celles-ci *doivent* être établies et partagées par tous afin de ne pas porter atteinte à notre réputation. Nous *devons* également et en toute circonstance maîtriser nos paroles et nos actes, et faire preuve d'une parfaite intégrité.

1.1. Achat de biens et de services courants

Le Groupe CIS a élaboré une *Politique Achat* (FR-01-POL-0011-fr) basée sur trois orientations stratégiques :

1. Acheter la meilleure qualité, au meilleur prix et dans les meilleurs délais et conditions.
2. Etablir une relation pérenne avec nos fournisseurs.
3. Privilégier les approvisionnements locaux.

Dans le cadre des achats de biens et de services (y compris les services d'intermédiation), la sélection des fournisseurs *doit* se faire de manière équitable sur la base de critères objectifs de comparaison, et selon les procédures d'appel d'offres en vigueur au sein du Groupe CIS si une consultation de marché est réalisée.

Les tarifs pratiqués *doivent* toujours être conformes aux pratiques du marché.

Concernant les appels d'offres se rapportant aux investissements en achats majeurs, au moins trois fournisseurs *devront* être consultés afin d'étudier le meilleur des trois devis.

Un membre de ma famille est gérant d'une société de fourniture de produits alimentaires. Je souhaite donc passer commande dans sa société.

*Vous pouvez faire part de l'existence de ce fournisseur au **Directeur Achats du Groupe CIS** ou au **Responsable Achats** de la Filiale concernée afin qu'il étudie l'opportunité de passer commande par cette société. Toutefois, ce fournisseur ne pourra être retenu que s'il propose des tarifs et services compétitifs. Il faudra en outre que vous n'interveniez pas directement ou indirectement dans le choix de ce fournisseur. En effet, toute situation potentielle de conflit d'intérêts doit être écartée et ce fournisseur doit être choisi le cas échéant sur des critères objectifs, à l'exclusion de tout favoritisme ou concurrence déloyale.*

1.2. Prévention du blanchiment

L'attachement du Groupe CIS aux valeurs d'impartialité, d'intégrité et d'ouverture se traduit également par le respect de l'ensemble des lois relatives au blanchiment de capitaux dans tous les pays.

D'une manière générale, le blanchiment se définit par l'introduction de fonds d'origine illicite dans le circuit financier licite afin de les dissimuler ou de leur donner une apparence licite (délit puni aussi sévèrement que la corruption par l'ensemble des législations nationales et internationales).

Les dirigeants et collaborateurs *doivent* protéger l'intégrité et la réputation du Groupe CIS en l'aidant à détecter d'éventuelles activités de blanchiment de capitaux. Ils *doivent* alerter immédiatement la direction générale du Groupe CIS ou leur supérieur hiérarchique à chaque fois qu'ils soupçonnent être face à des actes de blanchiment, comme par exemple face à la réticence d'un client à fournir des informations complètes sur la provenance de fonds ou de produits, ou à son souhait d'effectuer des paiements en espèces.

En particulier, en cas de doute sur le paiement en espèces ou sur la provenance des fonds versés par un client ou reversés par un de nos partenaires (paiement supérieur à la somme due, provenance des paiements variables, etc.), nous vous demandons de prendre contact immédiatement avec votre responsable hiérarchique pour avis.

Un client souhaite nous imposer un règlement en plusieurs parties : une partie payable depuis un compte en France en Euro, l'autre partie depuis plusieurs comptes bancaires domiciliés à l'étranger en différentes devises, autres que celle figurant sur la facture. Il arrive également à ce même client de nous demander un règlement d'une partie en espèces.

Ces demandes du client font peser sur lui des soupçons de blanchiment d'argent. Il faut donc refuser ces modalités de paiements « sortant de l'ordinaire » et signaler immédiatement à votre supérieur hiérarchique ces demandes.

1.3. Prévention de la corruption

En matière de lutte contre la corruption, le Groupe CIS a adhéré au « Code de conduite anticorruption Middlenext », qui fait partie intégrante de la présente charte.

Il est donc indispensable de prendre connaissance de ce « Code de conduite anticorruption Middlenext » et de s'y conformer en toute circonstance. Ce code de conduite est disponible sur le site web www.cis-integratedservices.com/fr/ethique et le site intranet du Groupe CIS.

1.4. Politique cadeaux et invitations

Le Groupe CIS a développé une Politique Cadeaux et Invitations (FR-01-POL-0010-fr) afin d'aider ses collaborateurs à prendre les bonnes décisions lorsqu'ils doivent offrir ou accepter, au nom du Groupe CIS, des cadeaux, invitations ou des voyages dans le cadre de leurs activités.

Cette politique s'applique à tous les départements et les Filiales du Groupe CIS dans le monde. Les **Directeurs Pays**, peuvent, selon les pays, et après accord préalable de la direction générale du Groupe CIS établir des règles spécifiques plus rigoureuses, mais jamais moins rigoureuses. Cette Politique Cadeaux et Invitations (FR-01-POL-0010-fr) est disponible sur le site web <https://www.cis-integratedservices.com/fr/ethique> et sur l'intranet du Groupe CIS.

Un de nos principaux fournisseurs m'a envoyé un catalogue de montres de luxe afin que je choisisse le modèle qui me plait.

Il s'agit ici d'un cadeau d'une grande valeur et qui est totalement injustifié. Il faut donc refuser fermement ce cadeau, le renvoyer à son expéditeur s'il a déjà été reçu, et en référer à son supérieur hiérarchique.

1.5. Loyauté, intégrité et conflit d'intérêts

L'intégrité et la loyauté *doivent* prévaloir dans les relations professionnelles de tous les collaborateurs à l'intérieur et à l'extérieur du Groupe. Les collaborateurs *doivent* avoir en toute circonstance un comportement loyal vis-à-vis du Groupe CIS : tant qu'un collaborateur est employé par la société CIS ou par l'une de ses Filiales, il *devra* agir dans l'intérêt du Groupe et s'abstenir de tout dénigrement ou critique pouvant causer du tort au Groupe.

En outre, chacun *doit* être vigilant afin d'éviter toute situation où des intérêts seraient en conflit. Dans toute négociation, un collaborateur peut se trouver dans une situation de conflits d'intérêts s'il a un intérêt personnel direct ou indirect dans une prise de décision qui doit normalement se faire en toute objectivité. Il est à ce titre essentiel de faire état spontanément des situations de conflit d'intérêts, ceci afin de procéder à une analyse approfondie de la situation et de prendre les mesures appropriées pour faire cesser cette situation de conflit d'intérêts.

Il est possible qu'à la suite de cette analyse de la situation et des intérêts en présence, la situation ne présente pas de difficultés et que les intérêts soient conciliables. Toutefois, il pourrait également s'avérer nécessaire de prendre des mesures afin de faire cesser le conflit d'intérêts.

Le conflit d'intérêts n'est pas en soi une infraction pénale, mais un collaborateur en cause dans un conflit d'intérêts pourrait être responsable de nombreux délits pénaux connexes comme celui de corruption, de trafic d'influence, de prise illégale d'intérêt, d'harcèlement moral ou sexuel : ces délits sont punis très sévèrement dans la plupart des pays.

De plus, la simple apparence de conflit d'intérêts pourrait nuire à la réputation du Groupe CIS ainsi qu'à celle de ses dirigeants et collaborateurs.

Chaque collaborateur *doit* aviser par avance et par écrit (courrier électronique ou lettre) le département juridique ou son supérieur hiérarchique pour toutes les situations décrites ci-après :

- Toute relation commerciale, envisagée ou en cours, entre une des sociétés du Groupe CIS et lui-même (ou un de ses parents ou de ses proches, ou une société contrôlée par un parent ou un proche) ;
- Toute relation commerciale, envisagée ou en cours, entre une société concurrente au Groupe CIS, un fournisseur du Groupe CIS ou un client du Groupe CIS et lui-même ;
- Toute prise de participation ou tout mandat, envisagé ou en cours, pris dans une société concurrente à CIS, chez un fournisseur de CIS ou chez un client du Groupe CIS ;
- Tout cadeau ou avantage, s'écartant des usages normaux, proposé ou reçu d'une personne ou d'une société qui a effectué, effectuée ou souhaite effectuer des transactions commerciales avec le Groupe (prêt, avance, travaux, voyage, traiteur, etc.) ;
- De façon générale, tout intérêt personnel qui serait en contradiction possible ou certaine avec l'intérêt du Groupe CIS.

En cas de doute sur la manière dont pourrait être perçue la relation ou la transaction envisagée, nous vous encourageons à en discuter avec votre supérieur hiérarchique.

Une des sociétés de transport avec laquelle le Groupe CIS travaille depuis quelques années me propose un mandat d'administrateur. Puis-je l'accepter ?

Tout dépendra de vos fonctions au sein de CIS, mais d'une façon générale, si vous acceptez ce mandat, vous serez tenté de privilégier le recours à cette société plutôt qu'à une autre, y compris si cette société est moins compétitive que ses concurrents. En effet, vous avez alors un intérêt personnel à ce que le Groupe CIS travaille avec ce fournisseur. Accepter ce mandat revient donc à vous placer dans une situation de conflit d'intérêts. Il est donc préférable de refuser ce mandat. En tout état de cause, avant de prendre toute décision, il faudra signaler immédiatement à votre supérieur hiérarchique cette situation et obtenir l'accord préalable de la direction générale de CIS.

Un fournisseur me propose un pacte : si je lui garantis que CIS lui rapportera un certain volume de chiffre d'affaires, ce fournisseur me rétrocédera sur mon compte bancaire une commission « d'apport d'affaires ». Est-ce légal ?

Ce procédé est parfaitement illégal et inadmissible : toute commission occulte ou tout paiement, ristourne, cadeaux, versés par un fournisseur à un salarié s'apparente à de la corruption, et le collaborateur auteur ou complice de tels agissements sera immédiatement sanctionné et pourra mettre en jeu sa responsabilité civile et pénale.

En revanche, il est parfois admis, en fonction de la législation applicable, de prévoir dans certains contrats de fournitures des remises arrières ou des ristournes commerciales, si CIS commande chez ce fournisseur au-delà d'un certain seuil de chiffre d'affaires. Toutefois, ces remises arrières, ristournes ou autres, doivent être parfaitement conformes à la législation applicable et doivent être acquises au profit de CIS (et non pas d'un de ses collaborateurs !). A chaque fois qu'un collaborateur se trouve face à ce type de clause dans un contrat de fourniture, ou qu'un doute sur la légalité des pratiques se pose, il doit se rapprocher du département juridique ou de son supérieur hiérarchique pour avis.

1.6. Respect de la libre concurrence

La concurrence s'exerce librement à travers le monde, dans les limites posées par le droit de la concurrence. L'ensemble de nos agissements *doit* donc respecter ces lois qui peuvent varier d'un pays à un autre. Cependant, au sein du Groupe CIS, un certain nombre de règles sont communes à tous, et peuvent se résumer de cette manière :

Nous agissons de façon libre et indépendante sur l'ensemble de nos marchés. Aucun accord ou entente préalable n'est conclu avec nos concurrents concernant nos conditions de prix, de produits et services à fournir, de clientèle ou encore de territoire.

Aucune information n'est demandée ou divulguée à nos concurrents concernant nos marges, nos coûts, nos réponses aux appels d'offres, nos parts de marché, nos conditions de vente et l'ensemble de nos pratiques avec les clients ou les fournisseurs.

Nous n'accordons aucune faveur indue à un client au détriment d'un autre.

Une de mes connaissances travaille pour un concurrent du Groupe CIS et m'a indiqué qu'il pouvait me faire part d'informations très intéressantes sur les marges du concurrent, sur ses prix et sur sa politique commerciale. Je souhaite donc en tirer parti lors de la réponse à un prochain appel d'offres !

Il est strictement interdit d'échanger et de s'entendre avec nos concurrents sur nos prix, nos services, notre politique tarifaire, commerciale etc. Cela implique évidemment de ne pas diffuser ce type d'informations à un concurrent, mais également de refuser de recevoir ce type d'informations d'un concurrent. Si vous avez connaissance d'informations sur un de nos concurrents, il ne faut surtout pas en tenir compte pour la réponse à un appel d'offres, car cela s'apparente à une entente illicite et est contraire à nos valeurs et au droit de la concurrence. Dans les échanges que vous pouvez avoir avec des concurrents, il faut vous abstenir de divulguer toute information sur le Groupe, mais également refuser toute communication d'informations sur le concurrent.

Puis-je assister à des salons ou réunions professionnels, auxquelles assisteront également des concurrents du Groupe CIS sans risquer que cela s'apparente à une entente illicite ?

Il est bien normal et même souhaitable d'assister à ce type de salons ou réunions professionnels.

Toutefois, ces salons ou réunions peuvent, dans certains cas, présenter un risque. Il convient donc de se limiter à assister uniquement aux réunions d'associations professionnelles légitimes ayant des fins commerciales, techniques ou professionnelles acceptables, à l'exclusion de toute réunion ayant pour objectif une entente entre concurrents. Si le moindre doute survient lors d'une réunion de ce type, que celle-ci pourrait être illégale ou suspecte, il faudra immédiatement quitter la réunion et en référer à votre supérieur hiérarchique.

1.7. Coopération avec les pouvoirs publics

Le Groupe CIS est présent dans de nombreux pays et est attaché au maintien de bonnes relations avec les pouvoirs publics. Les autorités nationales et locales, dans tous les pays, ont des lois spécifiques sur les marchés publics qui visent à protéger l'intérêt public. Ces lois interdisent généralement d'offrir des avantages à un fonctionnaire, limitent souvent le recrutement de fonctionnaires actifs ou à la retraite depuis peu, et interdisent tout comportement qui pourrait être perçu comme portant indûment atteinte à une prise de décision objective.

Les collaborateurs du Groupe CIS *doivent* être sincères et précis dans leurs rapports avec les pouvoirs publics et doivent observer des règles d'éthique, de morale et de déontologie extrêmement strictes dans leurs relations avec les représentants de ces derniers.

Dans leurs relations avec les pouvoirs publics, les collaborateurs *doivent* connaître et respecter les lois et réglementations applicables, et seuls les collaborateurs habilités à contacter les agents publics au nom des sociétés du Groupe peuvent le faire.

1.8. Contribution aux affaires publiques

Les collaborateurs sont libres d'apporter une contribution (sans remboursement de la part du Groupe CIS) à un parti politique ou à un candidat à un mandat électif, dès lors qu'ils le font sur leur temps personnel et à l'aide de leurs propres ressources, financières ou autres.

Les fonds, les actifs ou les services du Groupe CIS ne *doivent* en aucun cas être utilisés pour soutenir un candidat à un mandat électif, un parti politique, un fonctionnaire ou un comité de façon contraire à la réglementation applicable.

1.9. Principes contre les pratiques de corruption des autorités publiques

Le « Code de conduite anticorruption Middledent » précise les règles spécifiques à la lutte contre la corruption des agents publics, auxquelles le Groupe CIS et ses collaborateurs *doivent* se conformer.

1.10. Respect des règles du commerce international

Le Groupe CIS et ses collaborateurs respectent strictement les lois sur le contrôle des exportations émanant de l'Organisation des Nations unies, de l'Union européenne et des autorités françaises.

Toute infraction à ces dispositions peut exposer le Groupe CIS et les collaborateurs impliqués à des sanctions sévères, notamment l'interdiction d'exporter. En outre, le Groupe CIS pourrait se voir sanctionner commercialement par ses clients : disqualification d'appels d'offres, rupture de contrats etc.

2. L'éthique au sein du Groupe CIS

2.1. Le respect des lois, des règlements et de la fiscalité

La société CIS, ainsi que l'ensemble de ses Filiales, est très attachée à avoir un comportement d'entreprise citoyenne partout où elle opère.

Aussi, tous les collaborateurs du Groupe CIS *doivent* se conformer aux lois et règlements en vigueur dans les opérations qu'ils réalisent dans le cadre de leur activité professionnelle : toute situation, fait ou événement dont ils douteraient de la légalité ou de la régularité *doit* être porté immédiatement à la connaissance du département juridique du Groupe pour avis.

En particulier, il est impératif de respecter scrupuleusement les législations fiscales nationales et locales quelle que soit la zone d'implantation et de faire le nécessaire au sein de chaque société du Groupe CIS afin d'acquitter l'ensemble des taxes et impôts locaux et nationaux requis.

Il est en outre précisé que tout collaborateur a le devoir de refuser d'accomplir une consigne ou une action demandée par sa hiérarchie qui serait contraire aux lois applicables et/ou principes énoncés dans cette charte.

Toute enquête criminelle ou de police concernant les actifs du Groupe CIS ou les collaborateurs du Groupe CIS dans le cadre de leurs activités professionnelles *doit* être portée sans délai à la connaissance du département juridique, du **Directeur Pays** et du **Directeur Opérations et Développement Commerciale**.

Une Filiale du Groupe CIS s'est vue notifiée localement un redressement fiscal très lourd et manifestement disproportionné. Je considère qu'il s'agit d'un redressement largement abusif et qu'il s'agit en fait d'un moyen pour les pouvoirs publics locaux de sous tirer de l'argent. Or, un agent du fisc local nous propose de diviser par deux le montant du redressement en échange du paiement immédiat d'une somme d'argent. Il est dans l'intérêt de la Filiale et du Groupe CIS d'accepter cette transaction !

Au contraire : l'intérêt du Groupe CIS et de la Filiale commande de refuser expressément et fermement cette proposition de l'agent du fisc. En cas d'acceptation, CIS et les collaborateurs concernés se rendent auteur ou complice d'actes de corruption. Même si le redressement paraît injustifié ou disproportionné, cette notification d'une sanction émanant d'une autorité publique compétente doit être prise en compte dans le respect des lois et règlements applicables. Si la direction de la Filiale concernée et la direction générale de CIS estiment qu'effectivement ce redressement est abusif, il leur appartiendra d'intenter tous recours légaux prévus par la loi compétente.

2.2. Informations confidentielles

Le Groupe CIS diffuse une partie des informations concernant les sociétés du Groupe par l'intermédiaire de son site internet, des rapports annuels, des communiqués ou par tout autre support accessible au public. Ainsi, toute information qui n'est pas communiquée officiellement par le Groupe CIS, quelle qu'en soit la source, *doit* être considérée comme confidentielle, ceci afin de préserver nos intérêts.

Les informations concernant les clients, les fournisseurs, les partenaires, les dirigeants et les collaborateurs sont également concernées et *doivent* être considérées comme confidentielles.

Ces informations confidentielles sont essentielles pour le Groupe CIS car elles contribuent à la valorisation du patrimoine et au développement de ses activités : leur diffusion serait préjudiciable au Groupe CIS et pourrait avoir des conséquences pénales pour le collaborateur concerné (délit d'abus de biens sociaux), outre l'engagement de sa responsabilité civile et l'application de sanctions disciplinaires à l'encontre du collaborateur fautif.

De même, il convient d'être prudent dans la communication d'informations confidentielles à d'autres collaborateurs du Groupe CIS . En effet, l'accès à l'information *doit* être en rapport avec les fonctions exercées par le collaborateur concerné.

Si une information confidentielle doit nécessairement être divulguée à un tiers pour un motif légitime (partenaire, client, avocat, consultant ou conseil extérieur, etc.), *il faudra* veiller à ce que ce tiers soit informé du caractère confidentiel de l'information et qu'il s'engage formellement à ne pas les diffuser. À cet effet, il est recommandé de faire signer à ce tiers un accord de confidentialité en vue de la non-divulgaration de telles informations.

D'une façon générale, il convient d'éviter toute divulgation d'informations confidentielles dans les lieux publics (bars, restaurants, ascenseurs, transports en commun, aéroports, etc.).

Enfin, en matière de communication, toute relation avec la presse écrite ou audiovisuelle *doit* être préalablement autorisée par le **Directeur Pays** ou le **Directeur Opérations et Développement Commerciale** dès lors que le Groupe CIS ou une de ses Filiales est citée, à l'exception des personnes ayant été expressément autorisées à communiquer vis-à-vis de l'extérieur dans le cadre de leurs fonctions. Si un collaborateur est contacté par un actionnaire, la demande *doit* être immédiatement transmise à la direction générale.

En cas de doute sur la confidentialité d'une information à communiquer, nous vous encourageons à en référer à votre supérieur hiérarchique pour avis.

2.3. Informations privilégiées et opérations d'initié

La société CIS est cotée à la Bourse de Paris sur Euronext. Ceci implique pour les dirigeants et collaborateurs du Groupe CIS des obligations complémentaires relatives aux informations privilégiées et aux opérations d'initiés.

Est considérée comme initiée, toute personne ayant connaissance, de par l'exercice de ses fonctions, d'une information privilégiée. Peuvent être désignés comme initiés, aussi bien un collaborateur de la société qu'un tiers extérieur.

L'information privilégiée est une information non accessible au public pouvant avoir un impact sur les décisions d'achat ou de vente qu'un investisseur pourrait prendre, ou sur les cours de bourse de le Group CIS ou d'une autre société. L'ensemble des informations ayant une valeur pour un investisseur fait l'objet d'une législation stricte, et ce, afin de préserver la confiance du public et l'intégrité des marchés financiers. Ces informations peuvent être de nature financière, mais également relative aux différentes activités du Groupe CIS (embauche ou remplacement d'un collaborateur clé, obtention ou perte d'un marché, projet de fusion, etc.).

Le Code monétaire et financier interdit à tout initié de négocier les titres (actions ou obligations) de la société dès lors qu'il a connaissance d'une information privilégiée, et prévoit des sanctions pénales pouvant aller jusqu'à de l'emprisonnement.

Aussi, nous vous recommandons, quand vous êtes informés de rumeurs ou d'informations certaines sur d'éventuelles opérations, de considérer ces informations comme étant strictement confidentielles, et en conséquence de ne pas les exploiter directement ou indirectement (par exemple par l'intermédiaire d'un membre de votre famille ou un proche) en achetant, vendant ou faisant acheter ou vendre le titre de le Groupe CIS ou des produits financiers liés à ce titre, et de ne pas divulguer à quelque personne que ce soit lesdites informations.

En outre, vous *devez* vous abstenir d'acquérir ou céder des titres de le Groupe CIS (ou des produits financiers liés à ces titres) pendant une période d'un mois précédant la date à laquelle les comptes consolidés annuels et semestriels sont rendus publics. Vous serez informés par le **Directeur Pays** ou par le département financier de la date de publication de ces comptes.

En cas de doute concernant la nature d'une information ou d'une transaction suspecte, nous vous encourageons à communiquer l'information par écrit à votre supérieur hiérarchique pour avis.

De par mes fonctions au sein de CIS, j'ai connaissance d'informations qui, une fois devenues publiques, feront très certainement grimper le cours de l'action du Groupe CIS. Dans la mesure où je pourrais être considéré comme un initié, puis-je faire acheter des actions par un membre de ma famille ?

ATTENTION : ni vous, ni un membre de votre famille ou un proche ne pouvez effectuer cette transaction. En effet, vous êtes considéré comme un initié ; vous ne devez donc ni acheter ni vendre d'actions du Groupe CIS tant que cette transaction n'aura pas été rendue publique, y compris par l'intermédiaire d'une tierce personne (parent, ami, connaissance, collègue, etc.).

De plus, même si vous n'envisagez pas d'opérations boursières, il est strictement interdit de divulguer des informations confidentielles à des tiers, même à des membres de votre famille ou à des proches, quelles que soient les circonstances.

2.4. Utilisation des actifs de la société CIS et de ses Filiales

Le Groupe CIS met à disposition de ses collaborateurs un ensemble de biens, services et outils adaptés aux fonctions de chacun et permettant à chaque collaborateur de fournir un travail efficace. L'ensemble de ces équipements et/ou documents sont la propriété du Groupe CIS. Ils *doivent* être protégés afin d'éviter tout vol, dommage ou perte et *devront* être restitués à première demande au Groupe CIS.

Ces équipements et/ou documents peuvent être matériels (matériel informatique, de téléphonie, fournitures de bureau, etc.), mais aussi immatériels comme les informations ou documents sur le Groupe CIS (organigrammes, technologies, procédés et méthodes, études, logiciels, plan marketing, publicité interne, développements commerciaux, etc.).

Les collaborateurs du Groupe CIS *doivent* utiliser ces équipements ou documents de façon individuelle. En effet, l'ensemble de ces équipements et documents ne *doit* faire l'objet d'aucune communication, prêt, don ou échange, que ce soit à une personne extérieure au Groupe, ou à d'autres collaborateurs du Groupe, durant la période de votre emploi ou même après votre départ du Groupe.

Par ailleurs, ces équipements et documents *doivent* être utilisés à des fins exclusivement professionnelles, légales et dans le cadre des missions exécutées pour le Groupe CIS, à l'exclusion de tout autre usage, délictueux, non conforme ou à des fins privées.

Le Groupe CIS défendra ses équipements et documents par tous les moyens légaux nécessaires.

Par ailleurs, en ce qui concerne les systèmes informatiques du Groupe, et afin d'en réglementer l'accès et l'utilisation, le Groupe CIS a mis en place une Charte Informatique (FR-26-SPC-0001-fr) disponible sur le site intranet du Groupe. Cette Charte Informatique s'applique à l'ensemble des collaborateurs et à tous les utilisateurs de ses systèmes informatiques.

Les collaborateurs s'engagent donc à respecter scrupuleusement cette Charte Informatique et les règles qui y sont énoncées.

2.5. Droits de propriété intellectuelle des tiers

L'ensemble des informations confidentielles détenues par le Groupe CIS respecte les droits de propriété intellectuelle des tiers.

Les dirigeants et collaborateurs du Groupe CIS ne *doivent* pas obtenir des informations confidentielles (sous quelque forme que ce soit) sur les tiers de façon abusive, et ne peuvent les divulguer que sur autorisation de ces derniers aux seules personnes ayant un besoin impérieux d'en avoir connaissance.

En cas de non-respect de la protection des droits de propriété intellectuelle par un collaborateur, le Groupe CIS se réserve le droit de prendre toute mesure adéquate face au non-respect de cette règle par ce collaborateur.

2.6. Le respect des délégations de pouvoirs et de signature

Tout collaborateur s'oblige à ne pas engager le Groupe CIS au-delà des pouvoirs et des délégations qui lui ont été conférés dans le cadre de ses fonctions au sein du Groupe. Toute personne ayant reçu une délégation de pouvoirs ou de signature *doit* en respecter scrupuleusement les termes et s'abstenir de prendre toutes décisions qui dépassent le cadre des délégations qui lui ont été consenties.

Tout collaborateur *doit* également veiller à engager la société CIS ou une de ses Filiales uniquement pour les matières et dans les limites inhérentes à ses fonctions.

D'une façon générale, chaque collaborateur *doit* vérifier, avant d'engager la société CIS ou une de ses Filiales, qu'il a le pouvoir pour le faire (que ce soit en vertu de son contrat de travail, de sa fiche de fonction, d'une délégation de pouvoir ou autre), que cet engagement est conforme aux instructions et consignes données par sa hiérarchie. Le collaborateur devra, préalablement à la mise en œuvre de toute décision, en mesurer les conséquences financières, juridiques, sociales ou autres de l'opération envisagée pour le Groupe CIS.

À cet égard, nous invitons chaque collaborateur à être particulièrement vigilant sur la portée des courriers, emails et autres correspondances qu'il sera amené à rédiger dans le cadre de ses fonctions.

Tout collaborateur est responsable vis-à-vis de leur supérieur hiérarchique des actes pris par lui au nom de la société CIS et/ou de ses Filiales, allant outre les autorisations, pouvoirs, délégations, instructions ou consignes qui lui ont été donnés.

2.7. Confidentialité des données personnelles

La confidentialité des informations à caractère personnel sur les collaborateurs du Groupe CIS *doit* être respectée à tout moment. Les collaborateurs *doivent* recueillir, utiliser, enregistrer, traiter et communiquer les informations à caractère personnel conformément aux politiques du Groupe CIS en matière de confidentialité et aux lois applicables.

Le Groupe CIS s'engage à protéger les informations à caractère personnel recueillies dans le cadre de vos fonctions. L'accès à ces informations n'est possible qu'avec l'accord préalable du collaborateur concerné, exception faite des informations et formalités nécessaires pour se conformer aux obligations légales dans chaque pays où le Groupe CIS est présent (demandes de visas ou de permis de travail notamment).

Les collaborateurs chargés de tenir ces registres ou ayant connaissance d'informations personnelles sur des collaborateurs du Groupe CIS garantissent que ces informations ne seraient pas divulguées indûment ou illégalement. En outre, le Groupe CIS dispose d'une *Politique de Protection des Données Personnelles* (FR-01-POL-0013-fr).

2.8. Politique de ressources humaines – égalité des chances

La motivation, le professionnalisme et la cohésion de nos collaborateurs sont essentiels pour que nous puissions atteindre nos objectifs. Les collaborateurs doivent donc s'entraider et se respecter mutuellement.

Chaque année, de nombreux collaborateurs rejoignent le Groupe CIS dans le monde entier et sont tous les bienvenus, quels que soient leur sexe, leur nationalité, leur origine ethnique ou nationale, leur caste, leur âge, leur condition physique, leur handicap, leur religion, leurs opinions politique ou philosophique, leur appartenance syndicale, leur orientation sexuelle, ou leurs autres traits distinctifs. Les collaborateurs *doivent* travailler avec leurs collègues et avec les clients, partenaires commerciaux et autres parties prenantes en témoignant du même respect pour tous, sans tenir compte des différences ou des similitudes.

Dans le recrutement, la rémunération, l'accès à la formation, les promotions, la cessation de la relation de travail ou les droits à la retraite, le Groupe CIS se fonde sur une évaluation objective des qualifications et des qualités requises pour le poste. Dans tous ces domaines et, d'une façon générale, dans toute les relations de travail, les collaborateurs *doivent* s'abstenir de toute discrimination, active ou passive.

Il appartient également à chaque responsable de services d'assurer la formation de chaque membre de son équipe aux tâches qui lui sont confiées (y compris en matière d'hygiène et de sécurité) et d'évaluer régulièrement leurs compétences, leurs progrès, de définir avec eux les axes d'amélioration, les difficultés rencontrées, etc.

Depuis maintenant plusieurs mois, j'entretiens une relation extraprofessionnelle avec mon assistante. Dois-je le signaler à ma hiérarchie ?

Les relations extraprofessionnelles entre collègues peuvent dans certains cas donner lieu à des situations de conflits d'intérêts. Cela est le cas lorsqu'il s'agit d'une relation entre personnes d'une même équipe ou entre un supérieur hiérarchique et un subordonné. Dans cet exemple, vous pourriez être tenté de favoriser votre assistante plutôt que d'autres membres de votre équipe. En outre, nous vous mettons en garde contre le fait que les relations entre un supérieur et un subordonné pourraient être perçues depuis l'extérieur comme du harcèlement moral ou sexuel. Il est donc conseillé d'en parler à la direction des Ressources Humaines afin qu'aucune suspicion de conflit d'intérêts ne puisse subsister, tout en respectant la vie privée et la situation professionnelle des collaborateurs concernés.

2.9. Protection des enfants et travailleurs mineurs

Le Groupe CIS adhère au Pacte mondial des Nations Unies et est engagé en faveur de l'abolition effective du travail des enfants.

À ce titre il n'est pas autorisé d'avoir recours à des employés n'ayant pas atteint l'âge légal pour travailler, quel que soit le pays ou la juridiction locale. Si aucune limite d'âge n'est définie, celle-ci *devra* être au minimum de 15 ans.

Indépendamment de l'âge minimum légal, et dans les cas où les mineurs sont autorisés à travailler, nous attendons de tous nos collaborateurs et de tous nos tiers, qu'ils respectent toutes les exigences légales, particulièrement celles relatives aux horaires, aux salaires, au niveau de qualification et aux conditions de travail.

Tout travail pouvant être mentalement, physiquement, socialement ou moralement dangereux ou nocif pour des travailleurs de moins de 18 ans est strictement interdit aux salariés mineurs.

2.10. Protection contre l'esclavage et la traite des êtres humains

« Nul ne sera tenu en esclavage ni en servitude ; l'esclavage et la traite des esclaves sont interdits sous toutes leurs formes. »

(Article 4 de la Déclaration universelle des droits de l'homme du 10 décembre 1948)

Le Groupe CIS adopte une approche prônant la tolérance zéro à l'égard de l'esclavage moderne. Il s'engage à prévenir l'esclavage et la traite des êtres humains dans ses activités et sa chaîne d'approvisionnement, et à respecter les lois de lutte contre l'esclavage et la traite des êtres humains dans les pays où il exerce ses activités. De même, le Groupe CIS attend de la part de ses partenaires commerciaux (clients, fournisseurs, etc.) le même niveau de prévention et d'engagement.

Par ailleurs, le Groupe CIS dispose d'une Politique en Matière d'Esclavage Moderne et de Traite des Êtres Humains (FR-01-POL-0012-fr) exposant les valeurs du Groupe CIS anti-esclavagistes et les actions de prévention prises par le Groupe, ainsi que d'un « Code de conduite anticorruption Middlednext » qui encourage les employés 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 à l'étranger et de la gestion de nos services.

Les engagements du Groupe CIS en matière de lutte contre l'esclavage et la traite d'êtres humains font partie des obligations de tous les collaborateurs du Groupe CIS en vertu de leur contrat de travail.

2.11. Protection contre le harcèlement

Le harcèlement, qu'il soit physique ou sous forme écrite, électronique ou verbale, et qu'il s'adresse à toute personne, collaborateur, fournisseur, sous-traitant, client ou autre, ne sera pas toléré au sein du Groupe CIS et sera traité conformément aux règles en vigueur dans chaque pays où nous sommes implantés, outre les sanctions qui seront appliquées à la personne auteure de tels agissements.

Un collaborateur victime de harcèlement, ou qui soupçonne qu'une personne soit victime de harcèlement de la part d'un collaborateur du Groupe CIS ou d'un partenaire commercial du Groupe CIS, *doit* en faire part sans délai à sa hiérarchie ou à la direction des Ressources Humaines ou à la direction générale selon le cas, qui évaluera la situation de harcèlement et prendra les mesures adéquates.

De plus, le Groupe CIS dispose d'une Politique Contre le Harcèlement (FR-01-POL-0014-fr).

2.12. Développement durable et protection de l'environnement

Chaque collaborateur aide le Groupe CIS à atteindre ses objectifs en matière de développement durable en soutenant le progrès économique, la protection de l'environnement et le développement social. Un moyen d'atteindre ces objectifs est de prendre les mesures appropriées pour améliorer la qualité de vie dans les communautés et les pays où le Groupe CIS est présent.

Le Groupe CIS traite toutes les parties prenantes d'une manière socialement responsable dans le cadre du développement durable.

Par ailleurs, le Groupe CIS encourage les collaborateurs à participer à des actions en matière de développement durable dans les pays d'opérations : en effet, chacun peut contribuer à cette démarche en encourageant un dialogue ouvert avec les parties prenantes sur les contributions et les performances économiques, sociales et environnementales du Groupe CIS, sous réserve des règles de confidentialité en vigueur.

Compte tenu de la nature de notre activité, tous les collaborateurs du Groupe CIS *doivent* veiller à respecter les lois et réglementations sur l'environnement et, d'une manière générale, sont tenus de respecter l'environnement et de favoriser les économies d'énergie, quel que soit leur lieu de travail.

Par ailleurs, tout collaborateur du Groupe CIS impliqué dans la gestion ou le développement des activités du Groupe CIS *doit* connaître les règles et principes applicables à la protection de l'environnement. Tout risque de pollution et/ou de consommation anormale d'énergie *devra* être porté à la connaissance du **Directeur Pays** et du **Directeur Opérations et Développement Commerciale du Groupe**.

Il appartient à chaque collaborateur de participer activement à la démarche environnementale du Groupe CIS et de limiter les impacts environnementaux négatifs de nos activités.

En plus, le Groupe CIS dispose d'une *Politique de Développement Durable* (FR-01-POL-0002-fr).

2.13. Hygiène – santé et sécurité – abus de substances

Nous rappelons à chacun de nos collaborateurs que nos activités sont particulièrement sensibles au respect des règles d'hygiène les plus strictes. Les conséquences d'un manquement dans ce domaine pourraient être désastreuses pour l'image et la pérennité du Groupe CIS. Aussi, chaque collaborateur *doit* veiller personnellement au respect de ces règles d'hygiène.

Par ailleurs, nous sommes tenus, envers nos collègues, leurs familles et leurs communautés, de protéger la santé et la sécurité de chacun sur le lieu de travail. Le Groupe CIS a adopté une politique en matière de santé et de sécurité extrêmement rigoureuse (comprenant notamment une obligation de se conformer aux normes ISO et OHSAS de sécurité, de qualité et d'environnement) afin de protéger la vie et la santé de ses collaborateurs.

Les collaborateurs du Groupe CIS *doivent* suivre deux règles de base : travailler en toute sécurité et se protéger soi-même en même temps que ses collègues, la communauté et l'environnement.

La sécurité passe également par le respect strict du code de la route en vigueur par chaque collaborateur amené à utiliser un véhicule. Tout collaborateur sanctionné pour infraction au code de la route ou aux règles de sécurité routière par une autorité étatique sera personnellement responsable de cette infraction et sera sanctionné personnellement.

Vous *devez* connaître la législation et les politiques applicables au Groupe CIS, et vous y conformer, en particulier si vous avez des responsabilités dans des domaines qui sont soumis à la réglementation sur la sécurité et l'environnement.

De même, l'usage, la détention ou la consommation d'alcool, de stupéfiants et de drogues illicites est strictement prohibé au sein des locaux du Groupe CIS et de ses Filiales, ainsi que sur les sites d'opérations, ou durant les horaires de travail. À cet effet, et dans la mesure où eu égard à ses fonctions, l'état d'ébriété est de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger, le Groupe CIS se réserve le droit de demander à ce qu'il soit procédé à tout contrôle d'alcoolémie et de drogue sur ses collaborateurs. Il est également rappelé que beaucoup de nos clients procèdent à des contrôles des collaborateurs du Groupe CIS sur les sites d'opérations.

D'une façon générale, le Groupe CIS interdit à tous ses collaborateurs la possession, l'usage, la distribution ou la consommation d'alcool ou de substances illicites pendant leur temps de travail ou sur leur lieu de travail.

Par ailleurs, pour répondre à ces problématiques, le Groupe CIS dispose des politiques suivantes : Politique de Santé et Sécurité au Travail (FR-01-POL-0003-fr), Politique de Santé et Bien-Être (FR-01-POL-0006-fr), Politique sur l'Abus de Substances Psychoactives (FR-01-POL-0007-fr), Politique de Sécurité Routière (FR-01-POL-0009-fr).

J'ai été arrêté par les forces de police pour excès de vitesse et je dois désormais payer une amende. Dans la mesure où le véhicule que je conduisais m'a été mis à disposition par le Groupe CIS et que je circulais pour les besoins de mon activité professionnelle, est-ce que cette amende ne devrait pas être prise en charge par le Groupe CIS ?

Il appartient à chaque collaborateur de respecter strictement le code de la route applicable et les règles de sécurité routière. Ainsi, un conducteur sanctionné pour infraction au code de la route devra en répondre personnellement devant les autorités compétentes, et ce, même si le véhicule qu'il conduisait lui a été prêté par le Groupe CIS et même s'il circulait pour les besoins du Groupe CIS ou dans le cadre de ses fonctions, ou bien pour se rendre sur son lieu de travail. Le Groupe CIS ne saurait sous aucun prétexte être tenue responsable du non-respect par un de ses collaborateurs des lois et règlements applicables et condamne au contraire fermement cette attitude.

En matière de consommation d'alcool, quelles sont les sanctions auxquelles je m'expose si je suis contrôlé positif sur site ou sur mon lieu de travail ?

Le Groupe CIS applique la politique de tolérance zéro en matière de consommation d'alcool et de substances illicites. Aussi, tout collaborateur sous l'emprise d'alcool ou de drogues sur son lieu de travail sera immédiatement exclu du projet ou du lieu de travail, et sera passible d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave.

Pour tout signalement d'ordre éthique, veuillez-vous référer à l'Alerte de Situation d'Éthique (FR-31-CHR-0004-fr) ou contacter cis.ethics@laposte.net.