

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. PREVENTION DU BLANCHIMENT	3
1.3. PREVENTION DE LA CORRUPTION	4
1.4. POLITIQUE CADEAUX	4
1.5. LOYAUTE, INTEGRITE ET CONFLIT D'INTERETS	4
1.6. RESPECT DE LA LIBRE CONCURRENCE	6
1.7. COOPERATION AVEC LES POUVOIRS PUBLICS	7
1.8. CONTRIBUTION AUX AFFAIRES PUBLIQUES	7
1.9. NON CORRUPTION AVEC LES POUVOIRS PUBLICS	7
1.10. RESPECT DES REGLES DU COMMERCE INTERNATIONAL	7
2. L'ETHIQUE AU SEIN DU GROUPE C.I.S.	8
2.1. LE RESPECT DES LOIS, DES REGLEMENTS ET DE LA FISCALITE	8
2.2. INFORMATIONS CONFIDENTIELLES	9
2.3. INFORMATIONS PRIVILEGIEES ET OPERATIONS D'INITIE	9
2.4. UTILISATION DES ACTIFS DE LA SOCIETE ET DE SES FILIALES	10
2.5. DROITS DE PROPRIETE INTELLECTUELLE DES TIERS	11
2.6. LE RESPECT DES DELEGATIONS DE POUVOIRS ET DE SIGNATURE	11
2.7. CONFIDENTIALITE DES DONNEES PERSONNELLES	12
2.8. POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES – EGALITE DES CHANCES	12
2.9. PROTECTION CONTRE LE HARCELEMENT	13
2.10. DEVELOPPEMENT DURABLE ET PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT	13
2.11. HYGIENE – SANTE ET SECURITE – ABUS DE SUBSTANCES	13

1. L'ETHIQUE DANS NOS RELATIONS AVEC LES TIERS

La relation que C.I.S. 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 de C.I.S. 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

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 C.I.S. si une consultation de marché est réalisée.

Les tarifs pratiqués doivent toujours être conformes aux pratiques de 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 responsable des achats de C.I.S. ou 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. PREVENTION DU BLANCHIMENT

L'attachement du Groupe C.I.S. 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 par le droit international).

Les dirigeants et collaborateurs doivent protéger l'intégrité et la réputation du Groupe C.I.S. en l'aidant à détecter d'éventuelles activités de blanchiment de capitaux. Ils doivent alerter immédiatement la Direction Générale de C.I.S. ou leur responsable hiérarchique 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 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 Euros, 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 « sortants de l'ordinaire » et signaler immédiatement à votre hiérarchie ces demandes.

1.3. PREVENTION DE LA CORRUPTION

En matière de lutte contre la corruption, le Groupe C.I.S. a adhéré au « Code de conduite anticorruption Middenext », qui fait partie intégrante de la présente Charte Ethique.

Il est donc indispensable de prendre connaissance de ce Code de conduite anticorruption Middenext et de s'y conformer en toute circonstance. Ce code de conduite est disponible sur le site Internet www.cis-catering.com et sur l'Intranet de CIS.

1.4. POLITIQUE CADEAUX

Le Groupe C.I.S. a développé une politique « Cadeaux » afin d'aider ses collaborateurs à prendre les bonnes décisions lorsqu'ils doivent offrir ou accepter, au nom du Groupe C.I.S. des cadeaux, invitations ou des voyages dans le cadre de leurs activités.

Cette politique s'applique à toutes les services et les filiales du Groupe C.I.S. du monde entier. Les Directeurs Pays, peuvent, selon les pays, établir des règles spécifiques plus rigoureuses, mais jamais moins rigoureuses et après accord préalable de la Direction Générale du Groupe C.I.S. Cette politique Cadeaux est disponible sur le site Internet www.cis-catering.com et sur l'Intranet de CIS.

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

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. LOYAUTE, INTEGRITE ET CONFLIT D'INTERETS

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 C.I.S. : tant qu'un collaborateur est employé par la société C.I.S. ou 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 conflits. 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

Document référencé : « Charte éthique rév.3.doc »

analyse approfondie de la situation et de prendre les mesures appropriées pour faire cesser cette situation de conflit d'intérêts.

Il est possible que suite à 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 C.I.S. ainsi qu'à celle de ses dirigeants et collaborateurs.

Chaque collaborateur doit aviser par avance et par écrit (courrier électronique ou lettre) le Service 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 C.I.S. 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 à C.I.S., un fournisseur de C.I.S. ou un client du Groupe C.I.S. et lui-même ;
- Toute prise de participation ou tout mandat, envisagé ou en cours, pris dans une société concurrente à C.I.S., chez un fournisseur de C.I.S. ou chez un client du Groupe C.I.S. ;
- Tout cadeau ou avantage, s'écartant des usages normaux, proposé ou reçu d'une personne ou d'une société qui a effectué, effectue 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.

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 C.I.S. travaille depuis quelques années me propose un mandat d'administrateur. Puis-je l'accepter ?

Tout dépendra de vos fonctions au sein de C.I.S., 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 C.I.S. 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 C.I.S.

Un fournisseur me propose un pacte : si je lui garantis que C.I.S. 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 C.I.S. 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 C.I.S. (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 service juridique ou de sa hiérarchie 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 C.I.S., 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 de C.I.S. 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 de C.I.S. 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 responsable hiérarchique

1.7. COOPERATION AVEC LES POUVOIRS PUBLICS

Le Groupe C.I.S. 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 de C.I.S. 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 C.I.S.) 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 de C.I.S. 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. NON CORRUPTION AVEC LES POUVOIRS PUBLICS

Le Code de conduite anticorruption Middlenext précise les règles spécifiques à la lutte contre la corruption des agents publics, auxquelles le groupe C.I.S. et ses collaborateurs doivent se conformer.

1.10. RESPECT DES REGLES DU COMMERCE INTERNATIONAL

Le Groupe C.I.S. 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. A cet effet,

C.I.S. s'interdit toute forme de commerce avec des pays sous embargos ou sous le coup de sanctions émanant de ces instances.

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

2. L'ETHIQUE AU SEIN DU GROUPE C.I.S.

2.1. LE RESPECT DES LOIS, DES REGLEMENTS ET DE LA FISCALITE

La société C.I.S., 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 C.I.S. 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 Service 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 C.I.S. 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 ou les collaborateurs du Groupe dans le cadre de leurs activités professionnelles doit être portée sans délai à la connaissance du Service Juridique, du Directeur Pays et du Directeur de Zone.

Une filiale du Groupe C.I.S. 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 C.I.S. d'accepter cette transaction !

Au contraire : l'intérêt du groupe et de la filiale commande de refuser expressément et fermement cette proposition de l'agent du fisc. En cas d'acceptation, C.I.S. 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 C.I.S. 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 C.I.S. 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 C.I.S., 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 C.I.S. car elles contribuent à la valorisation du patrimoine et au développement de ses activités : leur diffusion serait préjudiciable au Groupe 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. 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 extérieurs 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. A cet effet, il est recommandé de faire signer à ce tiers un accord de confidentialité en vue de la non-divulgateion 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 de Zone dès lors que le Groupe C.I.S. 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 hiérarchie pour avis.

2.3. INFORMATIONS PRIVILEGIEES ET OPERATIONS D'INITIE

La société C.I.S. est cotée à la Bourse de Paris sur Euronext. Ceci implique pour les dirigeants et collaborateurs du Groupe C.I.S. 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 la société C.I.S. 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 C.I.S. (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 la société C.I.S. 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 la société C.I.S. (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 la Direction Financière 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 part mes fonctions au sein de C.I.S., j'ai connaissance d'informations qui, une fois devenues publiques, feront très certainement grimper le cours de l'action C.I.S. 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 peut effectuer cette transaction. En effet, vous êtes considéré comme un initié ; vous ne devez donc ni acheter ni vendre d'actions de C.I.S. 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 SOCIETE ET DE SES FILIALES

Le Groupe C.I.S. 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 C.I.S. Ils doivent être protégés afin d'éviter tout vol, dommage ou perte et devront être restitués à première demande au Groupe C.I.S.

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

Les collaborateurs du Groupe C.I.S. doivent utiliser ces équipements et/ou documents de façon individuelle. En effet, l'ensemble de ces équipements et/ou documents ne doit faire l'objet d'aucune

Document référencé : « Charte éthique rév.3.doc »

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/ou documents doivent être utilisés à des fins exclusivement professionnelles, légales et dans le cadre des missions exécutées pour le Groupe C.I.S., à l'exclusion de tout autre usage, délictueux, non conforme ou à des fins privées.

Le Groupe C.I.S. défendra ses équipements et/ou 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 C.I.S. a mis en place une Charte Informatique disponible sur le site Intranet du Groupe. Cette Charte Informatique s'applique à l'ensemble des collaborateurs et à tous les utilisateurs de ces systèmes informatiques.

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

2.5. DROITS DE PROPRIETE INTELLECTUELLE DES TIERS

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

Les dirigeants et collaborateurs de C.I.S 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 C.I.S se réserve le droit de prendre toute mesure adéquate face au non-respect de cette règle par ce collaborateur.

2.6. LE RESPECT DES DELEGATIONS DE POUVOIRS ET DE SIGNATURE

Tout collaborateur s'oblige à ne pas engager le Groupe 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 C.I.S 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 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.

A 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 sa hiérarchie des actes pris par lui au nom de la société et/ou de ses filiales, allant outre les autorisations, pouvoirs, délégations, instructions ou consignes qui lui ont été données.

2.7. CONFIDENTIALITE DES DONNEES PERSONNELLES

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

Le Groupe C.I.S. 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 C.I.S. 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 garantissent que ces informations ne seront pas divulguées indûment ou illégalement.

2.8. POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES – EGALITE 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 C.I.S. 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 le 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 C.I.S. 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 lorsque qu'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 CONTRE LE HARCELEMENT

Le harcèlement, qu'il soit physique ou sous forme écrite, électronique ou verbale, et qu'il s'adresse à toute personne, collaborateur, fournisseur, sous-traitants, clients ou autres, ne sera pas toléré au sein du Groupe C.I.S. et sera traité conformément aux règles en vigueur dans chaque pays où nous sommes implantés, outre les sanctions disciplinaires qui seront appliqués au collaborateur auteur de tels agissements.

Un collaborateur victime de harcèlement, ou qui soupçonne qu'une personne est victime de harcèlement de la part d'un collaborateur de C.I.S., doit en faire part sans délai à sa hiérarchie et/ou à la Direction des Ressources Humaines, qui évaluera la situation de harcèlement et prendra les mesures adéquates.

2.10. DEVELOPPEMENT DURABLE ET PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

Chaque collaborateur aide le Groupe C.I.S. 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 C.I.S. est présent.

C.I.S. traite toutes les parties prenantes d'une manière socialement responsable dans le cadre du développement durable.

Par ailleurs, C.I.S. 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 de C.I.S., sous réserve des règles de confidentialité en vigueur.

Compte tenu de la nature de notre activité, tous les collaborateurs de C.I.S. 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 impliqué dans la gestion ou le développement des activités de C.I.S. 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 de Zone.

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

2.11. HYGIENE – SANTE ET SECURITE – 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. Aussi, il appartient à chaque collaborateur de 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 C.I.S. 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 C.I.S. 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 du Groupe C.I.S., et vous y conformer, en particulier si vous avez des responsabilités dans des domaines qui sont soumis à la réglementation sur la sécurité et/ou 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 de C.I.S. et de ses filiales, ainsi que sur les sites d'opérations, ou durant les horaires de travail. A 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, C.I.S. 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 de C.I.S. sur les sites d'opérations.

D'une façon générale, le Groupe C.I.S. 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.

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 C.I.S. et que je circulais pour les besoins de mon activité professionnelle, est-ce que cette amende ne devrait pas être prise en charge par C.I.S. ?

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 C.I.S. et même s'il circulait pour les besoins de C.I.S. ou dans le cadre de ses fonctions, ou bien pour se rendre sur son lieu de travail. C.I.S. 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 C.I.S. 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.