inetum
Positive digital flow

Politique du Groupe INETUM

Charte éthique

©2020 Inetum
Classification: internal document

Préambule

En quoi consiste cette charte éthique ?

L'éthique du Groupe INETUM s'exprime au travers de principes fondamentaux qui ont pour objet de guider les comportements de travail de l'ensemble du personnel : responsabilité, intégrité, respect d'autrui, objectivité, loyauté et confiance.

Ces principes s'inscrivent dans le prolongement des valeurs du Groupe. En formalisant et réaffirmant ces principes déjà connus et respectés au sein du Groupe, la Charte éthique les inscrit dans une démarche plus large et vient les renforcer.

Notre Charte éthique exprime notre respect de la loi et des personnes, ainsi que nos responsabilités vis-à-vis de nos clients et des autres parties prenantes du Groupe. Elle représente le fondement de notre culture éthique. Comme principe de base, nous respectons les législations et réglementations internationales, européennes, nationales et locales des pays dans lesquels nous opérons et nous prenons les engagements nécessaires pour y adhérer.

L'objectif de performance ne saurait justifier en aucun cas une violation aux règles mentionnées dans la présente charte.

Celle-ci présente les lignes directrices définissant les comportements attendus des salariés / mandataires sociaux ainsi que les mécanismes permettant d'identifier et de remédier aux problèmes éventuels de conduite.

La charte n'a pas pour fonction de tout prévoir : elle constitue avant tout une aide indispensable à la décision et un guide de conduite pour les personnes concernées. Mais en aucun cas elle remplace ou ne saurait contredire les dispositions législatives, réglementaires et statutaires qui s'appliquent au Groupe. Néanmoins, elle a vocation à s'employer en l'absence de telles dispositions contraignantes.

A qui est-elle destinée et quel est notre rôle ?

Chacun est garant de l'éthique du Groupe et de sa diffusion auprès des interlocuteurs, partenaires externes et cotraitants (notamment fournisseurs, clients, intermédiaires, prestataires et sous-traitants) du Groupe.

Nous souhaitons que chaque salarié, mandataire social du Groupe et toute personne agissant pour le compte ou au nom de l'une des entreprises du Groupe, quels que soient sa fonction, son niveau hiérarchique, le pays dans lequel il travaille, applique les principes d'éthique professionnelle rappelés dans cette charte.

Il incombe à tout salarié / mandataire social de se familiariser avec cette charte et de bien appréhender comment elle s'applique quotidiennement.

Le respect des Lois et des Règlements en vigueur dans les pays où le Groupe est présent, ainsi que des politiques, des normes et des principes du Groupe est la responsabilité de chacun, l'engagement de tous.

En cas de doute sur la mise en œuvre ou sur le respect des principes rappelés dans cette Charte, chaque salarié doit en référer à sa hiérarchie ou au représentant de l'employeur le plus adapté à la situation, qui lui indiquera la conduite à tenir.

Comment est-elle mise en œuvre ?

Il est de la responsabilité de l'ensemble des managers de l'ensemble des entités juridiques du Groupe de faire en sorte qu'elle soit diffusée, comprise et appliquée, par l'ensemble du personnel du Groupe.

Chaque salarié doit en prendre connaissance et être informé de son existence dès son embauche.

1. Le respect d'autrui, l'esprit d'équipe

Le Groupe s'engage à respecter et promouvoir les droits fondamentaux issus de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, la dignité et la valeur de la personne humaine, et l'égalité des droits entre les femmes et les hommes.

Le Groupe s'opposant vigoureusement aux atteintes à la dignité humaine, le Groupe applique, entre autres, les législations et réglementations locales, nationales, européennes et internationales relatives au travail des enfants et à tout genre de travail forcé ou obligatoire.

Nous nous engageons aussi à respecter les libertés d'association et de négociation collective.

1.1. Engagements contractuels et conformité à la Loi :

Tout salarié doit s'assurer que ses actes soient en adéquation avec les dispositions juridiques applicables en France ou à l'étranger, sous peine de sanctions judiciaires. Le non-respect de la réglementation en vigueur peut d'ailleurs entrainer la responsabilité civile et pénale des dirigeants et de l'entreprise.

1.2. Hygiène et sécurité

Le Groupe s'engage à veiller à l'hygiène et à la sécurité afin de préserver la santé ainsi que l'intégrité physique et mentale de ses salariés, que ces derniers travaillent sur ses propres sites ou sur ceux de ses clients.

Chacun de nous doit respecter et se conformer aux législations et procédures en vigueur. En mission chez un client, nous devons aussi nous conformer à toutes les règles d'hygiène et de sécurité propres au client, ainsi qu'à ses procédures d'urgence.

Nous devons repérer et signaler à la personne chargée de l'hygiène et de la sécurité au niveau local ou à notre manager tout comportement susceptible de représenter un danger ou un risque et toute situation pouvant mettre en péril l'hygiène ou la sécurité des salariés du Groupe.

1.3. L'égalité, la diversité et l'intégration

Chaque salarié a droit à l'égalité des chances et à un traitement équitable, à la reconnaissance et la valorisation de ses compétences individuelles.

Le Groupe favorise la diversité et s'engage à ne pratiquer aucune discrimination et à respecter toutes les dispositions législatives qui luttent contre la discrimination.

Il cherche à offrir l'égalité des chances et un traitement équitable, quelles que soient les origines sociales, culturelles, ethniques ou nationales, les convictions religieuses ou autres, la caste, le statut marital, l'éventuel état de grossesse, l'orientation sexuelle, le handicap, l'âge et l'appartenance syndicale des personnes.

1.4. Le harcèlement et le respect de la vie privée

Nous avons tous droit à un traitement respectueux et courtois ; de même, nous avons tous le devoir de traiter les autres avec respect et courtoisie. Aussi chaque salarié doit-il contribuer à des relations professionnelles de qualité, franches, loyales et respectueuses de tous.

Chaque salarié a droit au respect de ses droits fondamentaux, notamment relatifs à la dignité de la personne humaine et à la protection contre toute forme de violence, de harcèlement ou de discrimination. Le Groupe s'engage à ce que l'environnement professionnel soit exempt de tout harcèlement, et notamment de toute intimidation, de toute avance sexuelle, de menace et de tout acte de violence.

Chaque salarié a droit au respect de sa vie privée. Le Groupe s'engage à respecter les Lois et Règlements nationaux, européens et internationaux en matière de protection des données à caractère personnel des salariés.

2. L'integrité

2.1. La concurrence loyale

Le Groupe exerce ses activités, innove et se développe de manière loyale, dans le respect du principe de la liberté du commerce et de l'industrie et s'interdit de porter atteinte au libre jeu de la concurrence par le biais d'entente illicite, d'acte de corruption active ou passive, de trafic d'influence ou de favoritisme.

En outre, il est interdit de conclure une entente ou un accord avec ses compétiteurs, de s'associer de manière illicite en vue de faire une offre, et d'aborder les questions visant à limiter la concurrence ou s'entendre sur :

- Le prix & les conditions de vente appliquées ;
- Les coûts des services ;
- Le partage de la clientèle et territoires commerciaux ;
- Le choix des partenaires ;
- Les volumes de vente, parts de marché et marges.

Ainsi, il appartient aux salariés de respecter ces exigences dans le cadre de leurs activités professionnelles. Chacun doit agir de manière autonome et dans l'intérêt de la société, tout en respectant la concurrence.

Le Groupe se conforme aux législations nationales, européennes et internationales qui interdisent ou règlementent le financement des partis politiques et s'engage à pratiquer un lobbying responsable.

Notre approche consiste avant tout à valoriser nos atouts et nos offres.

2.2. La corruption

La corruption est une infraction passible de sanctions pénales et civiles dans la plupart des pays dans lesquels le Groupe est implanté. Le Groupe condamne fermement toutes les formes de corruption, c'est-à-dire effectuer un don ayant de la valeur destiné à influencer une personne en faveur du Groupe (ceci inclut les paiements de facilitation), ou accepter un don afin d'agir contre les intérêts du Groupe, quel que

soit le pays d'implantation où il exerce. La politique du Groupe est celle de « la tolérance zéro » : un tel comportement est inacceptable.

Il est donc par exemple strictement interdit :

- D'offrir, promettre ou donner de l'argent ou toute autre chose de valeur (cadeaux, invitations…) dans le but d'obtenir un quelconque avantage pour le Groupe à :
  - Un agent public ;
  - Un parti politique ;
  - Un acteur de la vie politique ;
  - Un représentant syndical ;
  - Un syndicat ;
  - Une organisation caritative ou similaire ;
  - Un salarié ou représentant d'une autre entreprise …

- D'accepter ou solliciter de l'argent ou toute autre chose de valeur (cadeaux, invitations…) pouvant nous amener à manquer à notre obligation de loyauté ou être perçu comme influençant une relation commerciale.

- D'avoir recours à des intermédiaires sans vérifier leur honorabilité & réputation.

Les invitations de faible valeur de la part des partenaires du Groupe ou en faveur de ses clients peuvent, dans certaines circonstances, être acceptées. Les salariés s'obligeront à vérifier avec leur hiérarchie si le don ou l'acceptation d'invitations est autorisé dans les circonstances données.

Le Groupe s'engage donc non seulement à lutter contre la corruption sous toutes ses formes, mais aussi à combattre le trafic d'influence et le blanchiment d'argent. Le fait de tolérer la corruption est un comportement inacceptable pour le Groupe.

De surcroit, à son niveau, et en vertu du devoir de loyauté, chaque salarié est appelé à exercer ses missions dans l'intérêt du Groupe, en participant notamment à la prévention de la fraude, et à éviter toute situation de conflit d'intérêt, de favoritisme ou de délit d'initié.

Le fait d'enfreindre les législations anti-corruption ne fait pas qu'exposer le Groupe à des sanctions civiles et pénales ; il peut également exposer tout salarié à ces mêmes sanctions civiles et pénales (en particulier à des peines d'emprisonnement).

2.3. Les conflits d'intérêts

Il apparaît un conflit d'intérêts potentiel dès lors que nous avons dans le même temps des intérêts contradictoires. Ainsi, lorsqu'un intérêt personnel se trouve en contradiction avec les intérêts du Groupe, nous risquons de manquer à notre devoir de loyauté.

C'est le cas chaque fois que l'éventualité d'un gain personnel, direct ou indirect, influence ou peut influencer une décision en rapport avec notre activité professionnelle. Nous devons donc éviter de nous mettre dans des situations où nos intérêts individuels peuvent entrer en conflit avec ceux du Groupe.

Ainsi, aucun salarié / mandataire social, pendant la durée de leur collaboration au sein du Groupe, ne peut :

- Accepter ou exercer une fonction d'administrateur ou de dirigeant au sein de toute société concurrente, cliente ou fournisseur du Groupe - sauf autorisation expresse de la hiérarchie compétente ;

- Détenir d'intérêt sous quelque forme que ce soit dans une société concurrente du Groupe, sauf à des fins d'investissement purement financier sans pouvoir de contrôle ;

- Etablir des relations commerciales au nom du Groupe avec un proche (famille, amis…) directement ou indirectement (société contrôlée) - sauf autorisation expresse de la hiérarchie compétente ;

- Conduire une activité professionnelle qu'il exercerait pendant l'exercice de ses fonctions au sein du Groupe, entrant en concurrence avec le Groupe.

2.4. Le délit d'initié

Les personnes susceptibles de détenir une information privilégiée doivent faire preuve d'une extrême prudence lorsqu'elles envisagent d'effectuer des transactions sur les actions du Groupe, de ses clients, de ses partenaires commerciaux et de ses fournisseurs. Il est interdit de divulguer des informations privilégiées ou d'effectuer des transactions utilisant des informations privilégiées.

2.5. La sincérité et l'exactitude des informations commerciales et financières

Le Groupe veille à élaborer et diffuser des informations commerciales et financières sincères et exactes, de manière transparente et dans les délais impartis. Les documents concernant le Groupe doivent également être traités avec le plus grand soin et au mieux des connaissances du Groupe.

En matière de communication, chaque salarié doit contribuer à la transmission à la direction financière de toutes informations/documentations la concernant, de telle sorte que les opérations comptabilisées et communiquées, notamment aux Actionnaires et au public, soient sincères et exactes.

3. Les relations avec nos partenaires

Les relations du Groupe avec ses partenaires s'exercent dans un esprit de loyauté, d'équité et dans le respect de la concurrence.

Le respect des engagements pris avec les partenaires (clients, fournisseurs…) est également requis. Chaque salarié doit toujours faire preuve de transparence, d'équité et d'honnêteté. Bien entendu, toute rupture à l'initiative du Groupe doit être justifiée et respecter les valeurs et principes énoncé(e)s par ladite charte.

3.1. Les relations clients

Nous travaillons en étroite collaboration avec nos clients pour créer de la valeur en mobilisant notre savoir-faire et notre savoir-être et en même temps, garantir une croissance durable et rentable pour le Groupe.

Le Groupe s'engage à travailler honnêtement et équitablement avec tous ses clients, en leur fournissant des produits et services de qualité.

Le Groupe attend de ses clients un comportement en adéquation avec ses attentes tant d'un point de vue juridique qu'éthique.

3.2. La collaboration avec les fournisseurs

Le Groupe s'engage à traiter ses fournisseurs et ses sous-traitants de manière loyale.

Le Groupe attend de ses fournisseurs le même traitement loyal et éthique à son égard. La Charte « Achats Responsables » du Groupe permet d'intégrer les critères sociaux et environnementaux à la politique achat et exprime les attentes du Groupe vis-à-vis de ses fournisseurs. Elle définit les comportements à adopter

dans les domaines de l'emploi, des relations professionnelles, de l'environnement, de la lutte contre la corruption, des intérêts des clients de la concurrence et de la fiscalité.

A travers cette Charte « Achats Responsables », qui est dorénavant intégrée aux dispositions contractuelles, le Groupe a non seulement pour ambition de partager son engagement avec ses fournisseurs, mais aussi de répondre aux attentes de plus en plus fortes de ses clients sur le développement durable.

4. Les actifs du Groupe et des tiers

4.1. Les informations confidentielles

Les informations confidentielles du Groupe, de son personnel, de ses clients, de ses partenaires commerciaux et de ses fournisseurs doivent être protégées.

Certaines informations sensibles de nos clients nécessitent des mesures de protection particulières, aussi le contrat de travail, signé avec chaque salarié, comporte un paragraphe sur la sécurité lui indiquant les règles liées au secret professionnel.

L'ordre de mission rappelle ces règles, dans une annexe relative à la protection des informations de nos clients, qui est signée par les salariés. Dans le cas de prestation en engagement, le plan d'assurance qualité précise, dans un chapitre sécurité et confidentialité, les règles à appliquer, quel que soit le lieu d'exécution de la prestation.

4.2. La protection des données à caractère personnel

Le Groupe est responsable de la protection des données à caractère personnel. Il traite avec précaution les données à caractère personnel et restreint leur collecte et leur accès afin de protéger la vie privée des personnes.

Le Groupe veille à ce que les données à caractère personnel soient placées en toute sécurité et restent confidentielles.

Le Groupe s'interdit de commercialiser ou de divulguer des données à caractère personnel sans autorisation.

4.3. La protection des biens du Groupe

Les informations, le matériel, les outils et les droits de propriété intellectuelle du Groupe doivent être protégés. Ceci constitue une obligation pour tout salarié du Groupe. Les droits de propriété intellectuelle englobent notamment les droits d'auteur, les brevets, les logiciels y compris sous la forme de code source, les informations techniques, inventions et secrets commerciaux du Groupe. Ces biens doivent être utilisés conformément aux directives définies par le Groupe et une attention particulière doit être accordée à leur protection.

En outre, le détournement et la manipulation des données ou biens du Groupe peuvent constituer une fraude et, en tant que tel, peuvent entraîner des sanctions de la part du Groupe ainsi que des sanctions civiles et pénales.

5. La responsabilité environnementale

Le Groupe est appelé à contribuer au déploiement des politiques environnementales, à favoriser le partage de bonnes pratiques et à encourager l'innovation dans ce domaine.

Le Groupe s'engage également à intégrer les préoccupations de responsabilité sociétale de l'entreprise dans ses actions.

Le Groupe s'efforce d'être un acteur citoyen responsable vis-à-vis de ses parties prenantes.

Le Groupe a conscience de l'impact sur l'environnement qu'ont les activités des entreprises et s'engage à chercher à le limiter autant que possible. Le Groupe s'engage à identifier et à respecter toutes les obligations, légales ou réglementaires, relatives à l'impact de ses activités sur l'environnement.

Par son activité d'ESN, les efforts du Groupe portent notamment sur le recyclage contrôlé des déchets informatiques (matériels et consommables). Le Groupe veille également à l'optimisation des consommations de papiers et entreprend des démarches pour étendre cette optimisation aux consommations d'énergie électrique sur les sites les plus consommateurs (hébergement de matériels). Les installations dans de nouveaux sites sont l'occasion de favoriser l'implantation dans des immeubles économes en énergie, si possible certifiés HQE.

6. Procédure d'alerte

Si un salarié ou mandataire social du Groupe estime qu'une loi, une réglementation ou encore un des principes énoncés dans cette Charte éthique est violé, il peut, dans le cadre de la procédure d'alerte décrite ci-après, en faire état librement et, à ce titre, bénéficier de la protection accordée au lanceur d'alerte.

Les faits, les informations ou documents, quel que soit leur forme ou leur support, couverts par le secret de la défense nationale, le secret médical, le secret des délibérations judiciaires, le secret de l'enquête ou de l'instruction judiciaire ou le secret des relations entre un avocat et son client sont exclus du régime d'alerte tel que prévu dans cette Charte.

Les alertes sont recueillies sur l'adresse Url suivante : inetum.whispli.com/speakup.

Le lanceur d'alerte signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement.

Lors du signalement, le lanceur d'alerte doit caractériser les faits et fournir tous les éléments de preuve en sa possession (informations, documents, éléments) de manière à étayer son signalement. Le lanceur d'alerte doit avoir personnellement connaissance des faits faisant l'objet de l'alerte dans l'hypothèse où les informations n'auraient pas été obtenues dans le cadre de l'activité professionnelle.

Le référent éthique accuse sous un (1) jour ouvré réception des alertes ainsi reçues, et au plus tard dans les huit (8) jours ouvrés de l'envoi de l'accusé de réception, informe du délai prévisible nécessaire à l'examen de sa recevabilité.

Le référent éthique est en charge d'organiser les contacts et échanges avec le lanceur d'alerte lors de l'instruction de l'alerte et des suites données.

Le Groupe s'engage à prendre toutes les mesures appropriées afin que le lanceur d'alerte ne puisse subir aucune pression ou représailles, en raison de sa démarche, notamment en garantissant la confidentialité

de l'identité du lanceur d'alerte et de(s) la personne(s) visée par l'alerte, y compris en cas de communication à des tiers, dès lors que celle-ci est nécessaire pour les besoins du traitement de l'alerte.

Le régime protecteur du lanceur d'alerte est le suivant :

- Aménagement de la charge de la preuve du salarié lanceur d'alerte qui s'estime victime de représailles ;
- Les lanceurs d'alerte ne sont pas civilement responsables des dommages causés du fait de leur signalement ou divulgation publique s'ils avaient des motifs raisonnables de croire que cela était nécessaire à la sauvegarde des intérêts en cause ;
- Les lanceurs d'alerte ne sont pas pénalement responsables lorsqu'ils soustraient, détournent ou recèlent les documents ou tout autre support contenant les informations dont ils ont eu connaissance de manière licite et qu'ils signalent ou divulguent dans les conditions prévues par la loi ;
- En cas de rupture du contrat de travail du lanceur d'alerte, saisine possible du Conseil de Prud'hommes en référé, condamnation possible de l'employeur à abonder le compte personnel de formation ;
- La qualité de lanceur d'alerte est un motif de discrimination interdit, sous peine de nullité de la mesure prise à son encontre.

La protection du lanceur d'alerte contre d'éventuelles mesures de rétorsion est étendue :

- aux facilitateurs, c'est-à-dire les personnes physiques de droit privé à but non lucratif (association et organisations syndicales notamment) qui aident le lanceur d'alerte dans le signalement et la divulgation des informations relatives aux faits répréhensibles ;
- aux personnes physiques en lien avec un lanceur d'alerte et risquant de faire l'objet de représailles dans le cadre professionnel (collègues et proches) ;
- aux entités juridiques contrôlées par le lanceur d'alerte, pour lesquelles il travaille ou avec lesquelles il est en lien dans un contexte professionnel.

Néanmoins, toute dénonciation calomnieuse et tout signalement abusif ou réalisé de mauvaise foi entraînera des sanctions disciplinaires, voire juridiques. En outre, les dénonciations anonymes ne seront pas prises en compte. Elles ne feront l'objet d'aucune investigation et seront aussitôt détruites.

Une fois la recevabilité de l'alerte établie, et les éventuelles mesures conservatoires prises, le référent éthique informera sans délai la (les) personne(s) visée(s) par l'alerte.

Tous les éléments relatifs à l'identité du lanceur d'alerte et de(s) la personne(s) visée(s) des dossiers jugés non recevables seront immédiatement détruits par le référent éthique.

Les informations communiquées dans le cadre d'un signalement sont strictement confidentielles, en particulier celles qui sont de nature à identifier l'auteur du signalement. Elles ne peuvent être divulguées qu'avec l'accord de ce dernier. L'ouverture d'une procédure judiciaire peut également justifier la levée de la confidentialité. Le lanceur d'alerte en est alors informé, à moins que cette information ne risque de compromettre la procédure judiciaire. Des explications écrites sont jointes à cette information.

Les alertes font l'objet d'investigations internes. Les conclusions mentionnant des manquements avérés peuvent justifier / provoquer des sanctions professionnelles dont la nature et l'importance sont définies par le règlement intérieur.

Pour les alertes ayant fait l'objet d'une instruction, les éléments relatifs à l'identité du lanceur d'alerte et de(s) la personne(s) visée(s) des dossiers seront détruits dans un délai de deux mois à compter de la clôture du dossier par le référent éthique

La présente procédure fait l'objet d'une déclaration de traitement automatisé.

Le lanceur d'alerte peut choisir un signalement externe, auprès de l'autorité judiciaire ou administrative ou l'ordre professionnel, sans passer par le signalement interne exposé ci-dessus.

Tout salarié peut effectuer une divulgation publique et bénéficier de la protection réservée aux lanceurs d'alerte :

1- en cas de danger grave et imminent ;
2- en cas de danger imminent ou manifeste pour l'intérêt général, notamment s'il existe une situation d'urgence ou un risque de préjudice irréversible (si les informations ont été obtenues dans le cadre d'activités professionnelles) ;
3- si la saisine de l'autorité compétente fait courir un risque de représailles au lanceur d'alerte ou qu'elle risque de ne pas mettre fin efficacement à la violation (suspicion de conflit d'intérêt, collusion …) ;
4- si un signalement interne ou externe a préalablement été effectué et qu'aucune mesure appropriée n'a été prise en réponse à ce signalement à l'expiration, pour un signalement interne, du délai du retour d'informations dû par Inetum, et pour un signalement externe, du délai légal applicable.

Les points 1) à 3) ne s'appliqueront cependant pas si la divulgation porte atteinte aux intérêts de la défense et de la sécurité nationale.

Fait à SAINT-OUEN,

Le 1er novembre 2022.