

CODE DE CONDUITE ETHIQUE

Edition: Août 2021

AVANT-PROPOS

La croissance et la viabilité à long terme de VIATEMIS se fondent sur trois valeurs communes :

La Créativité, l'Engagement, la Performance

Le Code de conduite éthique énonce les principes à mettre en œuvre pour respecter ces valeurs au quotidien.

Quatre principes d'action sont ainsi essentiels à notre réussite en tant qu'entreprise responsable :

- Le respect de hauts niveaux d'exigences en matière d'intégrité dans nos relations d'affaires.
- La protection de l'environnement.
- Le respect des droits de l'homme et de hauts niveaux d'exigences en matière de conditions de travail.
- La participation au développement de nos parties prenantes.

Ces principes d'action ne sont pas exhaustifs mais, associés au sens des responsabilités de nos collaborateurs, ils établissent les règles essentielles de conduite et d'éthique applicables à l'ensemble de notre personnel ainsi qu'à nos parties prenantes.

Nous comptons sur chacune et chacun d'entre vous pour appliquer ces principes d'action.

Par ailleurs le Comité d'éthique se tient à votre disposition pour toute question relative à la mise en application de ce Code de conduite éthique.

M. Claude BONNET
*Représentant de la Présidente
TEMIS SOLUTIONS GROUP,
Responsable Ethique*

Mme Fanny DOMANSKI
Directrice Générale

M. Adrien GALLOU
Directeur Général

Ce présent Code de conduite éthique a les missions suivantes :

- Il présente les valeurs qui guident les actions que nous menons au quotidien.
- Il énonce les principes d'action et les engagements pris par VIATEMIS envers nos différentes parties prenantes.
- Il définit les attentes de VIATEMIS envers ses collaborateurs dans leurs prises de décision au quotidien et dans leurs relations avec les autres parties prenantes.
- Il explique le rôle du Comité d'Éthique.
- Il mentionne les ressources complémentaires pour les thématiques éthiques.
- Il définit les procédures d'alerte de violation des présentes règles.

Il est le document de référence destiné à l'ensemble de nos managers et collaborateurs ainsi qu'à toutes nos parties prenantes : clients, fournisseurs, partenaires industriels et commerciaux, communautés locales, actionnaires, etc...

C'est dans ce contexte qu'il vous incombe de lire ce présent Code de conduite éthique, de le comprendre, de vous y conformer, et de signaler toute infraction potentielle à son contenu.

Toute violation du présent Code de conduite éthique peut entraîner des actions correctives et/ou des sanctions disciplinaires et/ou des poursuites judiciaires en fonction de la gravité de la violation et des lois et règles applicables.

Les managers doivent ainsi tout particulièrement :

- Se référer régulièrement au Code de conduite éthique en présence des membres de leur équipe afin de s'assurer que celui-ci est compris.
- Créer un climat de confiance favorisant le dialogue afin d'inciter les collaborateurs à parler librement de leurs préoccupations.
- S'assurer de la bonne application et du respect de nos principes d'action.
- Avoir une conduite exemplaire qui incarne nos valeurs.

Nos fournisseurs et nos partenaires industriels et commerciaux sont tenus d'appliquer des standards équivalents aux nôtres.

La langue source du présent document est le français. En cas de litige, la version française prévaut sur la version traduite dans d'autres langues.

NOS PRINCIPES D'ACTION



PRINCIPES REGISSANT LES RELATIONS D'AFFAIRES

ANTI-CORRUPTION ET BLANCHIMENT D'ARGENT

S'interdire toute forme de corruption, d'extorsion et d'escroquerie.

S'engager à ne pas accepter ou donner directement ou indirectement des cadeaux autres que symboliques (objets publicitaires par exemple), des avantages en nature ou de l'argent dans le but d'obtenir ou de maintenir un traitement préférentiel.

S'interdire d'accepter, de faciliter ou de soutenir le blanchiment d'argent.

PROPRIETE INTELLECTUELLE

Utiliser les droits de propriété intellectuelle de son entreprise en stricte conformité avec les consignes en vigueur au sein de cette dernière.

Respecter les droits de propriété intellectuelle des tiers. S'interdire le téléchargement, la copie, la distribution, l'affichage ou la modification d'éléments protégés par un droit d'auteur sans le consentement de leur propriétaire.

CONTREFAÇON

S'employer à vérifier et supprimer tout éventuel risque de contrefaçon lors de la mise sur le marché de nouveaux produits.

S'engager, dans la limite de ses capacités financières et légales, à limiter voire supprimer les contrefaçons identifiées comme significativement préjudiciables à ses activités.

CONCURRENCE DELOYALE

S'interdire toute action de concurrence déloyale (entente tarifaire, entente sur des performances techniques, ...).

S'engager, dans la limite de ses capacités financières et légales, à limiter voire supprimer les actions de concurrence déloyale identifiées comme significativement préjudiciables à ses activités.

CONFLITS D'INTERET

Faire preuve de discernement afin d'éviter toute situation pouvant présenter un conflit d'intérêt ou être perçue comme telle.

Les intérêts privés des collaborateurs et partenaires ne doivent pas influencer ou donner l'impression d'influer sur leur jugement ou leurs actions dans la réalisation de leurs missions.

DELIT D'INITIE

S'interdire d'acheter ou de vendre des actions ou d'autres titres de société sur la base d'informations importantes non publiques ou « informations privilégiées ».

Les informations privilégiées comprennent notamment :

- les performances financières (résultats, chiffres d'affaires, marges, etc...),
- les fusions, acquisitions ou participations potentielles,
- Les nouveaux produits ou services,
- Les changements dans l'équipe de Direction,
- L'acquisition ou la perte de clients ou de fournisseurs importants, etc...

S'interdire de communiquer une information privilégiée à un tiers.

CONFIDENTIALITE

S'employer à protéger les informations confidentielles soumises à sa propre gestion, son savoir-faire, ses droits de propriété intellectuelle et plus généralement les informations stratégiques.

Aucune information confidentielle ne doit être divulguée, transmise à une tierce personne ou mise à disposition sans avoir reçu une autorisation préalable.

S'engager à communiquer certaines données non confidentielles (financières, sociales, hygiène et sécurité et environnementales) qui seraient raisonnablement demandées par ses partenaires.

CONTROLE DES IMPORTATIONS ET DES EXPORTATIONS, SANCTIONS ECONOMIQUES

S'engager à respecter les règles en matière de contrôle des importations et des exportations ainsi que celles relatives aux sanctions économiques qu'il s'agisse de mesures restrictives à l'encontre d'un Etat, d'une organisation ou d'un individu.

ACHATS RESPONSABLES

S'interdire de réaliser des achats auprès de fournisseurs et partenaires qui ne respectent pas les droits de l'homme, qui réalisent des opérations de corruption, qui violent des principes éthiques ou qui ne s'engagent pas à réduire les impacts de leurs activités sur l'environnement.

S'engager à ne pas approvisionner de matières radioactives et de minéraux de conflits (soit les matières premières - étain, or, tungstène, tantale - en provenance de la République démocratique du Congo et des régions avoisinantes).

RESPONSABILITE FINANCIERE / FIABILITE DES ENREGISTREMENTS

S'engager à ce que les déclarations comptables et fiscales transmises aux autorités soient établies en conformité avec les pratiques comptables et fiscales en vigueur.

ENGAGEMENT POLITIQUE

Observer une attitude de neutralité vis-à-vis des partis politiques, de leurs représentants et de leurs candidats.

GESTION DES DONNEES PERSONNELLES

S'engager à respecter la législation en vigueur concernant la protection des données personnelles (RGPD) vis-à-vis de ses parties prenantes.

**PRINCIPES ENVIRONNEMENTAUX****ACTIVITES AUTORISEES**

En conformité avec la législation nationale en vigueur, détenir les autorisations environnementales d'exercer ses activités au regard des risques environnementaux générés.

Respecter les exigences réglementaires afférentes aux autorisations environnementales.

UTILISATION RAISONNEE DES RESSOURCES (ENERGIE, EAU, MATIERES PREMIERES, CONDITIONNEMENTS) / EMISSIONS DE GAZ A EFFET DE SERRE

Limiter la consommation des ressources (énergie, eau, matières premières, conditionnements) lors de la conception de tout nouveau produit ou procédé de fabrication.

Limiter ses consommations d'énergie et d'eau en analysant régulièrement l'évolution de ces dernières.

Promouvoir la surveillance des émissions de gaz à effet de serre auprès de ses partenaires afin de réduire ses impacts indirects sur l'environnement.

QUALITE DE L'AIR

S'engager à limiter et à maîtriser les émissions dans l'air générées par les activités et la production d'énergie de son entreprise.

Encourager les déplacements à pied, à vélo, en transport en commun, en covoiturage ou avec des véhicules « propres » (véhicules électriques).

GESTION DES DECHETS

Limiter sa génération de déchets en privilégiant la mise en œuvre du recyclage et de la valorisation de ses derniers.

S'engager à stocker, faire collecter/transporter/valoriser /éliminer les déchets générés par des filières agréées à cet effet en conformité avec la législation nationale en vigueur.

Promouvoir l'utilisation de ressources réutilisables auprès de ses partenaires.

GESTION DES PRODUITS CHIMIQUES

S'engager à réduire l'utilisation de substances chimiques potentiellement nocives pour la santé et l'écosystème, y compris le remplacement d'autres substances chimiques par de telles substances.

S'interdire l'approvisionnement de tout nouveau produit chimique sans autorisation interne préalable. Cette autorisation ne peut être délivrée qu'après l'analyse systématique de la fiche de données de sécurité du produit chimique.

S'engager à respecter les listes de produits interdits et de produits avec limitation d'usage qui sont répertoriés par la législation nationale en vigueur ainsi que par les spécifications clients.

Veiller à obtenir la dernière actualisation des fiches de données de sécurité de la part des fournisseurs concernés dans les délais les plus réduits.

Sous réserve de recevoir une demande de ses partenaires, s'engager à déclarer les matières et substances chimiques utilisées via le système « International Material Data System » (IMDS).



PRINCIPES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME ET AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

RESPECT DES DROITS DE L'HOMME

S'engager à respecter la législation en vigueur concernant les droits de l'homme afin de traiter ses collaborateurs et partenaires avec respect et dignité.

Promouvoir le respect des droits de l'homme auprès de ses partenaires.

TRAVAIL DES ENFANTS ET DES TRAVAILLEURS MINEURS

Bannir le travail des enfants.

Respecter la législation nationale en vigueur concernant le travail des collaborateurs mineurs. VIATEMIS s'engage ainsi à ne pas recruter de collaborateurs mineurs à l'exception des apprentis en conformité avec la législation nationale concernant les contrats d'apprentissage. VIATEMIS s'engage par ailleurs à accueillir des stagiaires mineurs en respectant la législation nationale en vigueur.

S'engager à ce que les collaborateurs mineurs ne se voient pas confier des travaux susceptibles de compromettre leur santé (physique et morale) et leur sécurité.

TRAVAIL FORCE ET OBLIGATOIRE

Bannir tout travail forcé ou contraint (incluant le travail indirect de prisonniers non volontaires).

S'interdire toute contribution financière des collaborateurs pour l'obtention de leur contrat de travail, de leurs équipements de protection individuelle (vêtements de travail, chaussures, etc...) ou de toute autre dépense nécessaires à leur poste de travail.

Bannir toute action de détention, confiscation, et destruction de pièces d'identité originales, de permis de travail originaux ou de titres de séjour originaux des collaborateurs.

S'interdire de recruter un collaborateur qui n'aurait pas les autorisations légales nécessaires pour travailler au poste de travail concerné.

Pour tout nouveau collaborateur, s'engager à formaliser un contrat de travail écrit (dans un langage compréhensible du collaborateur) qui doit être validé par les deux parties en conformité avec la législation nationale en vigueur.

ABSENCE DE DISCRIMINATION

Bannir toute forme de discrimination sur la base de caractéristiques personnelles protégées ou non par la législation nationale en vigueur (sexe, race, religion, âge, handicap, orientation sexuelle, nationalité, opinion politique, affiliation syndicale, origine sociale ou ethnique, maladie, grossesse, etc ...) au sein de l'entreprise.

HARCELEMENT

Bannir toute forme d'harcèlement (harcèlement moral, harcèlement sexuel, mauvais traitements physiques, etc...) au sein de l'entreprise. Tous les collaborateurs doivent être traités avec dignité, décence et respect.

HYGIENE ET SECURITE

S'engager à avoir une dynamique d'amélioration continue des thématiques de l'hygiène et de la sécurité avec une coopération entre la Direction et le personnel.

S'engager à avoir une organisation qui permet l'identification, l'évaluation, la priorisation, la réduction et voire l'élimination des risques d'hygiène et de sécurité.

S'engager à afficher l'ensemble des consignes d'hygiène et de sécurité (consignes d'évacuation comprises).

S'assurer de la compréhension des consignes de sécurité et des consignes d'évacuation de la part de l'ensemble de ses collaborateurs.

S'assurer du bon fonctionnement des moyens d'évacuation et des moyens d'extinction d'incendie qui doivent être facilement accessibles et en nombre suffisant tel que défini par la législation nationale en vigueur.

S'engager à faire les exercices d'évacuation requis par la législation nationale en vigueur.

S'engager à faire régulièrement des exercices relatifs aux différentes situations d'urgence.

Fournir les moyens de protection individuels adaptés aux postes de travail à ses collaborateurs.

S'engager à délivrer les autorisations nécessaires pour les postes de travail avec compétences hygiène et sécurité spécifiques (pontier, électricien, cariste, etc...).

S'engager à maintenir un nombre suffisant de collaborateurs sauveteurs secouristes au travail (SST) et de personnel en charge de l'évacuation de l'entreprise.

S'engager à ce que la Direction Générale ait connaissance de l'ensemble des accidents du travail, des accidents de trajet et des accidents bénins afin de mettre en place les actions correctives et préventives adaptées.

S'engager à ce qu'une enquête accident soit réalisée systématiquement suite à un accident du travail.

S'engager à faire les vérifications périodiques obligatoires des moyens de production et des infrastructures en conformité avec la législation nationale en vigueur.

S'engager à ne pas mener d'actions de répression envers tout collaborateur qui exercerait son droit d'alerte et de retrait face à une situation dangereuse telle que définie par la législation nationale en vigueur.

REMUNERATION

Rémunérer les collaborateurs et le personnel intérimaire pour le travail réalisé en conformité avec la législation nationale en vigueur, la fourniture d'un bulletin de salaire aux collaborateurs étant systématique.

S'interdire toute déduction sur les salaires des collaborateurs à l'exception de celles qui sont couvertes par la loi à titre individuel (part salariale d'une prévoyance, saisie sur salaire, pension alimentaire, etc...) ou par l'application d'un avantage collectif (chèques vacances, tickets repas, etc...).

HEURES DE TRAVAIL

S'engager à respecter la législation nationale en vigueur concernant les heures de travail de ses collaborateurs et de son personnel intérimaire.

LIBERTE D'ASSOCIATION

S'engager à respecter le droit de tout collaborateur à faire partie d'une association représentant les intérêts des employés, à s'organiser et à négocier individuellement ou collectivement.



ENGAGEMENT SOCIÉTAL

Assumer sa responsabilité économique et sociale au sein des territoires où l'entreprise est implantée.

Au-delà des emplois générés et dans la mesure de ses capacités financières, soutenir le développement d'associations locales.

Encourager l'implication citoyenne de ses collaborateurs et leur engagement associatif.

LE COMITE D'ETHIQUE

Le Comité d'Ethique se compose du Responsable Ethique, M. Claude BONNET, et des deux Directeurs Généraux de VIATEMIS.

Le Comité d'Ethique est chargé :

- De veiller à la large diffusion du Code de conduite éthique et de proposer toutes les modifications qu'il juge nécessaire.
- D'écouter et de conseiller nos collaborateurs ainsi que nos autres parties prenantes sur les sujets éthiques.
- De formuler des recommandations aux équipes dirigeantes sur les sujets éthiques et d'attirer leur attention sur tout risque de mise en cause de nos activités pour des raisons éthiques.
- De traiter toute alerte pour violation de ce présent Code de conduite éthique.

SUPPORT COMPLEMENTAIRE

Dans le doute, il est important que vous demandiez avant d'agir.

Pour avoir de l'aide sur des thématiques éthiques, vous êtes invités à vous adresser au personnel suivant :

- Votre responsable hiérarchique ;
- Votre Responsable Ressources Humaines ;
- Vos Représentants du personnel ;
- Un membre, ou l'ensemble des membres, du Comité d'Ethique.

Il est essentiel de vous rappeler que vous avez la responsabilité de **choisir de faire ce qu'il faut**.

ALERTE POUR VIOLATION DU CODE DE CONDUITE ETHIQUE

Toute personne qui aurait connaissance de violation de règles définies au présent code de conduite éthique peut décider de le signaler à la Direction Générale de l'entreprise :

- Soit par une procédure d'alerte simple ;
- Soit par une procédure d'alerte renforcée.

Ces deux dispositifs ont été conçus comme des outils de liberté d'expression supplémentaires. Ils n'ont toutefois pas vocation à se substituer aux canaux existants en application de la législation en vigueur.

Aucune personne ne peut être sanctionnée, licenciée ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de bonne foi, ou pour avoir relaté des agissements violant le code de conduite éthique.

L'émetteur de l'alerte mettant en cause des comportements attribués à des personnes désignées doit, de préférence, s'identifier. Son identité ainsi que les informations recueillies seront traitées de façon confidentielle.

ALERTE SIMPLE

Toute personne qui aurait connaissance de violation du présent Code de conduite éthique peut en référer à son responsable hiérarchique ou au Responsable Ressources Humaines.

Cette alerte peut être verbale ou écrite.

A réception de cette alerte, le personnel alerté doit informer sans délai et par écrit le Comité d'Éthique.

En fonction de la nature et de l'importance des faits invoqués, des investigations complémentaires pourront être lancées.

ALERTE RENFORCEE

Cette procédure d'alerte renforcée ne peut être lancée que pour les situations susceptibles de sérieusement affecter l'activité de l'entreprise ou d'engager gravement sa responsabilité. Le champ de l'alerte renforcée couvre notamment les domaines suivants :

- conflits d'intérêts et corruption ;
- fraude, détournement de fonds et vol ;
- toute atteinte grave ou risque d'atteinte grave envers les droits de l'homme et les libertés fondamentales, la santé ou la sécurité des personnes ainsi que l'environnement résultant des activités de VIATEMIS ou de celles de ses sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie ;
- protection des données personnelles.

Cette alerte est nécessairement écrite et est adressée par courrier recommandé avec accusé de réception au Responsable Ethique à l'adresse suivante :

SAS VIATEMIS
A l'attention de M. Claude BONNET
125 route de Paris
03410 SAINT-VICTOR

La mention « alerte professionnelle » devra être précisée sur l'enveloppe de cette communication.

Le traitement de cette alerte renforcée se fera en conformité avec le dispositif d'alerte interne en vigueur au sein de VIATEMIS.