

CODE D'ETHIQUE

GROUPE CGR

Chaque salarié et dirigeant du groupe CGR s'engage à :

RESPECTER LA PERSONNE ET SON ENVIRONNEMENT

AVOIR UNE CONDUITE PROFESSIONNELLE ETHIQUEMENT IRREPROCHABLE

AVOIR DES RELATIONS DIGNES DE CONFIANCE ENVERS SES PARTENAIRES COMMERCIAUX

PREAMBULE

D'une manière générale et en toutes circonstances, tous les collaborateurs du groupe CGR doivent observer les réglementations internationales, nationales, locales ainsi que les règles de déontologie professionnelle relatives à leurs activités.

Ce code d'éthique a pour but de définir les principes de conduites qui doivent s'appliquer au quotidien dans nos relations, internes comme externes.

Les principes détaillés dans ce code d'éthique ne sont pas exhaustifs.

Chaque salarié et dirigeant du groupe CGR s'engage à :

RESPECTER LA PERSONNE ET SON ENVIRONNEMENT

a) Respecter les droits humains fondamentaux

La politique du groupe CGR est de se conformer totalement à la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies et aux Conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail.

Chaque salarié s'engage notamment à ne pas faire travailler des enfants, à ne recourir à aucune forme de travail forcé et à autoriser la liberté d'expression ou de représentation. Il veille à assurer le respect de ces droits dans son domaine de responsabilités et demande à ses partenaires ou fournisseurs d'avoir le même niveau d'exigence.

b) Respecter la santé et la sécurité

Chaque poste de travail doit être tenu de manière à respecter des exigences de respect de la santé, de sécurité et d'ergonomie.

Chaque collaborateur a l'obligation de signaler les situations dangereuses dont il est témoin ou les incidents qui en sont révélateurs, et de contribuer à la mise en œuvre des actions préventives. Le respect des consignes de sécurité est une obligation stricte.

c) Respecter l'égalité des chances

Les collaborateurs du groupe CGR sont tenus de respecter les lois et réglementations interdisant toute discrimination liée à l'âge, la race, le sexe, l'origine ethnique, la nationalité, la religion, la santé, le handicap, la situation maritale, les orientations sexuelles, les opinions politiques ou philosophiques, l'appartenance à un syndicat ou autres caractéristiques protégées par le droit applicable.

Le groupe CGR ne tolère aucune forme de harcèlement sexuel, physique ou moral. Si un collaborateur est témoin ou victime d'une forme quelconque d'abus de ce type, il peut en faire part à la direction des Ressources Humaines. Aucune action ne peut être exercée contre un collaborateur signalant ces faits de bonne foi.

Le processus de recrutement se fonde exclusivement sur les qualifications et les compétences du candidat. La rémunération est déterminée uniquement en fonction de la contribution professionnelle du collaborateur au Groupe.

d) Respecter l'environnement

Chaque salarié contribue, dans l'exercice de ses fonctions, aux efforts et engagements du groupe CGR en matière d'environnement. Il respecte les règles du Groupe en matière de préservation des ressources naturelles. Il s'assure que les partenaires ou fournisseurs du groupe respectent des exigences équivalentes.

AVOIR UNE CONDUITE PROFESSIONNELLE ETHIQUEMENT IRREPROCHABLE

a) en protégeant les informations individuelles

Le groupe CGR et chacun de ses collaborateurs s'attachent tout particulièrement à respecter les lois et réglementations en matière de confidentialité et de protection des informations concernant les personnes, les collaborateurs ou les tiers.

Seuls ont accès à des données personnelles les collaborateurs dont les fonctions et responsabilités prévoient explicitement le traitement de telles informations.

Les droits d'accès sont accordés en fonction de la nature et du périmètre du poste, et des responsabilités de chaque collaborateur.

Le groupe CGR ne communique pas d'informations personnelles à des tiers, sauf si nécessaire et si la loi et les réglementations en vigueur le permettent.

b) en protégeant les biens du groupe CGR

Chaque collaborateur du groupe CGR doit tout mettre en œuvre pour protéger les biens du groupe CGR. Les fonds ou biens de l'entreprise ne doivent en aucun cas être utilisés à des fins illicites ou sans rapport avec l'activité du groupe CGR.

Aucun collaborateur ne doit s'approprier un bien quelconque du groupe CGR pour son utilisation personnelle.

De même, les collaborateurs ne doivent pas utiliser les biens du groupe CGR pour en retirer des bénéfices personnels, ni en permettre l'utilisation par d'autres personnes non employées ou non autorisées par le groupe.

Le détournement ou le vol de ces biens constitue une infraction et peut donner lieu à des sanctions et, en cas d'infraction à la législation en vigueur, à des poursuites civiles ou pénales.

c) en respectant des règles de confidentialité

Tout collaborateur du groupe se voyant confier des informations confidentielles ou dont le groupe CGR est propriétaire doit veiller à ce qu'elles restent confidentielles et à ne les utiliser qu'à des fins autorisées.

Un collaborateur qui ne serait pas sûr de pouvoir divulguer ou utiliser des informations en sa possession doit demander conseil à son supérieur.

Les collaborateurs du groupe CGR restent liés par ces obligations de discrétion après la cessation de leurs fonctions.

d) en respectant la propriété intellectuelle

Les droits de propriété intellectuelle du groupe CGR englobent les brevets, savoir-faire, secrets de fabrication, marques déposées, noms de domaine, concepts industriels et droits d'auteur.

Ils constituent l'un de nos principaux biens et, à ce titre, sont protégés par la loi, partout où cela est possible. Il est du devoir de tous les collaborateurs de préserver ces biens.

Le groupe CGR s'engage à respecter la propriété intellectuelle des autres et à ce que ses collaborateurs ne portent pas atteinte à leurs droits.

e) en respectant les moyens de communication de l'entreprise

Les moyens de communication fournis par l'entreprise – messagerie électronique, messagerie vocale, internet, téléphone (y compris téléphones mobiles) et autres moyens de communication – sont la propriété du CGR et doivent être utilisés à des fins professionnelles.

Toutefois, une utilisation personnelle doit rester dans des limites raisonnables et nécessaires dictées par les circonstances.

Il est interdit aux collaborateurs d'utiliser le courrier électronique, le réseau internet de l'entreprise ou tout autre moyen de communication à des fins répréhensibles, notamment pour transmettre ou recevoir des messages ou images pouvant être considérés comme insultants, injurieux ou ne respectant pas la personne humaine.

AVOIR DES RELATIONS DIGNES DE CONFIANCE ENVERS SES PARTENAIRES COMMERCIAUX

a) en les basant sur le respect mutuel

=> Clients

CGR doit traiter équitablement tous ses clients, quelle que soit la taille de leur entreprise. Le Groupe s'engage à fournir à ses clients des produits et services de qualité répondant à leurs exigences.

Les collaborateurs qui négocient les contrats doivent s'assurer que toutes les déclarations, communications et présentations aux clients sont exactes et dignes de confiance.

Les informations confidentielles relatives aux clients ne doivent en aucun cas être communiquées à autrui par un collaborateur du groupe CGR, sauf lorsque exigé ou autorisé dans le cadre d'un projet ou d'un contrat.

=> Fournisseurs et sous-traitants

L'action des fournisseurs et sous-traitants intervient pour une grande part dans la valeur des produits et services du CGR et joue un rôle important dans la satisfaction du client.

Les décisions d'achat reposent sur une évaluation objective de la fiabilité et de l'intégrité du fournisseur ou sous-traitant, ainsi que de l'attractivité globale de son offre par rapport à des considérations et objectifs à court et long termes.

Le groupe CGR exige de ses fournisseurs et sous-traitants qu'ils respectent strictement toutes les dispositions légales relatives à leurs activités et leur environnement professionnel.

b) en s'interdisant les accords et ententes avec ses concurrents

Le Groupe CGR entend se conformer strictement aux règles et lois du droit de la concurrence applicables dans l'Union Européenne et dans chaque Etat où le Groupe exerce son activité.

La concurrence ouverte et loyale est dans l'intérêt de ses clients. Aucun collaborateur CGR ne doit s'associer à des ententes avec les concurrents ayant pour intention ou résultat de fixer des prix, de fausser un processus d'appel d'offres, de se partager un marché, de limiter la production ou de boycotter un client ou un fournisseur.

c) en s'interdisant tout acte de corruption

La politique CGR est de bannir les paiements et pratiques illicites. Il respecte les lois en vigueur dans les pays où il est présent.

Les collaborateurs du groupe CGR sont tenus de respecter la législation du pays dans lequel ils travaillent. Ils ne doivent offrir ni fournir, directement ou indirectement, un avantage quelconque, pécuniaire ou autre, à un représentant de l'État, un parti politique, un employé ou agent d'un client public ou privé, d'un organisme de prêt ou d'une banque, en violation des obligations légales ou des principes éthiques du Groupe, dans le seul but d'obtenir ou de maintenir une transaction commerciale ou encore de recevoir une quelconque facilité ou faveur impliquant la transgression d'une réglementation.

d) en s'interdisant le blanchiment d'argent

Le blanchiment d'argent est un délit qui consiste à dissimuler les fonds provenant d'activités illégales. Chaque collaborateur doit faire preuve de vigilance vis-à-vis des paiements effectués afin de détecter toute irrégularité notamment avec des partenaires dont la conduite dans les affaires peut éveiller des soupçons.

e) en s'interdisant tout conflit d'intérêts

Les collaborateurs du groupe CGR doivent éviter toute situation créant ou pouvant créer un conflit entre leurs intérêts personnels (ou ceux des membres de leur famille) et ceux du groupe.

Pour protéger les collaborateurs et CGR d'un conflit d'intérêts, les collaborateurs ne doivent pas détenir d'intérêts ou d'investissements dans l'entreprise d'un fournisseur, client, concurrent ou consultant, ni dans une société partenaire, si ces intérêts ou investissements sont de nature à influencer sur les décisions commerciales prises au nom du CGR. Si le cas se présente, le collaborateur doit informer son supérieur hiérarchique de la situation de manière transparente et obtenir de sa part une dérogation spécifique écrite.

f) en ayant une politique des cadeaux et invitations responsable

Un collaborateur CGR ne peut offrir ou accepter, ou autoriser un membre de sa famille à accepter des cadeaux, de l'argent, des prêts, des invitations ou tout traitement spécial de la part de quiconque engagé dans une relation d'affaires avec le Groupe, si l'intention réelle est d'influencer une décision commerciale. Un collaborateur peut toutefois accepter occasionnellement au nom du CGR une invitation à déjeuner ou un cadeau symbolique non pécuniaire et de petite valeur, s'il peut lui-même, à une autre occasion, en faire autant en retour.

CGR applique ses politiques et normes dans tous les pays où le Groupe exerce ses activités.

CONSEQUENCES DU NON RESPECT DU CODE D'ETHIQUE DE L'ENTREPRISE

Il incombe à chaque collaborateur de veiller à ce que sa conduite et celle de ses équipes soient conformes en tout point au Code d'Éthique et à toutes les instructions du Groupe applicables.

Certaines infractions à ces règles pouvant avoir des conséquences graves et durables sur l'image, les relations d'affaires et la situation financière du groupe, CGR pourra entamer des poursuites civiles ou pénales et prendre les mesures internes adaptées.

Tout salarié du groupe CGR qui aurait connaissance de violation d'une ou plusieurs règles définies au présent code, peut en référer à sa hiérarchie ou à sa Direction des Ressources Humaines.