

Code de Conduite

**“La procédure d’éthique professionnelle
d’IDEMIA”**

Code de Conduite

Le groupe IDEMIA repose sur des valeurs clefs au sein desquelles le respect des règles d'éthique est omniprésent. Exigence professionnelle, transparence et intégrité sont des valeurs partagées par l'ensemble des collaborateurs. Elles sont à la base de notre culture d'entreprise, et guident chacune de nos activités.

Pour la plupart d'entre nous, ces valeurs sont implicites. Cependant, dans un groupe en plein développement qui recrute chaque année de nombreux collaborateurs, il est essentiel d'énoncer ces valeurs clairement et de les partager.

Je compte sur chacun d'entre vous pour prendre ces règles en compte, et pour les respecter au quotidien. IDEMIA pourra ainsi continuer à bénéficier de la confiance de ses clients, de ses collaborateurs, de ses partenaires, et de ses actionnaires.

Le respect du Code de Conduite est indispensable pour garantir le développement durable, ainsi que la croissance harmonieuse de notre groupe.

Yann Delabrière
Président

Table des matières

OBJECTIF	5
PRINCIPES DIRECTEURS	5
1. NOS ENGAGEMENTS	5
1.1. RESPECT DES LOIS ET RÉGLEMENTATIONS	5
1.2. LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET LE TRAFIC D'INFLUENCE	5
1.3. CONTRÔLE DES EXPORTATIONS ET DES IMPORTATIONS	7
1.4. RESPECT DES INDIVIDUS	7
1.5. SÉCURITÉ SUR LE LIEU DE TRAVAIL	8
1.6. PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT	8
2. TRAVAILLER ENSEMBLE	9
2.1. INTERDIRE LE TRAVAIL DES ENFANTS	9
2.2. GARANTIR UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL ÉPANOUISSANT	9
2.3. RELATIONS RESPECTUEUSES	9
2.4. PRÉVENIR LES CONFLITS D'INTÉRÊTS	9
2.5. PROTÉGER LES INFORMATIONS SPÉCIFIQUES A L'ENTREPRISE ET LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE DE L'ENTREPRISE	10
2.6. PROTECTION DES DONNÉES ET DE LA VIE PRIVÉE	10
3. NOS RELATIONS AVEC NOS CLIENTS	11
3.1. QUALITÉ DES PRODUITS ET SERVICES	11
3.2. TRANSPARENCE	11
3.3. CONCURRENCE LOYALE	11
4. NOS RELATIONS AVEC NOS FOURNISSEURS ET PARTENAIRES	11
4.1. PRESTATAIRES	11
4.2. CHOIX DES FOURNISSEURS, MINÉRAIS DU CONFLIT	12
4.3. PROTECTION DE LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE	13

5. NOS RELATIONS AVEC NOS ACTIONNAIRES	13
5.1. CONFLITS D'INTÉRÊTS	13
5.2. UTILISATION DES BIENS DE L'ENTREPRISE	13
5.3. EXACTITUDE DES LIVRES / REGISTRES	13
MISE EN PRATIQUE	14
A QUI S'ADRESSER EN CAS DE QUESTION ?	14
ET EN CAS DE MANQUEMENT ?	15
RÉFÉRENCES	15

OBJECTIF

- Le présent Code décrit l'ensemble des principes et valeurs régissant l'ensemble de nos décisions dans l'exercice de nos activités. Ces valeurs sont pour la plupart implicites mais il nous paraît important de les énoncer clairement. Elles n'ont pas pour but de se substituer aux lois et règlements en vigueur, mais de donner à chacun des éléments d'appréciation et des références dans la conduite de ses activités professionnelles en tant qu'individu et membre de ce groupe;
- Le Code de Conduite s'appuie sur des textes qui font référence, et qui sont listés à la fin de ce document.
- Le Code de Conduite est applicable à tous les collaborateurs de toutes les sociétés du groupe IDEMIA, y compris les intérimaires et prestataires de service (un document spécifique est applicable à nos fournisseurs ; le "Supplier Code of Conduct").

Ce document est également disponible sur l'intranet et le site web d'IDEMIA.

PRINCIPES DIRECTEURS

Le présent Code est organisé en 5 sections contenant les principes directeurs qui servent de guides à tous les collaborateurs d'IDEMIA, quel que soit leur rôle, leur fonction ou leur entité de rattachement :

1. Nos engagements
2. Travailler ensemble
3. Nos relations avec nos clients
4. Nos relations avec nos fournisseurs et partenaires
5. Nos relations avec nos actionnaires

1. NOS ENGAGEMENTS

1.1. RESPECT DES LOIS ET REGLEMENTATIONS

Les salariés du groupe IDEMIA doivent respecter la loi du pays dans lequel ils travaillent, même si l'environnement juridique et culturel y est très différent de celui qu'ils ont pu connaître auparavant.

L'ensemble du personnel veille au respect des lois régissant notamment la lutte contre la corruption, le trafic d'influence, la fraude, les actes de coercition, la collusion, la concurrence, le contrôle des exportations et réexportations, le travail et l'emploi, la sécurité, la santé et la protection de l'environnement, le respect de la propriété intellectuelle, et la protection des données.

En cas d'interrogation ou de doute, il devra immédiatement s'adresser à sa hiérarchie ou à la direction juridique.

1.2. LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET LE TRAFIC D'INFLUENCE

IDEMIA a mis en place un programme de Conformité destiné à prévenir et détecter tout fait de corruption ou de trafic d'influence, en France ou à l'étranger. Ce programme mondial s'appuie sur une organisation relayée par un large réseau de correspondants et une procédure dédiée.



On entend par corruption le fait de promettre, proposer ou offrir, directement ou indirectement, tout avantage indu, monétaire ou autre, à un tiers afin que celui-ci, en violation de ses obligations, agisse ou s'abstienne d'agir en vue de l'obtention ou la conservation d'un marché, ou de tout autre avantage indu dans la conduite d'une affaire.

La corruption peut être active (lorsqu'une personne propose une contrepartie, financière ou non, ou accepte de payer un pot de vin, de donner un avantage, sous quelque forme que ce soit à un tiers, en vue de la réalisation ou du non accomplissement d'un acte) ou passive (lorsqu'une personne reçoit des sommes d'argent ou un bénéfice, un avantage et effectue la faveur ou l'acte attendu de lui, ou s'abstient d'accomplir un acte en échange d'un avantage). Dès lors qu'un agent public ou une institution publique est impliqué, il s'agit de corruption publique.

Un agent public est :

- Une personne dépositaire de l'autorité publique : représentants de l'Etat ou des collectivités territoriales, fonctionnaires, représentants de la force publique, officiers publics ou ministériels, toute personne exerçant des fonctions d'autorité pour l'Etat (ex : les militaires).
- Une personne chargée d'une mission de service public - Il peut également s'agir d'une ONG, d'un EPIC, ou d'une association... exerçant une mission de service public.
- Une personne chargée d'un mandat électif donc chargée d'agir au nom et pour le compte de ses électeurs, qu'elle soit ou non investie d'un pouvoir de contrainte : parlementaires, députés, sénateurs, élus locaux (Maire ou conseillers municipaux, conseillers départementaux, régionaux, exécutifs des collectivités territoriales...)
- Les personnels judiciaires : Magistrats, greffiers, médiateurs, administrateurs ad hoc, mandataires judiciaires, conciliateurs, arbitres, ou agents des juridictions étrangères...
- Les agents publics étrangers, européens ou internationaux, consulaires, ...
- Les sociétés ou entreprises contrôlées par l'Etat au sens du droit commercial.

Le trafic d'influence est le fait de proposer (trafic d'influence actif), solliciter ou accepter (trafic d'influence passif), sans droit, à tout moment, directement ou indirectement, des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages quelconques, pour abuser ou avoir abusé de son influence réelle ou supposée en vue de faire obtenir d'une autorité publique ou d'une administration, des distinctions, des emplois, des marchés ou toute autre décision favorable.

Le trafic d'influence implique trois acteurs : le bénéficiaire (celui qui fournit les avantages ou les dons), l'intermédiaire (celui qui utilise le crédit qu'il possède du fait de sa position) et la personne cible qui détient le pouvoir de décision (autorité ou administration publique, magistrat, expert, etc.). Par exemple, si vous proposez à un agent de l'administration ou toute autre personne publique des avantages ou une somme d'argent, et que vous lui demandez en contrepartie de faire jouer de son influence auprès d'une autorité de contrôle en vue d'obtenir la délivrance d'une autorisation administrative ou de tout autre bénéfice, il s'agit de trafic d'influence.

La différence entre la corruption et le trafic d'influence réside dans la nature du service attendu en contrepartie de la somme versée ou de l'avantage indu donné ou promis. Dans le cas du trafic d'influence, ce qui est monnayé ce n'est pas un avantage quelconque mais l'utilisation de l'influence réelle ou supposée procurée par la fonction de la personne publique ou privée impliquée.

Le groupe, ses dirigeants et ses employés ne doivent tolérer aucune pratique contraire aux conventions internationales de trafic d'influence ou de corruption active ou passive, directe ou indirecte, au profit d'acteurs du secteur public comme du secteur privé, ainsi qu'aux lois en vigueur dans les pays où ils exercent. L'intégrité et la prévention du risque de corruption ne sont pas négociables, même si cela conduit à renoncer à des contrats et au chiffre d'affaires associé.

En aucun cas, le groupe et ses employés ne recourent à un tiers pour accomplir ce que l'éthique ou la loi leur interdit de réaliser eux-mêmes. Engager les services d'un partenaire commercial aux fins

de d'influencer ou de corrompre une personne, physique ou morale, est un délit au regard des lois de lutte contre la corruption. Préalablement à toute relation contractuelle avec un partenaire commercial, un processus de sélection méthodique et documenté est mené, sa rémunération sera raisonnable au regard du contexte et des prestations attendues. Ce processus de sélection est régi par la procédure 'Trade Compliance Procedure for Representatives' (référence IWW - LEG – 11478).

CADEAUX, INVITATIONS, OPERATIONS DE SPONSORING ET DE MECENAT

Les gratifications commerciales, comme les cadeaux et invitations, accordées à des clients ou reçues de la part des fournisseurs et autres partenaires n'ont d'autre but que de consolider l'image de marque et d'entretenir de bonnes relations commerciales. Leur valeur doit demeurer symbolique et elles ne sauraient influencer, ou donner l'impression d'influencer, une décision commerciale.

Par ailleurs, ces gratifications sont interdites par la loi dans certains pays ou sous certaines conditions, et toute forme de sponsoring ou de mécénat doit être approuvée par le Group Trade Compliance Officer.

La procédure 'Trade Compliance Procédure Cadeaux & Invitations' (référence IWW - LEG – 11476) établit le cadre d'application de la politique de cadeaux, d'invitations, de sponsoring et de mécénat dans le groupe IDEMIA.

En cas d'interrogation ou de doute sur l'application des procédures de Conformité, le salarié devra immédiatement s'adresser à sa hiérarchie, à son correspondant Conformité ou à la direction juridique.

1.3. CONTRÔLE DES EXPORTATIONS ET DES IMPORTATIONS

Nous respectons strictement, dans tous les pays où nous exerçons des activités, les législations qui lui sont applicables et en particulier les réglementations en matière de contrôle des exportations et des réexportations des produits vers des pays tiers, en fonction de la classification des produits, des utilisations finales, des utilisateurs finaux et des pays clients.

Nous sommes conscients que la mise en œuvre de ces réglementations exige une vigilance particulière.

De même, nous sommes conscients qu'un non-respect des réglementations pourrait avoir des conséquences inacceptables pour le groupe, pour ses clients, et même à titre individuel pour le personnel à l'origine de cette défaillance.

Chacun, à son niveau, a pour objectif d'assurer le bon fonctionnement de l'organisation et l'application stricte des procédures permettant de garantir le strict respect des restrictions aux exportations et réexportations imposées par le pays d'origine des biens et technologies et la protection des produits et savoir-faire nationaux.

Nous n'acceptons aucune importation ou exportation en provenance ou à destination de pays faisant l'objet de sanctions (c'est-à-dire des sanctions économiques ou commerciales adoptées, administrées ou imposées par le Conseil de sécurité des Nations-Unies, les autorités des États-Unis ou de l'Union Européenne).

1.4. RESPECT DES INDIVIDUS

Nous croyons en la dignité fondamentale de chaque être humain et au respect des droits individuels et collectifs.

Nous nous engageons à respecter les droits de l'Homme, tels que définis dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations-Unies et dans ses modifications ultérieures.

Nous condamnons le recours au travail forcé et à l'exploitation des enfants par le travail et attendons de nos fournisseurs qu'ils respectent également cette exigence.

Nous respectons la liberté d'association de nos collaborateurs.

Nous rémunérons nos collaborateurs de manière à ce qu'ils puissent subvenir à leurs besoins essentiels et leur fournissons l'opportunité de développer leurs compétences et capacités.

Nous ne pratiquons aucune discrimination, à aucun niveau de notre organisation, qu'il s'agisse de race, de sexe, d'âge, de croyances religieuses de convictions politiques ou philosophiques, ou d'appartenance syndicale ou de toutes caractéristiques légalement protégées.

Nous traitons chaque individu de manière équitable, et recrutons, sélectionnons, formons, encourageons et payons nos collaborateurs en nous basant sur les notions de mérite, d'expérience et sur d'autres critères liés au travail.

Nous proposons un environnement de travail sain et sûr. Nous créons également des environnements de travail dans lesquels il est possible d'échanger librement tout en respectant les opinions de tous les collaborateurs, de même que nous récompensons la créativité et l'innovation.

1.5. SÉCURITÉ SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Nous nous engageons à respecter toutes les lois et réglementations applicables en matière d'environnement, de sécurité et de santé, dans les pays où nous travaillons, à créer et maintenir des environnements de travail sûrs et sains et à prévenir les accidents du travail.

Nous nous engageons à assurer la protection de nos salariés sur l'ensemble de nos sites, et à cet effet avons instauré des politiques et procédures abordant des questions telles que l'égalité des chances, la violence sur le lieu de travail et le harcèlement illicite, ainsi que des règles de conduite standards.

Nous interdisons le harcèlement sexuel ou toute autre forme de harcèlement de nos collaborateurs sur leur lieu de travail ou lors de l'exercice des activités de l'entreprise, partout où nous sommes présents.

Nous attendons de nos salariés qu'ils évitent de s'exposer à des risques, qu'ils suivent les mesures de prévention des risques déployées dans l'entreprise, enfin qu'ils ne soient pas sous l'influence d'alcool ou de substances contrôlées.

1.6. PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

Nous respectons la lettre et l'esprit de toutes les lois et réglementations applicables en matière d'environnement et nous nous montrons respectueux de l'environnement dans tous les pays où nous sommes présents.

Nous confirmons que les considérations environnementales font partie intégrante de nos pratiques opérationnelles.

Nous recommandons une approche prudente des défis environnementaux et prenons des initiatives visant à promouvoir une plus grande responsabilité environnementale.

Nous encourageons pleinement le développement et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

2. TRAVAILLER ENSEMBLE

Nous nous engageons à travailler comme une seule et même équipe, et sommes chacun responsable envers les autres membres de l'équipe de la contribution que nous apportons.

2.1. INTERDIRE LE TRAVAIL DES ENFANTS

Nous veillons à ce que nos entités et nos fournisseurs interdisent strictement le recours au travail des enfants, quel que soit l'endroit où elles sont établies.

Nous nous engageons à n'exploiter aucun enfant dans le cadre de nos activités, directement ou indirectement. Nous n'employons aucune personne n'ayant pas l'âge légal minimum établi par le droit local.

Nous procédons à des vérifications strictes et régulières d'éligibilité au travail, et préalables à l'embauche, conformément aux prescriptions légales mondiales et locales.

2.2. GARANTIR UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL ÉPANOUISSANT

Nous cherchons à fournir un environnement de travail qui attirera et retiendra des personnes talentueuses et les aidera à développer pleinement leur potentiel ; nous faisons tout notre possible pour offrir des opportunités de formation, d'enseignement et de promotion permettant le développement et l'avancement professionnel de chacun. Chacun d'entre nous est tenu de créer un climat de confiance et de respect, et de promouvoir un environnement de travail productif.

Nous nous efforçons de maintenir un environnement de travail attaché à la dignité, la sûreté et la sécurité de l'ensemble des collaborateurs, propice à de bons résultats et exempt de toute forme de violence et de harcèlement sur le lieu de travail.

En aucun cas le temps de travail n'excédera la durée légale autorisée.

Nous nous engageons à respecter strictement les lois et réglementations liées à l'activité syndicale, et encourageons la liberté individuelle et le dialogue direct entre les collaborateurs et le management.

2.3. RELATIONS RESPECTUEUSES

Nous instaurons des relations basées sur la confiance mutuelle. Tous les salariés, les partenaires, toutes nos parties prenantes, doivent être respectés pour leurs capacités et contributions individuelles.

Nous encourageons et soutenons l'esprit d'innovation dans tous les domaines de nos activités.

Nous respectons la vie privée et la dignité de nos collaborateurs et préservons la confidentialité des dossiers des collaborateurs. Nous protégeons les informations personnelles des collaborateurs et ne les utilisons qu'à des fins professionnelles légitimes, conformément à toutes les lois applicables.

2.4. PRÉVENIR LES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Nos intérêts personnels ne doivent pas interférer dans le traitement des opérations que nous menons pour le compte d'IDEMIA ni créer une situation de conflit d'intérêt. La politique de gestion des conflits d'intérêts est décrite dans le document 'Conflict of Interest Policy' (référence IWW - LEG – 23853).

Les salariés ne devront pas s'engager dans des activités extérieures ou accepter un emploi supplémentaire, susceptibles, d'une façon ou d'une autre, d'entrer en conflit avec la bonne exécution de leurs obligations, sauf autorisation écrite spécifique de leur supérieur hiérarchique et de leur référent RH local.

2.5. PROTÉGER LES INFORMATIONS SPÉCIFIQUES A L'ENTREPRISE ET LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE DE L'ENTREPRISE

Chacun doit préserver la confidentialité des informations qui sont la propriété de l'entreprise lui étant confiées par IDEMIA ou par ses clients, fournisseurs ou partenaires.

Chacun doit protéger les informations non rendues publiques de l'entreprise en appliquant les politiques, procédures et accords contractuels instaurés par l'entreprise en matière d'identification, d'utilisation, de conservation, de protection et de divulgation de ces informations.

Nous nous efforçons de protéger la réputation d'IDEMIA et de conserver et préserver les actifs d'IDEMIA, y compris les informations concernant l'entreprise, lors de l'exercice de son activité.

Nous avons la responsabilité de contrôler la technologie détenue par l'entreprise utilisée pour les courriels, Internet et les autres moyens de communication, et d'enquêter sur toute utilisation inappropriée de ces moyens conformément aux lois locales applicables

Bien que nous respectons les droits de nos collaborateurs à participer à des activités personnelles sur internet, ces derniers demeurent responsables de tout dommage ou préjudice causé à notre entreprise ou à notre réputation résultant de ces activités sur internet, qu'elles aient eu lieu pendant ou en dehors des heures de travail. Nous vous invitons donc à faire preuve de discrétion et de bon sens quant aux éventuelles conséquences de vos actes.

2.6. PROTECTION DES DONNÉES ET DE LA VIE PRIVÉE

En tant qu'acteur majeur des marchés de la gestion d'identité civile et numérique, de la sécurité en ligne et de la confidentialité des données, la protection des données à caractère personnel est le cœur de notre métier. Par conséquent, la sécurité, la confidentialité et la protection des données à caractère personnel, qui peuvent avoir un caractère sensible, sont une préoccupation constante pour IDEMIA ; c'est aussi un gage de confiance vis-à-vis de nos clients, fournisseurs, partenaires, salariés et de l'ensemble des parties prenantes.

IDEMIA s'engage à assurer la protection et la sécurité des données à caractère personnel et à respecter la vie privée des personnes concernées conformément à la législation applicable. Les données à caractère personnel que nous sommes amenés à collecter et à traiter dans le cadre de nos activités doivent être utilisées pour une finalité précise et légitime, d'une manière loyale et ne peuvent être conservées au-delà de la durée nécessaire à leur finalité.

IDEMIA a désigné auprès de la CNIL (Commission Nationale Informatique et Libertés), un correspondant à la protection des données à caractère personnel (CIL) et un Data Protection Officer chargés de veiller à la conformité et à la sécurité des traitements de données à caractère personnel.

3. NOS RELATIONS AVEC NOS CLIENTS

IDEMIA tient à exercer ses activités honnêtement, équitablement et dans le respect de normes éthiques élevées, quel que soit l'endroit où ses activités s'exercent.

3.1. QUALITÉ DES PRODUITS ET SERVICES

Nous nous engageons à répondre ou à dépasser les attentes de nos clients en termes de qualité, de réactivité et d'excellence professionnelle, tout en respectant les prix et délais convenus.

Nous nous engageons à répondre à ou à dépasser les exigences de nos clients et les exigences réglementaires prescrites pour ce qui est de la recherche, du développement, de la fabrication, de l'emballage, du test, de l'approvisionnement et de la commercialisation de nos produits et services. La qualité consiste à satisfaire invariablement aux exigences et aux attentes le plus rapidement possible.

Nous devons fidéliser nos clients en développant et fournissant des produits, des solutions et des services porteurs de valeur en termes de qualité, de sécurité et d'impact sur l'environnement. Par ailleurs, nous nous engageons à respecter les principes de «Privacy by Design» pour toutes nos solutions.

3.2. TRANSPARENCE

Nous veillons à ce que les informations fournies à nos clients concernant nos produits, nos solutions et nos services, notamment les informations relatives à la disponibilité et la livraison, soient utiles, exactes, honnêtement et justement présentées, et ce par des moyens appropriés.

Nous nous engageons, en cas d'insatisfaction de nos clients par rapport à nos produits, nos solutions ou nos services, à leur indiquer la marche à suivre pour faire part de leur réclamation et à traiter toutes les demandes rapidement, équitablement, ouvertement et efficacement.

3.3. CONCURRENCE LOYALE

Sur nos marchés nous rivalisons sur la base de nos produits, de nos solutions et de nos services et ne passons aucun accord avec nos concurrents visant à limiter illégalement le commerce et la concurrence.

Nous ne faisons aucune comparaison déloyale, mensongère ou inexacte avec les produits, solutions et services de nos concurrents ni aucun commentaire public sur la personnalité, la situation financière, ou les éventuels problèmes juridiques ou réglementaires de nos concurrents.

4. NOS RELATIONS AVEC NOS FOURNISSEURS ET PARTENAIRES

Nous négocions avec nos fournisseurs, vendeurs, contractants, partenaires commerciaux et avec les autres personnes avec lesquelles nous faisons affaire (collectivement dénommés les « partenaires »).

4.1. PRESTATAIRES

En tant qu'entreprise citoyenne internationale, Idemia reconnaît qu'il est de son devoir d'agir de manière responsable, dans le respect de l'environnement et des communautés avec lesquelles elle interagit.

Idemia s'engage à garantir, des conditions de travail sûres tout au long de sa chaîne d'approvisionnement, le respect et la dignité des employés ainsi que des processus d'approvisionnement et de fabrication écologiquement responsable et éthiques. Pour pouvoir adopter des pratiques réellement durables, Idemia considère qu'il est vital de collaborer avec des partenaires ayant les mêmes exigences en matière de standards éthiques. Idemia s'attache à collaborer avec les contractants qui acceptent de se conformer aux exigences de ce code de conduite qui respecte également les principes stipulés dans les Conventions de l'Organisation Internationale du Travail, la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, les principes directeurs de l'OCDE et les principes du Global Compact Ce Code de conduite s'applique à toutes les activités d'achat et l'acceptation des principes qui y sont définis influe sur la procédure de sélection des contractants. Idemia exigera de ses contractants qu'ils se conforment à ce Code de Conduite. Dans le cas où les partenaires commerciaux disposent de leurs propres règles de déontologie, elles ne doivent pas rentrer en conflit avec ce Code.

Idemia attend de tous ses contractants, et via leur sphère d'influence, des fournisseurs et sous-traitants de ces derniers, qu'ils agissent en totale conformité avec les lois, les règles et les réglementations des pays dans lesquels ils exercent leurs activités ; avec notamment le respect strict des règles régionales, nationales et internationales relatives aux comportements éthiques et responsables à adopter. Toutes les mesures nécessaires doivent être prises pour s'assurer que les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies sont respectés.

4.2. CHOIX DES FOURNISSEURS, MINERAIS DU CONFLIT

Nous choisissons les produits et les services qui contribuent au mieux au bien-être de notre entreprise à long terme. Nous choisissons nos fournisseurs en fonction des prix, de la qualité, des conditions de livraison, des services et de la diversité proposés, ainsi qu'en fonction de leur réputation et de leurs pratiques éthiques, environnementales et commerciales.

Nous faisons preuve de responsabilité lors de nos achats en nous assurant de la transparence des règles et pratiques régissant l'attribution des contrats et les paiements.

Nous nous engageons à collaborer avec nos fournisseurs afin de créer des conditions et un environnement de travail sains pour l'ensemble de leurs collaborateurs.

Les matières premières que nous achetons doivent être produites de façons équitable et fiable, afin de respecter l'ensemble de la législation locale et nationale applicable, et les principes du Pacte mondial des Nations-Unies.

Nous attachons une importance particulière à la traçabilité de nos chaînes d'approvisionnement, notamment en appliquant les principes de la loi sur les Minerais du Conflit, tels qu'énoncés dans le Guide de l'OCDE.

Notre Politique sur les Minerais du Conflit est accessible sur notre site, et nous veillons à ce que les métaux présents dans nos produits ne soient pas liés, directement ou indirectement, au financement des conflits armés.

Nous nous engageons à travailler avec des fournisseurs soutenant et respectant la protection des droits de l'Homme, et excluons notamment les fournisseurs qui ne respecteraient pas la loi sur le travail des enfants.

Nous nous engageons à travailler avec des fournisseurs prenant l'initiative de promouvoir une plus grande responsabilité environnementale.

Nous traitons nos fournisseurs et sous-traitants avec équité et intégrité. Nous respectons les conditions énoncées dans les accords que nous concluons avec nos fournisseurs et honorons nos engagements.

Nous développons des relations durables avec notre réseau de fournisseurs « verts » de matières premières et d'emballages certifiés FSC/PEFC.

4.3. PROTECTION DE LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

Nous nous engageons à travailler avec des fournisseurs soucieux de respecter et protéger les droits de propriété intellectuelle d'IDEMIA et de toute partie tierce (notamment, mais pas seulement, les logiciels, brevets, inventions, marques, dessins) en particulier en interdisant la copie, l'utilisation ou la divulgation desdits droits de propriété intellectuelle sans autorisation préalable.

5. NOS RELATIONS AVEC NOS ACTIONNAIRES

Nous adoptons une approche respectueuse de nos actionnaires, notamment en les informant régulièrement. Nous cherchons à construire des relations équilibrées et durables avec eux, en créant un environnement de travail sérieux et loyal, et en faisant preuve de transparence.

5.1. CONFLITS D'INTÉRÊTS

Nous avons la responsabilité envers nos actionnaires de prendre des décisions uniquement en fonction de l'intérêt supérieur de l'entreprise, en dehors de toute préoccupation d'ordre personnel. Nous devons éviter les situations dans lesquelles notre loyauté est, ou semblerait être, mise à mal. Pour éviter tout conflit d'intérêt avec nos actionnaires nous avons mis en place une gouvernance ad hoc, en respectant les lois et réglementations locales.

5.2. UTILISATION DES BIENS DE L'ENTREPRISE

Nos actionnaires ont le droit de s'attendre à ce que les biens de l'entreprise soient convenablement entretenus et soient utilisés de manière économique et efficace. De manière générale, nous ne devons pas utiliser le matériel ou les ressources de l'entreprise de façon abusive pour un usage personnel.

5.3. EXACTITUDE DES LIVRES / REGISTRES

Nous prenons nos décisions en fonction des informations enregistrées à tous les niveaux du groupe. Toute information inexacte ou incomplète pourrait générer de mauvaises décisions et avoir des répercussions négatives.

Nous devons enregistrer toutes les informations en faisant preuve d'honnêteté et de précision. Toutes les transactions financières et tous les paiements doivent être autorisés et enregistrés, conformément aux lois et réglementations applicables ainsi qu'aux pratiques en vigueur dans le secteur. Nous préparons et divulguons nos états financiers consolidés dans le respect des normes comptables (IFRS par exemple), ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

Nous sommes tenus de nous assurer que nous fournissons à nos investisseurs des informations reflétant la vraie valeur de nos opérations. Nous devons communiquer ouvertement au sujet de nos opérations, sans compromettre la confidentialité des informations appartenant au groupe.

Nous divulguons honnêtement les renseignements financiers et les résultats des opérations effectuées concernant notre activité, notre groupe, notre situation financière et notre performance, et ce dans le respect des délais convenus.

APPLICABILITÉ

La gouvernance du présent Code incombe au Comité d’Ethique d’IDEMIA.

Le Comité d’Ethique d’IDEMIA est composé du Directeur Juridique Groupe, du Directeur Financier Groupe, du Directeur des Ressources Humaines Groupe, du Directeur de la Communication Groupe, du Directeur de l’Audit Interne et du Management des Risques, et du Directeur Groupe Trade Compliance. Le Comité d’Ethique se réunit au moins deux fois par an, et plus si nécessaire.

Ce Code fournit à chacun au sein d’IDEMIA un cadre visant à nous aider à prendre les bonnes décisions. Les principes énoncés dans le présent code présentent un ensemble clair de normes, qui sont fondées sur nos valeurs, et qui servent de base à notre comportement dans tous les domaines de notre activité professionnelle.

Nous attendons de chaque collaborateur d’IDEMIA qu’il agisse conformément aux principes énoncés dans ce Code.

MISE EN PRATIQUE

Comment mettre le Code en pratique ? Comment chacun d’entre nous peut-il être certain que nous sommes à la hauteur de nos engagements vis-à-vis de ce Code ?

Si vous avez des doutes quant à la ligne de conduite à adopter ou si vous êtes confrontés à certaines difficultés, le fait de vous poser les questions suivantes peut vous aider à trouver le moyen d’agir convenablement :

- Est-ce que je défends les valeurs d’IDEMIA ?
- Mes actions sont-elles légales et conformes aux normes de notre profession ?
- Mes actions pourraient-elles nuire à la réputation d’IDEMIA ?
- Est-ce que je compromets mon intégrité, ou l’intégrité d’IDEMIA ou celle de nos clients ?
- Est-ce que je traite les autres de la façon dont j’aimerais que les autres me traitent ?
- Mon choix d’action est-il le meilleur d’un point de vue éthique parmi les différentes options proposées ? Suis-je en accord avec mon choix ?
- Si je devais justifier ma décision, l’examineur serait-il d’accord avec le mode d’action que j’ai choisi ?
- Ai-je suffisamment consulté mes collègues ?

IDEMIA met en place des formations relatives au Code de Conduite qui devront être suivies par tous les collaborateurs du groupe.

A QUI S’ADRESSER EN CAS DE QUESTION ?

Nous encourageons les collaborateurs à demander conseil au sujet de l’application ou de l’interprétation du présent Code et attendons d’eux qu’ils coopèrent pleinement à toute enquête concernant une éventuelle violation. Si vous ne comprenez pas les principes énoncés dans le présent code, ou si vous ne savez pas comment les appliquer, n’hésitez pas à consulter votre management, puis votre responsable RH local, ou la Direction Juridique. Une liste de références est proposée page suivante.

ET EN CAS DE MANQUEMENT ?

Les écarts ou infractions au Code de Conduite sont inacceptables et feront l'objet de sanctions.

Par ailleurs, IDEMIA a mis en place un dispositif de recueil d'alertes auprès du Control Interne qui permet de recevoir les signalements émanant de salariés sur l'existence de conduites ou de situations contraires au présent Code. Il est décrit dans le document 'Procédure de recueil des alertes professionnelles' (référence IWW - LEG – 23265), disponible dans l'intranet du groupe IDEMIA.

Ce dispositif d'alerte est à privilégier par rapport à toute autre forme de communication interne ou externe.

Nous reconnaissons que toute violation du Code de Conduite, sous réserve des lois et réglementations locales applicables, pourra entraîner des sanctions disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement. Le degré de sanction appliqué dépendra en partie du niveau de coopération du contrevenant.

RÉFÉRENCES

Voici la liste des principaux textes sur lesquels s'appuie le présent Code :

- la Convention de l'OCDE sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales (1997),
- les Conventions européennes de lutte contre la corruption : The European Community Convention against corruption involving officials of the European Communities or officials of Member States of the European Union (1997), The European Criminal Law Convention on Corruption against active and passive corruption of Foreign officials (1999), The European Civil Law Convention on Corruption (1999),
- la Convention des Nations-Unies contre la criminalité transnationale organisée (Italie, 2000),
- la Convention des Nations-Unies contre la corruption, dite de « Merida » ou «CNUCC/UNCAC» (2003).

Déclaration universelle des droits de l'Homme

<http://www.un.org/fr/documents/udhr/>

Organisation mondiale du travail – Codes de pratique

<http://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/codes/lang--en/index.htm>

Pacte mondial des Nations-Unies

<http://www.unglobalcompact.org/Languages/french/index.html>

Overview of U.S. Export Control System

<https://www.state.gov/strategictrade/overview/index.htm#>

Agence Nationale Sécurité des Systèmes d'Information – ANSSI France

<http://www.ssi.gouv.fr/>

Direction générale des Entreprises – Service des Biens à Double usage (SBDU) – France

<http://www.entreprises.gouv.fr/biens-double-usage/accueil>

Principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales

<http://www.oecd.org/fr/investissement/mne/>

Loi américaine : « Foreign Corrupt Practices Act » ou « FCPA », 1977, amendée en 1998 : l'« International Anti-bribery and Fair Competition Act »

<http://www.justice.gov/criminal/fraud/fcpa/docs/fcpa-english.pdf>

Loi britannique : «The UK Bribery Act » (2010)

http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/23/pdfs/ukpga_20100023_en.pdf

Loi française no 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique - Loi Sapin2

http://www.cjoint.com/doc/16_12/FLknuHuFltM_loisapin2.pdf

Protection des données

<http://www.coe.int/fr/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/108>

Minerais du conflit (Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque)

<https://www.oecd.org/corporate/mne/GuidanceEdition2.pdf>