

Código de conduta

“Procedimento de ética profissional da IDEMIA”

Código de conduta

O Grupo IDEMIA se baseia em valores-chave nos quais o respeito aos padrões éticos é algo onipresente. Profissionalismo, transparência e integridade são valores compartilhados por todos os funcionários. Eles estão na base da nossa cultura de grupo e nos guiam em cada uma de nossas atividades.

Para a maioria de nós, esses valores estão implícitos. No entanto, somos um grupo em pleno desenvolvimento que contrata muitos funcionários todos os anos, então, é essencial estabelecer esses valores claramente, bem como compartilhá-los.

Conto que cada um de vocês levará em consideração essas regras e irão respeitá-las em suas atividades diárias. Dessa forma, a IDEMIA poderá continuar contando com a confiança de seus clientes, funcionários, parceiros e acionistas.

O respeito ao código de conduta é essencial para garantir o desenvolvimento sustentável, bem como o crescimento harmonioso do nosso grupo.

Yann Delabrière
Presidente

Índice

OBJETIVO	5
PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS	5
1. NOSSOS COMPROMISSOS	5
1.1. CUMPRIMENTO DAS LEIS E REGULAMENTOS.....	5
1.2. COMBATE À CORRUPÇÃO E AO TRÁFICO DE INFLUÊNCIA	6
1.3. CONTROLE DE EXPORTAÇÃO E IMPORTAÇÃO	7
1.4. RESPEITO AOS INDIVÍDUOS.....	8
1.5. SEGURANÇA NO LOCAL DE TRABALHO	8
1.6. PROTEÇÃO AMBIENTAL	8
2. TRABALHANDO JUNTOS	9
2.1. PROIBIÇÃO DO TRABALHO INFANTIL	9
2.2. GARANTIA DE UM AMBIENTE DE TRABALHO GRATIFICANTE	9
2.3. RELAÇÕES RESPEITOSAS	9
2.4. PREVENÇÃO DE CONFLITOS DE INTERESSE.....	9
2.5. PROTEGER INFORMAÇÕES ESPECÍFICAS E A PROPRIEDADE INTELECTUAL DO GRUPO	10
2.6. PROTEÇÃO DE DADOS E DA VIDA PRIVADA.....	10
3. NOSSO RELACIONAMENTO COM NOSSOS CLIENTES	11
3.1. QUALIDADE DOS PRODUTOS E SERVIÇOS	11
3.2. TRANSPARÊNCIA.....	11
3.3. CONCORRÊNCIA LEAL.....	11
4. NOSSO RELACIONAMENTO COM NOSSOS FORNECEDORES E PARCEIROS	12
4.1. FORNECEDORES	12
4.2. SELEÇÃO DE FORNECEDORES, MINERAIS DE CONFLITO.....	12
4.3. PROTEÇÃO DA PROPRIEDADE INTELECTUAL.....	13

5. NOSSO RELACIONAMENTO COM NOSSOS ACIONISTAS.....	14
5.1. CONFLITOS DE INTERESSE.....	14
5.2. UTILIZAÇÃO DE MERCADORIAS DO GRUPO	14
5.3. PRECISÃO DOS LIVROS/REGISTROS	14
IMPLEMENTAÇÃO	15
COM QUEM VOCÊ DEVE ENTRAR EM CONTATO EM CASO DE DÚVIDA?	15
E EM CASO DE NÃO CONFORMIDADE?.....	16
REFERÊNCIAS	16

OBJETIVO

- Este Código descreve o conjunto de princípios e valores que regem todas as nossas decisões na realização de nossas atividades. Para a maioria das pessoas, esses valores estão implícitos, mas achamos importante expressá-los claramente. Eles não têm a intenção de substituir as leis e regulamentos em vigor, mas de fornecer a cada pessoa os elementos de avaliação e referências no exercício de sua atividade profissional como pessoa e como membro deste grupo.
- O código de conduta é baseado nos textos de referência relacionados ao final deste documento.
- O Código de Conduta é aplicável a todos os funcionários de todas as empresas do grupo IDEMIA, incluindo funcionários temporários e prestadores de serviços (um documento específico é aplicável aos nossos fornecedores; o “Código de Conduta do Fornecedor”).

Este documento também está disponível na intranet e no site da IDEMIA.

PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

Este Código está organizado em 5 seções que contêm os princípios fundamentais que orientam todos os funcionários da IDEMIA, independentemente de seu cargo, função ou entidade vinculativa:

1. Nossos compromissos
2. Trabalhando juntos
3. Nosso relacionamento com nossos clientes
4. Nosso relacionamento com nossos fornecedores e parceiros
5. Nosso relacionamento com nossos acionistas

1. NOSSOS COMPROMISSOS

1.1. CUMPRIMENTO DAS LEIS E REGULAMENTOS

Os funcionários do grupo devem respeitar a legislação do país em que trabalham, embora o ambiente legal e cultural seja muito diferente do que eles tenham conhecido anteriormente.

Todos colaboradores devem se esforçar para respeitar as leis que regem especialmente o combate à corrupção, tráfico de influência, fraude, atos coercitivos, conluio, concorrência, controle de exportações e reexportações, trabalho e emprego, segurança, saúde e proteção do meio ambiente, respeito à propriedade intelectual e proteção de dados.

Em caso de incerteza ou dúvida, você deve se dirigir imediatamente ao seu superior hierárquico ou ao departamento jurídico.

1.2. COMBATE À CORRUPÇÃO E AO TRÁFICO DE INFLUÊNCIA

A IDEMIA estabeleceu um programa de Conformidade destinado a prevenir e detectar qualquer ato de corrupção ou tráfico de influência, tanto na França quanto no exterior. Este programa global é baseado em uma organização apoiada por uma ampla rede de agentes e um procedimento específico.

Entende-se por corrupção o fato de prometer, propor ou oferecer, direta ou indiretamente, qualquer vantagem indevida, monetária ou de outra natureza, a terceiros, para que, em violação às suas obrigações, atue ou se abstenha de atuar visando obter ou manter um acordo ou qualquer outra vantagem indevida no decorrer de uma negociação.

A corrupção pode ser ativa (quando uma pessoa oferece uma contraprestação, financeira ou não, ou concorda em pagar suborno, concede vantagem em qualquer forma, a terceiros, para praticar um ato ou não) ou passiva (quando uma pessoa recebe dinheiro, lucros ou vantagens e realiza o favor ou ato que lhe é pedido, ou se abstém de realizar um ato em troca de uma vantagem). A partir do momento em que um funcionário público ou uma instituição pública está envolvida, esta é considerada uma corrupção pública.

Um funcionário público é:

- Uma pessoa com autoridade pública: representantes do Estado ou autoridades locais, funcionários públicos, representantes da polícia ou ministros, e/ou qualquer pessoa que exerça funções de autoridade para o Estado (por exemplo: o exército).
- Uma pessoa encarregada de uma missão de serviço público - Também pode se tratar de uma ONG, uma Entidade Pública ou uma associação que exerce uma missão de serviço público.
- Uma pessoa encarregada de um mandato eletivo, portanto, responsável por atuar em nome de seus eleitores, com ou sem poderes coercitivos: parlamentares, deputados, senadores, autoridades locais eleitas (prefeitos, vereadores, funcionários departamentais, regionais, executivos das autoridades locais, etc.).
- Pessoal jurídico: Magistrados, secretários, mediadores, administradores *ad hoc*, representantes judiciais, conciliadores, árbitros ou agentes de tribunais estrangeiros.
- Funcionários públicos estrangeiros, europeus ou internacionais, consulares.
- Sociedades ou empresas controladas pelo Estado no âmbito do direito comercial.

Tráfico de influência significa o ato de oferecer (tráfico de influência ativa), solicitar ou aceitar (tráfico de influência passiva), sem direito, a qualquer momento, direta ou indiretamente, ofertas, promessas, doações, presentes ou vantagens de qualquer tipo, a fim de utilizar ou ter utilizado de sua legítima ou suposta influência para obter de uma autoridade pública ou de uma administração, tratamento distinto, empregos, mercados ou qualquer outra decisão favorável.

O tráfico de influência envolve três agentes: o beneficiário (aquele que proporciona os benefícios ou doações), o intermediário (aquele que utiliza da influência do seu cargo) e o destinatário que tem o poder de decisão (autoridade ou administração pública, magistrado, especialista, etc.).

Por exemplo, se você oferece benefícios uma quantia em dinheiro a um funcionário ou a qualquer pessoa pública, e solicita que em troca esta pessoa use sua influência com uma autoridade supervisora para obter uma autorização administrativa ou qualquer outro benefício, isso é chamado de tráfico de influência.

A diferença entre corrupção e tráfico de influência reside na natureza do serviço esperado em troca do valor pago ou do benefício indevido concedido ou prometido. No caso de tráfico de influência, o que é pago não é uma vantagem de nenhum tipo, mas, o uso da influência legítima ou assumida proporcionada pela função da pessoa pública ou privada envolvida.

O grupo, seus gerentes e funcionários não devem tolerar nenhuma prática contrária aos acordos internacionais sobre tráfico de influência, corrupção ativa ou passiva, direta ou indireta, em benefício

de agentes do setor público e privado, bem como às leis em vigor nos países onde trabalham. A integridade e a prevenção do risco de corrupção não são negociáveis, mesmo que impliquem na renúncia aos contratos e seus negócios associados.

Em nenhum caso, o grupo e seus funcionários recorrerão a terceiros para obter aquilo que a ética ou a lei os proíbe de fazer. A contratação dos serviços de um parceiro de negócios para influenciar ou corromper uma pessoa, física ou jurídica, é um crime relacionado às leis anticorrupção. Antes de qualquer relação contratual com um parceiro de negócios, será realizado um processo de seleção metódico e documentado, e sua remuneração será razoável em relação ao contexto e aos benefícios esperados.

Esse processo de seleção é regido pelo “Trade Compliance Procedure for Representatives” (referência IWW - LEG - 11478).

PRESENTES E CONVITES, PATROCÍNIO

As gratificações comerciais, como brindes e convites, entregues a clientes ou recebidos de fornecedores e outros parceiros têm o único objetivo de consolidar a imagem da marca e manter as boas relações comerciais. Seu valor deve ser simbólico e não pode influenciar ou dar a impressão de que eles influenciam uma decisão comercial.

Além disso, essas gratificações são proibidas por lei em certos países ou sob certas condições, e qualquer forma de patrocínio deve ser aprovada pelo Group Trade Compliance Officer.

O procedimento de Conformidade Comercial de “*Gifts and Hospitality*” (referência IWW - LEG - 11476) estabelece a estrutura para a aplicação da política de presentes, convites, patrocínios no grupo IDEMIA.

Em caso de incerteza ou dúvida sobre a aplicação dos procedimentos de Conformidade, o funcionário deverá entrar em contato imediatamente com seu superior, ou o Trade Compliance Officer ou o Departamento Jurídico.

1.3. CONTROLE DE EXPORTAÇÃO E IMPORTAÇÃO

Respeitamos rigorosamente, em todos os países onde exercemos atividades, as leis aplicáveis e, em particular, os regulamentos relacionados ao controle de exportações e reexportações de produtos para países terceiros, dependendo da classificação dos produtos, dos usos finais, usuários finais e países clientes.

Estamos cientes de que a aplicação desses regulamentos requer monitoramento especial.

Da mesma forma, estamos cientes de que uma violação da regra pode causar consequências intoleráveis para o grupo, seus clientes e até mesmo individualmente para o pessoal responsável por essa violação.

Cada funcionário, em seu nível, tem o objetivo de garantir o bom funcionamento da organização e a aplicação estrita de procedimentos que garantam o respeito às restrições às exportações e reexportações impostas pelo país de origem dos bens e tecnologias, bem como a proteção dos produtos e conhecimentos técnicos nacionais.

Não aceitamos importação ou exportação com origem ou destino de países sujeitos a sanções (ou seja, sanções econômicas ou comerciais adotadas, administradas ou impostas pelo Conselho de Segurança das Nações Unidas, Estados Unidos ou autoridades da União Europeia).

1.4. RESPEITO AOS INDIVÍDUOS

Acreditamos na dignidade fundamental de cada ser humano e no respeito aos direitos individuais e coletivos.

Nós nos comprometemos em respeitar os direitos humanos, conforme definidos na Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas e em suas emendas subsequentes.

Condenamos o uso de trabalho forçado e exploração de trabalho infantil e esperamos que nossos fornecedores também respeitem essa exigência.

Respeitamos a liberdade de associação de nossos funcionários.

Remuneramos nossos funcionários para que eles possam atender às suas necessidades essenciais e lhe oferecemos a oportunidade de desenvolver suas habilidades.

Não praticamos qualquer discriminação, em qualquer nível de nossa organização, seja em relação à etnia, sexo, idade, crenças religiosas, convicções políticas ou filosóficas, filiação sindical ou qualquer característica legalmente protegida.

Tratamos cada indivíduo de maneira igualitária e recrutamos, selecionamos, treinamos, incentivamos e remuneramos nossos funcionários com base nos conceitos de mérito, experiência e outros critérios relacionados ao trabalho.

Oferecemos um ambiente de trabalho saudável e seguro. Também criamos ambientes de trabalho nos quais é possível conversar livremente, respeitando as opiniões de todos os funcionários, além de recompensar a criatividade e a inovação.

1.5. SEGURANÇA NO LOCAL DE TRABALHO

Nós nos comprometemos em respeitar todas as leis e regulamentos aplicáveis em relação ao meio ambiente, segurança e saúde nos países onde trabalhamos, criar e manter ambientes de trabalho seguros e saudáveis e prevenir acidentes de trabalho.

Estamos comprometidos em garantir a proteção de nossos funcionários em todos os nossos centros e, nesse sentido, estabelecemos políticas e procedimentos que abordam questões como igualdade de oportunidades, violência no local de trabalho e assédio, bem como normas padrão de conduta.

Proibimos o assédio sexual ou qualquer outra forma de assédio de nossos funcionários no local de trabalho ou no exercício de atividades em grupo, em todos os locais em que estamos presentes.

Esperamos que nossos funcionários evitem se expor a riscos, que sigam as medidas de prevenção de riscos implantadas no grupo e que não estejam sob a influência de álcool ou substâncias ilegais.

1.6. PROTEÇÃO AMBIENTAL

Respeitamos o conteúdo e o significado de todas as leis e regulamentos aplicáveis em relação ao meio ambiente e respeitamos o meio ambiente em todos os países onde estamos presentes.

Confirmamos que os aspectos ambientais são parte integrante de nossas práticas operacionais.

Recomendamos uma abordagem prudente aos desafios ambientais e tomamos iniciativas destinadas a promover maior responsabilidade ambiental.

Promovemos plenamente o desenvolvimento e a disseminação de tecnologias que respeitam o meio ambiente.

2. TRABALHANDO JUNTOS

Nós nos comprometemos a trabalhar como uma única equipe e cada um de nós é responsável perante os outros membros da equipe pela contribuição que realizamos.

2.1. PROIBIÇÃO DO TRABALHO INFANTIL

Buscamos que nossas entidades e nossos fornecedores proíbam estritamente o uso de trabalho infantil, independentemente de onde estejam estabelecidos.

Nós nos comprometemos a não explorar menores de idade em nossas atividades, direta ou indiretamente. Não empregamos pessoas que não tenham a idade legal mínima estabelecida pela lei local.

Realizamos verificações rigorosas e periódicas de admissibilidade no trabalho antes da contratação, de acordo com os requisitos legais globais e locais.

2.2. GARANTIA DE UM AMBIENTE DE TRABALHO GRATIFICANTE

Buscamos facilitar um ambiente de trabalho que atraia e retenha pessoas talentosas e as ajude a desenvolver plenamente seu potencial; fazemos o possível para oferecer oportunidades de treinamento, educação e promoção que permitam o desenvolvimento e o avanço profissional de todos os funcionários. Todos nós temos a obrigação de criar um clima de confiança e respeito e promover um ambiente de trabalho produtivo.

Nos esforçamos para manter um ambiente de trabalho comprometido com a dignidade, segurança e proteção de todos os funcionários; propício para obter bons resultados livre de qualquer forma de violência e assédio.

Em nenhuma hipótese as horas de trabalho excederão a duração legal autorizada.

Nos comprometemos a respeitar rigorosamente as leis e regulamentos relacionados à atividade sindical e incentivamos a liberdade individual e o diálogo direto entre funcionários e gerência.

2.3. RELAÇÕES RESPEITOSAS

Estabelecemos relacionamentos baseados na confiança mútua. Todos os funcionários, parceiros e partes interessadas devem ser respeitados por suas capacidades e contribuições individuais.

Incentivamos e apoiamos o espírito de inovação em todas as áreas de nossas atividades.

Respeitamos a privacidade e a dignidade de nossos funcionários e preservamos a confidencialidade de seus registros. Protegemos os dados pessoais dos funcionários e os usamos apenas para fins profissionais legítimos, de acordo com todas as leis aplicáveis.

2.4. PREVENÇÃO DE CONFLITOS DE INTERESSE

Nossos interesses pessoais não devem interferir no tratamento das operações que realizamos em nome da IDEMIA ou criar uma situação de conflito de interesses. A política de gerenciamento de conflitos de interesses está descrita no documento “Conflict of Interest Policy” (referência IWW - LEG - 23853).

Os funcionários não devem realizar atividades externas ou aceitar qualquer emprego suplementar que seja suscetível, de alguma forma, a entrar em conflito com o desempenho adequado de suas

obrigações, a menos que especificamente autorizado por escrito por seu superior e pelo chefe de RH local.

2.5. PROTEGER INFORMAÇÕES ESPECÍFICAS E A PROPRIEDADE INTELECTUAL DO GRUPO

Todos os funcionários devem manter a confidencialidade das informações pertencentes ao grupo e fornecidas pela IDEMIA ou seus clientes, fornecedores ou parceiros.

Todos os funcionários devem proteger as informações do grupo que não são de domínio público, aplicando as políticas, procedimentos e acordos contratuais estabelecidos pelo grupo em relação à identificação, uso, conservação, proteção e divulgação de tais informações.

Nos esforçamos para proteger a reputação da IDEMIA e conservar e preservar os ativos da IDEMIA, incluindo informações sobre o grupo, no exercício de sua atividade.

Temos a responsabilidade de controlar a tecnologia pertencente ao grupo usado nos e-mails, na Internet e em outras mídias e investigar qualquer uso indevido dessas mídias de acordo com as leis locais aplicáveis.

Embora respeitemos os direitos de nossos funcionários de participar de atividades pessoais na Internet, eles serão responsáveis por qualquer dano ou prejuízo causado ao nosso grupo ou à nossa reputação como resultado dessas atividades na Internet que ocorram durante o horário de trabalho ou fora dele. Portanto, convidamos você a agir com discrição e bom senso quanto às possíveis consequências de suas ações.

2.6. PROTEÇÃO DE DADOS E DA VIDA PRIVADA

Como um agente importante nos mercados de gerenciamento de identidade civil e digital, segurança on-line e confidencialidade de dados, a proteção de dados pessoais é o centro dos nossos negócios. Portanto, a segurança, confidencialidade e proteção de dados pessoais, que podem ter uma natureza sensível, são uma preocupação constante da IDEMIA; é também uma garantia de confiança para nossos clientes, fornecedores, parceiros, funcionários e todas as partes interessadas.

A IDEMIA está comprometida em garantir a proteção e segurança dos dados pessoais e em respeitar a vida privada das pessoas envolvidas, de acordo com a legislação aplicável. Os dados pessoais que somos obrigados a coletar e processar dentro da estrutura das nossas atividades devem ser usados para uma finalidade precisa e legítima, de maneira honesta, e não podem ser mantidos além da duração necessária para essa finalidade.

A IDEMIA nomeou perante a CNIL (Comissão Nacional Francesa de Computação e Liberdade) um agente de proteção de dados pessoais (CIL) e um oficial de proteção de dados responsável por garantir a conformidade e a segurança do processamento de dados de caráter pessoal.

3. NOSSO RELACIONAMENTO COM NOSSOS CLIENTES

A IDEMIA deseja realizar suas atividades de maneira honesta, equitativa e em conformidade com os altos padrões éticos, independentemente da localização de suas atividades.

3.1. QUALIDADE DOS PRODUTOS E SERVIÇOS

Temos o compromisso de atender ou superar as expectativas de nossos clientes em termos de qualidade, capacidade de resposta e excelência profissional, respeitando os preços e prazos acordados.

Estamos comprometidos em atender ou superar às exigências de nossos clientes e os requisitos regulamentares exigidos em relação à pesquisa, desenvolvimento, fabricação, embalagem, teste, fornecimento e comercialização de nossos produtos e serviços. A qualidade consiste em atender constantemente aos requisitos e expectativas da maneira mais rápida possível.

Devemos reter nossos clientes, desenvolvendo e fornecendo produtos, soluções e serviços que tenham valor em termos de qualidade, segurança e impacto ambiental. Por outro lado, estamos comprometidos em respeitar os princípios de “*Privacy by Design*” em todas as nossas soluções.

3.2. TRANSPARÊNCIA

Garantimos que as informações fornecidas aos nossos clientes sobre nossos produtos, soluções e serviços, especialmente informações sobre disponibilidade e entrega, sejam úteis, precisas, apresentadas de maneira honesta e acurada e entregues pelos meios apropriados.

Nos comprometemos, em caso de insatisfação de nossos clientes em relação aos nossos produtos, soluções ou serviços, a indicar o caminho a seguir para fazer sua reclamação e a tratar todas as solicitações de maneira rápida, igualitária, clara e eficaz.

3.3. CONCORRÊNCIA LEAL

Em nossos mercados, competimos com base em nossos produtos, soluções e serviços e não estabelecemos nenhum acordo com nossos concorrentes com o objetivo de limitar ilegalmente o comércio e a concorrência.

Não fazemos nenhuma comparação injusta, falsa ou imprecisa com os produtos, soluções e serviços de nossos concorrentes ou qualquer comentário público sobre a personalidade, situação financeira ou possíveis problemas legais ou regulamentares de nossos concorrentes.

4. NOSSO RELACIONAMENTO COM NOSSOS FORNECEDORES E PARCEIROS

Negociamos com nossos fornecedores, vendedores, contratados, parceiros de negócios e outras pessoas com quem trabalhamos (doravante conjuntamente denominados “parceiros”).

4.1. FORNECEDORES

Como um grupo de cidadãos internacionais, a IDEMIA reconhece que tem o dever de agir de maneira responsável, respeitando o meio ambiente e as comunidades com as quais interage.

A IDEMIA se compromete em garantir condições seguras de trabalho em toda a sua cadeia de suprimentos, bem como respeito e dignidade aos funcionários e processos de fornecimento e fabricação ecologicamente responsáveis e éticos. Para poder adotar práticas verdadeiramente sustentáveis, a IDEMIA considera que é vital colaborar com parceiros que tenham os mesmos requisitos em relação aos padrões éticos. A IDEMIA se esforça para colaborar com os contratados que concordam em cumprir os requisitos desta Carta de Ética, que também respeitam os princípios estipulados nas Convenções da Organização Internacional do Trabalho, de acordo com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, com os princípios orientadores da OCDE e os princípios do Pacto Global das Nações Unidas.

Esta Carta de Ética se aplica a todas as atividades de compra e de aceitação dos princípios definidos nela e influencia o procedimento de seleção do contratado. A IDEMIA exigirá que seus contratados cumpram esta Carta de ética. No caso de os parceiros comerciais terem seus próprios padrões de ética, essas regras não deverão entrar em conflito com esta Carta.

A IDEMIA espera que todos os seus contratados e, através de sua esfera de influência, seus próprios fornecedores e subcontratados, atuem em total conformidade com as leis, normas e regulamentos dos países em que realizam suas atividades; principalmente, respeitando rigorosamente as normas regionais, nacionais e internacionais relacionadas a comportamentos éticos e responsáveis que devem ser adotadas. Todas as medidas necessárias devem ser tomadas para garantir que os dez princípios do Pacto Global das Nações Unidas sejam respeitados.

4.2. SELEÇÃO DE FORNECEDORES, MINERAIS DE CONFLITO

Escolhemos os produtos e serviços que melhor contribuem para o bem-estar do nosso grupo a longo prazo. Escolhemos nossos fornecedores com base nos preços, qualidade, condições de entrega, serviços e diversidade propostos, bem como em seu prestígio e em suas práticas éticas, ambientais e comerciais.

Demonstramos responsabilidade em nossas compras, garantindo a transparência das regras e práticas que regem a concessão de contratos e pagamentos.

Temos o compromisso de colaborar com nossos fornecedores, a fim de criar condições e ambiente de trabalho saudáveis para todos os funcionários.

As matérias primas que adquirimos devem ser produzidas de maneira equitativa e confiável, a fim de respeitar toda a legislação local e nacional aplicável e os princípios do Pacto Global das Nações Unidas.

Damos importância especial à rastreabilidade de nossas cadeias de suprimentos, principalmente através da aplicação dos princípios da Lei sobre Minerais de Conflito, conforme estabelecido no Guia da OCDE.

Nossa política sobre minerais de conflito está disponível em nosso site e garantimos que os metais presentes em nossos produtos não estejam direta ou indiretamente ligados ao financiamento de conflitos armados.

Temos o compromisso de trabalhar com fornecedores que apoiam e respeitam a proteção dos direitos humanos e excluimos especialmente fornecedores que não respeitam a lei sobre trabalho infantil.

Temos o compromisso de trabalhar com fornecedores que tomam a iniciativa de promover maior responsabilidade ambiental.

Tratamos nossos fornecedores e subcontratados com igualdade e integridade. Respeitamos as condições estabelecidas nos acordos que firmamos com nossos fornecedores e cumprimos nossos compromissos.

Estabelecemos relações duradouras com nossa rede de fornecedores “verdes” de matérias primas e embalagens certificadas pelo FSC/PEFC.

4.3. PROTEÇÃO DA PROPRIEDADE INTELECTUAL

Nos comprometemos a trabalhar com fornecedores dispostos a respeitar e proteger os direitos de propriedade intelectual da IDEMIA e de terceiros (incluindo, entre outros, software, patentes, invenções, marcas e desenhos), em particular, proibindo a cópia, o uso ou a divulgação desses direitos de propriedade intelectual sem autorização prévia.

5. NOSSO RELACIONAMENTO COM NOSSOS ACIONISTAS

Adotamos uma abordagem respeitosa com nossos acionistas, especificamente mantendo-os informados regularmente. Pretendemos estabelecer um relacionamento equilibrado e sustentável com eles, criando um ambiente de trabalho sério e leal e demonstrando transparência.

5.1. CONFLITOS DE INTERESSE

Temos responsabilidade perante nossos acionistas de tomar decisões exclusivamente com base nos melhores interesses do grupo, independentemente de qualquer preocupação pessoal. Devemos evitar situações em que nossa lealdade é posta em questão, ou que assim aparente ser. Para evitar qualquer conflito de interesses com nossos acionistas, criamos uma governança *ad hoc*, respeitando as leis e regulamentos locais.

5.2. UTILIZAÇÃO DE MERCADORIAS DO GRUPO

Nossos acionistas têm o direito de esperar que os ativos do grupo sejam adequadamente mantidos e utilizados de maneira econômica e eficiente. Em geral, não devemos usar o material ou os recursos do grupo de maneira abusiva para uso pessoal.

5.3. PRECISÃO DOS LIVROS/REGISTROS

Adotamos nossas decisões com base nas informações registradas em todos os níveis do grupo. Qualquer informação imprecisa ou incompleta pode levar a decisões erradas e ter repercussões negativas.

Devemos registrar todas as informações com honestidade e precisão. Todas as transações financeiras e todos os pagamentos devem ser autorizados e registrados de acordo com as leis e regulamentos aplicáveis, bem como com as práticas atuais do setor. Preparamos e divulgamos nossas demonstrações financeiras consolidadas em conformidade com as normas contábeis (IFRS, por exemplo), e elas estão livres de distorção relevante, seja por fraude ou erro.

Devemos garantir que forneçamos aos nossos investidores informações que refletem o verdadeiro valor de nossas operações. Devemos ter uma comunicação aberta sobre nossas operações, sem comprometer a confidencialidade das informações pertencentes ao grupo.

Divulgamos de forma honesta os dados financeiros e os resultados das operações realizadas com relação à nossa atividade, nosso grupo, nossa situação financeira e nosso desempenho, respeitando os prazos acordados.

APLICABILIDADE

A governança deste Código é de responsabilidade do Comitê de Ética da IDEMIA.

O Comitê de Ética da IDEMIA é composto pelo Diretor Jurídico do Grupo, Diretor Financeiro do Grupo, Diretor de Recursos Humanos do Grupo, Departamento de Comunicação do Grupo, Diretor de Auditoria Interna e Gerenciamento de Riscos e Diretor de Trade Compliance do Grupo. O Comitê de Ética se reúne pelo menos duas vezes por ano ou mais, se necessário.

Este Código fornece a todos os funcionários da IDEMIA uma estrutura que nos ajuda a tomar as decisões corretas. Os princípios estabelecidos neste Código apresentam um conjunto claro de regras, que se baseia em nossos valores e serve de base para nosso comportamento em todas as áreas da nossa atividade profissional.

Esperamos que todos os funcionários da IDEMIA atuem de acordo com os princípios estabelecidos neste Código.

IMPLEMENTAÇÃO

Como implementar o Código? Como podemos ter certeza de que estamos cumprindo nossos compromissos de acordo com este Código?

Caso tenha alguma dúvida sobre a linha de conduta que deve ser adotada ou no caso de enfrentar certas dificuldades, a aplicação das seguintes perguntas pode ajudar a encontrar a maneira apropriada de agir:

- Estou defendendo os valores da IDEMIA?
- Meus atos são lícitos e estão de acordo com as regras de nossa profissão?
- Minhas ações poderiam prejudicar o prestígio da IDEMIA?
- Estou comprometendo minha integridade ou a integridade da IDEMIA ou de nossos clientes?
- Trato os outros da maneira que gostaria de ser tratado?
- A ação que eu escolho é a melhor do ponto de vista ético entre as diferentes opções propostas? Estou de acordo com a minha escolha?
- Se eu tivesse que justificar minha decisão, o examinador concordaria com o modo de ação que eu escolhi?
- Eu já consultei o suficiente os meus colegas?

A IDEMIA estabelece treinamentos relacionados ao Código de Conduta aos quais todos os funcionários do grupo devem participar.

COM QUEM VOCÊ DEVE ENTRAR EM CONTATO EM CASO DE DÚVIDA?

Incentivamos os funcionários a procurar aconselhamento sobre a aplicação ou interpretação deste Código e esperamos que eles cooperem totalmente em qualquer investigação sobre uma possível violação. Se você não entender os princípios estabelecidos neste Código ou se não souber aplicá-los, não hesite em consultar seu superior hierárquico e, em seguida, o gerente de RH local ou o departamento jurídico.

Uma lista de referências é fornecida na próxima página.



E EM CASO DE NÃO CONFORMIDADE?

Desvios ou violações ao Código de Conduta são inaceitáveis e estarão sujeitos a sanções.

A IDEMIA estabeleceu um dispositivo para coletar alertas de Auditoria Interna que permite receber reclamações registradas pelos funcionários sobre a existência de comportamentos ou situações contrárias a este Código.

Este dispositivo de alerta deve ser priorizado em comparação com qualquer outra forma de comunicação interna ou externa.

Reconhecemos que qualquer violação ao Código de Conduta, sujeita às leis e regulamentos locais aplicáveis, pode resultar em sanções disciplinares que podem levar à demissão. O grau da penalidade aplicada dependerá em parte do nível de cooperação do infrator.

REFERÊNCIAS

A seguir, é apresentada uma lista dos principais textos nos quais esta Carta se baseia:

- a Convenção da OCDE para combater o suborno de funcionários públicos estrangeiros em transações comerciais internacionais (1997),
- Convenções europeias de combate à corrupção: a Convenção da Comunidade Europeia contra atos de corrupção envolvendo funcionários das Comunidades Europeias ou dos Estados-Membros da União Europeia (1997), a Convenção penal europeia sobre a corrupção contra a corrupção ativa e passiva de funcionários estrangeiros (1999), a Convenção de direito civil europeu sobre corrupção (1999),
- Convenção das Nações Unidas contra o crime organizado transnacional (Itália, 2000),
- a Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção, chamada “Mérida” ou “CNUCC/UNCAC” (2003).

Declaração Universal dos Direitos Humanos

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

Organização Mundial do Trabalho - Códigos de prática

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

Pacto Global das Nações Unidas

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

Visão geral do sistema de controle de exportação norte-americano

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

Agência Nacional de Segurança de Sistemas de Informação - ANSSI França

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

Direção Geral de Empresas - Serviço de Mercadorias de uso duplo (SBDU) - França

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

Princípios orientadores da OCDE para empresas multinacionais

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

Lei norte-americana: “Práticas Corruptas no Exterior” ou “FCPA”, 1977, alterada em 1998: “Lei Internacional Contra a Corrupção e de Concorrência Justa”

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

Lei britânica: “Lei Antissuborno do Reino Unido” (2010)

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



Lei Francesa nº 2016-1691, de 09 de dezembro de 2016, sobre transparência, combate à corrupção e modernização da vida econômica - Lei Sapin2
http://www.cjoint.com/doc/16_12/FLknuHuFltM_loisapin2.pdf

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

Minerais de conflito (Guia da OCDE sobre o dever de diligência em relação às cadeias de suprimentos responsáveis por minerais de áreas de conflito ou de alto risco)
<https://www.oecd.org/corporate/mne/GuidanceEdition2.pdf>