



Charte d’Ethique du Groupe INFRANEO

Table des matières

Le mot du Président.....	3
Notre Charte d’Ethique.....	4
Ethique et Conformité : l’exemplarité en action.....	5
Nos principes.....	6
Nos actions.....	16
Glossaire.....	19

Le mot du Président

L'Intégrité est l'une des valeurs essentielles à INFRANEO.

Elle traduit l'engagement d'INFRANEO pour une pratique éthique des affaires.

Cette Charte d'Ethique n'a pas pour seul finalité la conformité aux dispositions des lois et règlements en vigueur en matière de lutte contre la corruption et de trafic d'influence, elle est avant tout la pierre angulaire de l'engagement d'INFRANEO pour l'éthique et la conformité dans la conduite de son activité. Elle guide chacun d'entre nous dans notre pratique, notre travail, notre quotidien ; boussole indispensable à la réalisation de nos objectifs de croissance irréprochable et durable.

La probité à chaque échelon de notre organisation est un gage de crédibilité, de légitimité et d'efficacité tant vis-à-vis de nos clients, de nos partenaires que des pouvoirs publics. Il revient à chacun de nous d'en faire une réalité.

Elle est partie intégrante de notre identité dans un monde en quête de sens qui place l'éthique au sommet de sa chaîne de valeur normative et attend des entreprises qu'elles en soient les acteurs de premier plan. Aucun objectif de développement commercial ou de performance ne peut justifier d'enfreindre ces principes d'éthique et de conformité. INFRANEO ne tolérera aucun écart à ces principes.

Cette Charte reflète l'ADN de notre Groupe pour devenir la référence écrite de nos relations avec l'ensemble des parties prenantes de notre écosystème. Elle est une partie intégrante de notre engagement d'excellence.

Nous devons tous avoir pour mission de la faire vivre quotidiennement. J'y attache personnellement une attention particulière.



✓ Certified by  yousign

Andrea Bego Ghina
Président

Notre Charte d’Ethique

Notre Charte d’Ethique s’adresse à tous les collaborateurs du Groupe (permanents, temporaires ou détachés par une entreprise tierce) ainsi qu’à tous les dirigeants, managers et administrateurs du Groupe et de l’ensemble de ses filiales à travers le monde.

Elle exige d’agir dans le respect des lois et règlements applicables dans chaque pays où nous menons nos activités. En particulier, l’ensemble des entités du Groupe est soumis au respect de la loi française n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 pour la Transparence, la Lutte contre la Corruption et la Modernisation de l’Economie (dite « loi Sapin 2 »).

Elle s’applique également aux relations avec l’ensemble de nos tierces parties telles que nos fournisseurs, prestataires, partenaires commerciaux et clients, financiers, pouvoirs publics ou organisations non gouvernementales.

Cette Charte ne saurait couvrir toutes les situations mais, à défaut d’être exhaustive, elle indique une ligne de conduite. Elle ne reprend pas l’intégralité des procédures liées à la conformité ou au respect des lois – il appartient à chaque collaborateur de s’assurer qu’il connaît et respecte l’ensemble des procédures.

Le respect de cette Charte, de sa lettre et de son esprit, est un prérequis indispensable au contrat qui lie chaque collaborateur ou partenaire au Groupe.

La Charte d’Ethique est établie sous le contrôle du Comité d’Ethique, tel qu’il est défini dans ce document, qui se réserve le droit de la compléter ou amender à sa discrétion. La Charte d’Ethique est communiquée à chacun et disponible sur le site internet du Groupe.

Ethique et Conformité : l'exemplarité en action

Une Charte comme ligne directrice de nos actions quotidiennes

Pour que chacun et chacune d'entre nous puisse s'approprier cette Charte d'Ethique et la mettre en œuvre, quatre priorités ont été identifiées :

1. ENGAGEMENT À TOUS LES NIVEAUX

L'engagement éthique du Groupe et son exemplarité concernent l'ensemble des collaborateurs sans exception. Les dirigeants et les managers ont un rôle clé à jouer, au travers de leur propre conduite, en relayant les messages et les principes de la Charte, en s'assurant de son respect par leurs équipes.

2. INFORMATION, FORMATION ET PRÉVENTION

Pour lutter contre la corruption, tous les collaborateurs, particulièrement les plus exposés à ce risque, doivent être sensibilisés et formés pour prévenir les situations non-éthiques.

La prévention passe également par la mise en place de procédures. Ainsi, par exemple, le choix des tiers avec lesquels nous travaillons est soumis à une procédure de validation et l'usage des apporteurs d'affaires, consultants commerciaux, agents ou distributeurs est strictement encadré.

3. SIGNALLEMENT ET ACCOMPAGNEMENT

Tout collaborateur confronté à une situation non-éthique doit le signaler à sa hiérarchie ou à l'aide du dispositif d'alerte mis à disposition au niveau du Groupe.

4. SANCTION

La tolérance zéro impose que tout manquement aux principes de la présente Charte d'Ethique sera l'objet d'une sanction appliquée dans le respect des lois et règlements en vigueur applicables au Groupe et prononcée par les personnes dûment habilitées à cet effet.

Nos principes

1. LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET LA FRAUDE

a. *Lutte contre la corruption et le trafic d'influence*

Le Groupe proscrit tout acte de corruption et trafic d'influence, quels que soient leur forme, leur moment, leur lieu, leur circonstance ou leur montant.

Le fait qu'il puisse s'agir, localement, d'une pratique de marché, qu'elle soit courante, habituelle ou non, ne saurait en aucun cas justifier ou excuser de quelque manière que soit, l'usage de telles pratiques.

La corruption est un facteur de destruction de valeur et de richesse. Elle prive la collectivité d'une partie des services rendus au bénéfice de quelques-uns, et porte atteinte à l'effort de développement, de recherche et de compétitivité.

Les « paiements de facilitation » sont interdits, qu'il s'agisse de commissions ou de cadeaux, même pour un montant faible, à des agents publics ou des salariés privés pour obtenir une prestation (attribution d'un contrat, rapport d'expertise favorable etc.). Il peut s'agir de paiement à un partenaire, de participation à un financement politique, d'émission de factures indues, d'opportunités professionnelles (y compris sous forme de stage) ou tout autre avantage.

Tout manquement avéré expose son auteur à des sanctions prévues par la loi localement applicable et à des sanctions disciplinaires quelle que soit l'entité du Groupe et sa localisation.

b. *Respect des règles de concurrence*

Le droit de la concurrence interdit tout accord entre entreprises qui a pour objet ou pour effet de limiter la concurrence sur un marché. Chaque entreprise doit fixer sa stratégie industrielle et commerciale et agir sur le marché en toute indépendance.

Toutes les collaboratrices et les collaborateurs, quelles que soient leur activité et leur place dans le Groupe, sont tenus d'adopter un comportement irréprochable vis-à-vis de leurs concurrents, clients, partenaires, fournisseurs, prestataires, sous-traitants et prospects.

Sont notamment prohibés les ententes anticoncurrentielles, les échanges d'informations commerciales sensibles, l'abus de position dominante qui se matérialise notamment par des pratiques de prix discriminatoires, excessifs ou prédateurs etc.

Sont dès lors interdits, entre concurrents, toutes les pratiques ou accords qui ont pour objet ou pour effet, notamment de :

- Soumissionner de manière concertée à des appels d'offres (publics ou privés),
- Fixer en commun un prix d'achat, un prix de vente ou des marges,
- S'accorder pour limiter la production, les investissements, l'innovation et l'usage qui en est fait,
- S'accorder pour se répartir des marchés géographiques ou des clients, des débouchés ou sources d'approvisionnement, éliminer un concurrent, boycotter un fournisseur ou un nouvel entrant sur le marché etc.,
- S'échanger des informations commercialement sensibles, qui n'auraient pas pu être trouvées sur le marché et qui sont susceptibles d'avoir un impact sur le comportement commercial de l'entreprise qui les obtient, y compris dans le cadre d'associations professionnelles.

Chaque collaborateur du Groupe est autorisé à faire de la veille concurrentielle sur la base des informations publiques accessibles, sans concertation avec un concurrent, et en utilisant exclusivement les moyens légaux et éthiques pour la recherche d'informations.

L'usurpation et la dissimulation d'identité sont illicites, ainsi que la diffamation, le dénigrement de ses concurrents et l'utilisation de documents inexacts, falsifiés ou déformés.

Le non-respect de ces règles peut aboutir à des sanctions financières, pénales et réputationnelles très lourdes tant pour le Groupe que pour les individus concernés.

c. Encadrement des cadeaux, invitations et voyages techniques

Les cadeaux, invitations et voyages techniques sont des marques de courtoisie professionnelle. Ils sont strictement interdits pendant un appel d'offres. Hors d'une procédure d'appel d'offres,

le Groupe tient à limiter le plus possible le nombre, la fréquence et la valeur des cadeaux et invitations et des voyages techniques, que ceux-ci soient donnés ou reçus par des collaborateurs du Groupe. Recevoir ou offrir un cadeau ou une invitation n'est jamais un dû ni une obligation.

Les cadeaux et invitations effectués par un collaborateur du Groupe doivent être validés par la hiérarchie et faire l'objet d'un reporting annuel auprès du Comité d'Ethique. Ils doivent être conformes également avec la politique de l'entreprise qui les reçoit et la réglementation en vigueur dans le pays concerné (notamment en matière de cadeaux faits à des fonctionnaires).

Les cadeaux sont autorisés selon les pratiques locales (par exemple autour des fêtes de fin d'année) et sous réserve qu'ils soient de montant raisonnable et d'un contenu approprié. Ils doivent être validés formellement par le responsable de la personne qui envoie les cadeaux, suivis et reportés au Groupe (avec nom du bénéficiaire, description et valeur).

Les invitations à dîner ou déjeuner sont autorisées sous réserve que le montant du repas soit raisonnable et en proportion avec ce que le bénéficiaire pourrait se permettre personnellement. Elles doivent être validées par le management de la personne qui invite.

Les invitations privées à des événements (matchs, concerts...) sont strictement interdites. Elles sont autorisées s'il s'agit d'une opération de communication et promotion du Groupe faisant intervenir de nombreux tiers. On entend par « invitation privée » une invitation à laquelle un très petit nombre de personnes ou de parties sont conviées par opposition à une opération plus large de communication faite par un tiers avec différentes parties prenantes.

Il est strictement interdit de recevoir des cadeaux (au-delà de cadeaux promotionnels) et les collaborateurs du Groupe doivent le signifier à leurs partenaires. Dans les cas où il ne serait pas possible de refuser un cadeau, celui-ci, hormis s'il s'agit d'objet promotionnel de faible valeur (casquette, stylo bille au logo du partenaire...), devra être déclaré auprès de la hiérarchie et partagé ou mis en commun avec le plus grand nombre possible au sein du Groupe. De la même façon, les collaborateurs du Groupe ne sauraient accepter une invitation privée à un événement, concert, spectacle, sportif, culturel ou autre.

d. Lutte contre la fraude

Le respect des lois, des règlements, et de leur esprit est essentiel. Il est interdit de les enfreindre ou d'en détourner l'esprit. L'abus de droit est proscrit de même que le fait de falsifier des documents, dissimuler la réalité ou de diffuser de fausses informations.

e. Lutte contre le blanchiment, l'évasion fiscale et le financement du terrorisme

Les transferts d'argent, en particulier en cas de transaction transfrontalière, peuvent s'inscrire dans des systèmes de blanchiment d'argent, d'évasion fiscale ou de financement du terrorisme, qui sont proscrits par la loi et par les principes du Groupe. Des procédures doivent être mises en place dans chaque entité du Groupe et seront sujettes à audit. Le non-respect des procédures donnera lieu à une sanction.

f. Sincérité de la comptabilité et de l'information financière et extra-financière

Le Groupe se doit d'établir des comptes sincères et de communiquer une information juste et intègre, qu'elle soit financière ou non. Chacun se doit ainsi de collaborer à la production et la communication de cette information, sans omission ni altération de la vérité. En particulier, la valeur des actifs, notamment des actifs intangibles, et des contrats de la Société ne doit pas être survalorisée.

2. PROTECTION DE L'ENTREPRISE ET DE SES ACTIFS

a. Protection des informations

Chaque collaborateur est garant des informations qui lui sont confiées.

Toute information qui n'a pas été rendue publique est considérée comme interne au Groupe et confidentielle et protégée à ce titre.

Les informations qui constituent des informations commercialement sensibles, des secrets des affaires ou industriels, ou encore des données à caractère personnel, doivent être particulièrement protégées.

Chaque collaborateur doit respecter les principes relatifs à la confidentialité des informations et se conformer aux politiques du Groupe relatives à la protection des personnes et au patrimoine matériel et immatériel.

b. Bonne utilisation des outils digitaux du Groupe

L'informatique, à savoir le matériel, les logiciels, les réseaux et les informations qui y sont contenues, constitue un facteur clé de la réussite du Groupe.

Les ressources informatiques du Groupe doivent être utilisées de façon responsable et uniquement à des fins légitimes.

A cette fin chaque collaborateur doit prendre connaissance de la Charte informatique régissant le bon usage des ressources informatiques mises à sa disposition et s'y conformer.

c. Protection et respect de la propriété intellectuelle

Les actifs du Groupe sont protégés au titre de la propriété intellectuelle et industrielle comprenant les inventions, le savoir-faire, les conceptions, les logiciels, les marques de commerce, les brevets, les droits d'auteur, les applications et toute information fournie de façon exclusive au Groupe par un tiers ou créée par les collaborateurs du Groupe dans le cadre de leurs missions pour le Groupe.

Ces actifs et leur protection contribuent à mener nos affaires efficacement et à atteindre nos objectifs commerciaux.

d. Protection des actifs de l'entreprise

Les actifs des entités du Groupe doivent être utilisés uniquement à des fins professionnelles, dans des conditions légitimes et dans le cadre des autorisations d'obtention et d'utilisation.

Chaque collaborateur assure la protection et la valorisation de ce patrimoine, évite d'y porter atteinte et veille à ce qu'il n'en soit pas fait un usage frauduleux.

Cette règle s'applique aux actifs matériels (propriétés, locaux, équipements, fournitures etc.) comme aux actifs immatériels (brevets, information, image, logiciels, marques, réputation, secrets de fabrique etc.).

Un collaborateur constatant que des mesures de protection sont insuffisantes doit en alerter son supérieur hiérarchique.

Il doit agir de la même façon en cas de constat de vol ou de tentative de vol, de piratage, d'espionnage, de sabotage ou de détérioration.

L'image et la réputation du Groupe font partie de ses actifs les plus importants. Chacun devra veiller, par son comportement, ses actions et son langage, à préserver cette image et ne pas diffamer ni diffuser de fausses informations.

e. Lutte contre la corruption passive

Les mêmes règles relatives à la corruption active s'appliquent aux collaborateurs du Groupe. Il est interdit de solliciter ou recevoir quelque somme d'argent, avantage, gratification, y compris repas ou invitations à des événements festifs ou culturels, de la part de nos fournisseurs, clients ou agents. Tout cadeau doit, dans la mesure du possible, être refusé. Lorsque cela n'est possible sans créer de situation conflictuelle avec la tierce partie, ce cadeau, hormis s'il s'agit d'objet promotionnel de faible valeur (casquette, stylo bille au logo du partenaire...), doit être immédiatement reporté au supérieur hiérarchique du collaborateur et partagé de la façon la plus large possible au sein de l'entreprise.

f. Gestion des conflits d'intérêts

Un conflit d'intérêts peut survenir lorsque les intérêts privés d'un collaborateur peuvent interférer avec ceux du Groupe et influer, ou paraître influer, sur l'action ou les décisions de ce collaborateur.

Sont notamment source de conflit d'intérêt :

- Avoir un membre de sa famille ou un proche chez un client, fournisseur ou autre partenaire ;
- Avoir un intérêt financier, actionnarial ou assimilé au sein d'une entité avec laquelle le Groupe a des relations d'affaires

Pour faire face à ce type de situations, le Groupe impose un reporting interne et une validation préalable des situations à risques par la hiérarchie. Il appartient à chacun de reporter de façon transparente, claire et exhaustive les situations de conflit d'intérêt auprès de sa hiérarchie et du Comité d'Ethique.

Le Comité d'Ethique devra se prononcer sur les situations de conflit d'intérêt qui lui sont remontées ou dont il aura connaissance et pourra demander la mise en place d'actions correctives.

De même, un processus de due diligence pour les recrutements externes et internes de personnes les plus exposées au risque de corruption dans le cadre du poste à pourvoir permet de prévenir toute situation potentielle de conflit d'intérêts.

3. COMMUNICATION JUSTE ET RESPONSABLE AVEC LES TIERS (INVESTISSEURS, ANALYSTES, RÉSEAUX SOCIAUX)

Dans ses communications, le Groupe s'attache à ce que les informations fournies soient exactes, complètes, précises, compréhensibles et publiées en temps utile et respectueuses des règles de la confidentialité.

Tout ce que nous communiquons sur notre entreprise peut avoir un impact sur notre réputation, nos collègues et nos marques. C'est pourquoi, en dehors de leur dirigeant, seules les personnes dûment mandatées peuvent s'exprimer au nom du Groupe.

Un collaborateur qui désire prendre la parole en public, publier ou répondre à une interview sur un sujet qui concerne une activité du Groupe doit donc y être autorisé par une personne habilitée.

Tout collaborateur non mandaté peut s'exprimer librement, à condition de préciser préalablement qu'il parle ou écrit en son nom personnel et pas au nom du Groupe. Il veillera en particulier à ne pas l'impliquer dans une position partisane, ni à se prévaloir de ses fonctions pour appuyer son opinion.

Il veillera également au respect de l'interdiction de divulguer des informations confidentielles du Groupe.

Toute expression doit respecter les lois et les règles applicables et se conformer aux principes du respect de la personne humaine quel que soit le vecteur d'expression.

4. INTÉGRITÉ ET LOYAUTÉ DANS NOS RELATIONS AVEC LES TIERS

Le Groupe attache la plus haute importance à l'intégrité et à la loyauté dans ses interactions avec les tiers, personnes privées ou personnes publiques.

a. *Encadrement du recours à des consultants commerciaux et autres intermédiaires*

Le recours à des consultants commerciaux et à tout autre intermédiaire (apporteur d'affaires etc.) doit être validé par la Direction Générale du Groupe.

Ces consultants ou intermédiaires devront s'engager à respecter la présente Charte et leur contrat devra prévoir notamment (i) l'affirmation de la connaissance et du respect de la présente Charte et (ii) l'affirmation de la connaissance et du respect des lois et règlements en particulier en matière de corruption et de trafic d'influence et un comportement exemplaire en la matière.

Il est par ailleurs exigé de procéder :

- à une due diligence éthique préalable à toute relation contractuelle, qui sera réalisée par un prestataire tiers désigné par le Groupe (
- à la vérification permanente et systématique des prestations lors de l'exécution du contrat, et
- à la réalité des prestations avant tout paiement.

b. Transparence vis-à-vis des autorités publiques

Nos relations avec les autorités publiques doivent être transparentes et intègres.

Cela concerne toutes les autorités publiques qu'elles soient de contrôle, de régulation ou des autorités judiciaires.

INFRANEO est un Groupe citoyen. C'est pourquoi il s'engage à toujours agir avec honnêteté et intégrité, et à se conformer aux lois et règles fiscales applicables. INFRANEO paie sa juste part d'impôts dans les pays où il opère et entretient des relations constructives avec les autorités fiscales dans un esprit d'ouverture et de réactivité, pour accroître sa sécurité juridique et pour préserver sa réputation.

Le Groupe ne prend pas de positions fiscales spéculatives qui créent un risque fiscal, ni ne structure-t-il les opérations d'une manière qui ne reflète pas leur réalité économique.

Lorsque le Groupe partage avec les acteurs institutionnels, membres de gouvernements, parlementaires, et élus locaux sa vision de ses domaines d'intervention, de son expertise et de ses projets potentiels, il le fait de manière éthique. Ces positions ont pour but d'éclairer, dans le cadre de ses activités de lobbying, la prise de décision publique dans le respect de l'intérêt général et de l'intérêt du Groupe.

INFRANEO demande à ses collaborateurs ou aux tierces personnes en charge d'activités de lobbying d'agir en son nom d'une manière transparente et dans le respect de nos principes en matière de conflits d'intérêts, de prévention et de lutte contre la corruption ou le trafic d'influence.

Le Groupe s'interdit tout financement direct ou indirect d'activités politiques, y compris dans les pays où ces financements sont autorisés et encadrés par la loi.

c. Encadrement du mécénat, parrainage, partenariat et sponsoring

Les actions de mécénat et de parrainage du Groupe doivent témoigner d'une démarche citoyenne et socialement responsable. Elles se font en concertation et en partenariat avec tous les porteurs de projets concernés dans une logique de soutien de leurs initiatives.

Toute action de mécénat, parrainage, partenariat, sponsoring nécessite l'accord de la Direction Générale du Groupe.

Le Groupe veille sur la qualité éthique des bénéficiaires de ses actions.

Ces initiatives ne doivent pas créer de situations de conflit d'intérêts ni constituer un détournement de nos financements et s'exercent dans un cadre strictement conforme aux règles de notre code de conduite éthique.

5. RESPECT DES DROITS HUMAINS

Le respect de la personne humaine constitue un des principes fondamentaux d'INFRANEO qui respecte les droits humains internationalement reconnus partout où il opère.

Le Groupe sanctionne toute forme de discrimination, notamment à l'embauche et à l'évolution de la carrière, ainsi que toute atteinte au respect de la vie privée de ses collaborateurs (*privacy, données personnelles*). Aucun compromis n'est envisageable concernant la sécurité au travail et il est de la responsabilité de chacun de s'assurer que nos collaborateurs travaillent dans un environnement qui garantisse leur sécurité.

Toutes les lois relatives à l'organisation du travail, aux horaires et conditions de travail et de sécurité, doivent être scrupuleusement appliquées. Chaque individu, quel que soit son niveau hiérarchique, doit être respecté également.

La liberté syndicale est respectée et le dialogue social promu.

a. *Un environnement de travail respectueux et inclusif*

Respectueux - INFRANEO s'attache à maintenir des relations humaines respectueuses et harmonieuses au travail.

Il est de la responsabilité de chacun de permettre à tous les collaborateurs de travailler dans un climat harmonieux et serein, dans de bonnes conditions physiques et morales.

Le Groupe accorde la plus grande attention à la qualité de vie au travail. Le respect et la confiance

doivent guider les relations entre les collaborateurs tout comme le dialogue avec les partenaires sociaux. Les communications, qu'elles soient verbales ou écrites, doivent se faire sur un ton courtois et respectueux.

Les relations professionnelles doivent être gouvernées par le respect des uns et des autres quelles que soient les positions hiérarchiques.

Ce principe gouverne également les relations avec nos tierces parties. Ces dernières doivent offrir des conditions de travail décentes à leurs salariés, conformes aux principes et engagements d'INFRANEO.

Inclusif - le Groupe proscrit toutes formes de discrimination et d'exclusion.

Respectueux de la diversité et des choix privés de chacun, le Groupe considère uniquement et avant tout la compétence de ses collaborateurs.

Chaque collaborateur veille à ne pratiquer aucune discrimination notamment celles liées à l'âge, au sexe, à l'origine ethnique, sociale ou culturelle, à la religion, aux opinions politiques ou activités syndicales, à l'orientation sexuelle ou au genre, à la grossesse, l'état de santé ou de particulière vulnérabilité, ou aux particularités physiques ou handicaps.

L'égalité des chances, l'équité, la diversité et l'inclusion traversent toutes nos activités, elles sont l'affaire de toutes et de tous. Elles permettent au Groupe d'attirer et de fidéliser des personnes d'origines, de cultures, d'opinions ou d'expériences différentes et de créer et développer une culture de collaboration au travail qui nous est propre.

Le Groupe s'engage sur l'abolition des différences de perception liées au sexe, à l'âge, à l'origine ethnique ou sociale, au handicap ou à l'orientation sexuelle.

b. Lutte contre les violences, le harcèlement moral ou sexuel et les comportements sexistes

Chaque collaborateur s'abstient de toutes les formes de violence et de harcèlement, qu'il soit moral ou sexuel.

Le harcèlement moral, le harcèlement sexuel et les comportements sexistes, qui sont une déclinaison de cette violence, sont inacceptables au sein de notre Groupe.

Il appartient à chacun et chacune de s'impliquer dans la lutte contre le harcèlement au travail, afin de garantir un environnement professionnel sain, respectueux, bienveillant et solidaire et de dénoncer tous les comportements et actes qui s'y rapportent.

c. Respect de la liberté syndicale

Le Groupe respecte le droit des collaborateurs à créer des syndicats, d'y adhérer et de négocier collectivement dans le cadre des lois et réglementations applicables.

d. Protection des données personnelles

Le Groupe respecte la vie privée et protège les données personnelles, que ce soient les données de ses clients, de ses partenaires, de ses prestataires, de ses sous-traitants, de ses co-traitants, de ses fournisseurs etc.

Le Groupe se conforme aux lois et règlements relatifs à la protection des données personnelles applicables, notamment au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) ainsi qu'aux législations nationales en la matière.

Le Groupe s'engage à collecter et gérer les données personnelles de manière légale, loyale, légitime, éthique et à toujours respecter la vie privée de ses clients, collaborateurs et de toutes tierces parties.

6. PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

De par ses activités INFRANEO attache une importance particulière à l'environnement, sa préservation et au développement durable.

Dans le cadre de ses activités INFRANEO s'engage à respecter les législations et réglementations environnementales.

INFRANEO veille à contracter avec des partenaires, des fournisseurs, des clients qui ont le même respect des normes environnementales.

Nos actions

1. AGIR ET S'ENGAGER POUR L'ÉTHIQUE ET LA CONFORMITÉ, C'EST L'AFFAIRE DE CHACUN ET DONC DE TOUS

Les règles et principes énoncés par la Charte d’Ethique ne sont efficaces que s’ils sont régulièrement contrôlés, évalués et améliorés.

L’engagement éthique d’INFRANEO est porté au plus haut niveau du Groupe, il se décline à tous les niveaux managériaux et fonctionnels et s’illustre à travers la gouvernance éthique du Groupe.

Il revient à tout dirigeant et manager auxquels est confiée la responsabilité opérationnelle d’une Entité du Groupe, de s’assurer de la régularité des opérations, de la mise en place des contrôles appropriés et de l’utilisation des moyens d’évaluation mis à sa disposition au sein du Groupe ou de son métier.

La pratique opérationnelle de la compliance repose sur le principe du « comply or explain ». À tout moment, il revient à chaque niveau opérationnel d’être capable d’expliquer et de justifier de ses actions de mise en œuvre de la politique.

Les dirigeants et les managers d’INFRANEO sont les premiers promoteurs de la Charte d’Ethique et de son application au quotidien par les collaborateurs.

Ils sont des exemples et des ambassadeurs de nos principes.

De même, les membres du Comité d’Ethique veillent à la conformité de la mise en œuvre des engagements éthiques, assurent le suivi de l’évolution du dispositif éthique, suivent les dysfonctionnements éthiques et s’assurent de leurs traitements.

Ils proposent les politiques et procédures en matière d’éthique et de compliance et accompagnent leur mise en œuvre à tous les niveaux.

Ils s’assurent qu’une cartographie des risques éthiques est réalisée tenant compte des activités d’INFRANEO. Cette cartographie porte notamment sur le risque corruption.

2. LE COMITÉ D’ETHIQUE

Le Groupe a un Comité d’Ethique composé des membres suivants :

- Président du Groupe
- Directeur Financier du Groupe

- Directeurs Généraux des pays
- Direction des Relations Humaines

Il a pour mission de :

- Diffuser la Charte d'Ethique et s'assurer du suivi de la formation de l'ensemble des collaborateurs
- Modifier la Charte d'Ethique et suivre les versions successives ainsi que les procédures qui s'y rattachent
- Analyser les cas et problématiques qui lui sont remontés, notamment par la voie de la plateforme d'alerte
- Evaluer les processus de contrôle au sein des différentes entités et services du Groupe sur les sujets d'éthique
- Diligenter des missions d'audit au sein du Groupe ou concernant des tiers.

Le Comité d'Ethique se réunira trimestriellement. Il pourra se réunir également à la demande de l'un de ses membres pour statuer sur un point particulier.

3. S'INFORMER, SE FORMER ET PRÉVENIR

Chaque collaborateur doit s'informer, se former et suivre les modules de formation obligatoires qui leurs sont dédiés.

Tous les managers ainsi que les personnes les plus exposées (et notamment les fonctions commerciales, achats, finance...), devront recevoir une formation annuelle obligatoire, dispensée en direct par un dirigeant du Groupe.

Afin d'aider tous les collaborateurs à identifier, prévenir et faire face à des situations non-éthiques, le Groupe met en place un dispositif de formations dédiées à l'éthique et plus particulièrement aux risques de fraude et de corruption.

4. SIGNALER UN INCIDENT ÉTHIQUE : NE JAMAIS RESTER SEUL

Faire face à une situation potentiellement non-éthique ou poser une question en matière d'éthique est souvent délicat notamment dans la mesure où cela peut concerner le comportement de personnes que l'on connaît ou côtoie tous les jours.

Il faut du courage pour aborder ces sujets mais c'est souvent le seul moyen de mettre un terme à des pratiques inacceptables et d'engager des voies d'amélioration.

C'est pourquoi il est important de partager ces sujets avec des personnes de confiance et en premier lieu avec sa hiérarchie.

Si cela se révèle trop délicat ou impossible, il est toujours possible d'utiliser le dispositif d'alerte du Groupe.

5. SANCTIONNER LES ATTEINTES À NOS PRINCIPES ÉTHIQUES

Tout manquement à nos principes doit donner lieu à une sanction, qu'elle soit disciplinaire ou commerciale.

Chaque entité et chaque manager du Groupe s'engage à son niveau à faire respecter nos principes, à agir dans leur respect et à sanctionner tout manquement.

Aucun collaborateur d'INFRANEO impliqué dans des faits de corruption ne peut demeurer au sein du Groupe.

Glossaire

Abus de droit :

L'abus de droit est le fait, pour une personne, de commettre une faute par le dépassement des limites d'exercice d'un droit qui lui est conféré, soit en le détournant de sa finalité, soit dans le but de nuire à autrui.

Corruption :

La corruption vise le comportement par lequel sont sollicités, acceptés, ou reçus des offres, promesses, dons ou présents proposés à des fins d'accomplissement ou d'abstention d'un acte, d'obtention de faveurs ou d'avantages particuliers.

La corruption active et la corruption passive sont deux infractions pénales complémentaires mais autonomes.

Les agissements du corrupteur (**corruption active**) et ceux du corrompu (**corruption passive**) peuvent être poursuivis et jugés séparément et la répression de l'un n'est nullement subordonnée à la sanction de l'autre.

En fait, le corrompu accepte des promesses, des présents ou des dons et peut même les solliciter alors que le corrupteur offre des présents et des dons, fait des promesses jusqu'à céder aux sollicitations du corrompu en lui remettant l'objet de la corruption.

Discrimination :

La discrimination vise à défavoriser des personnes pour des motifs interdits par la loi sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

La discrimination fondée sur un de ces motifs est sanctionnée par la loi pénale.

Données personnelles :

Toute information relative à une personne physique identifiée ou identifiable. Une personne identifiable est une personne qui peut être identifiée, directement ou indirectement.

Lorsqu'une personne n'est pas identifiable, on dit que les données sont anonymes. La protection des données personnelles fait l'objet de lois dont le non-respect est susceptible de constituer une infraction pénale.

Extorsion

L'extorsion consiste à conditionner l'octroi d'un marché (public ou privé), d'un contrat ou d'une autorisation à la réalisation d'une contrepartie indue, en exerçant des pressions allant d'une demande d'argent ponctuelle ou quotidienne,

à des obstacles administratifs, voire à la menace physique sur les personnes et leur entourage familial. Ce sont des actes frauduleux interdits.

Fraude :

Est considérée comme une fraude toute action ou omission volontaire et dissimulée, commise dans l'intention de tromper ou de contourner les lois en vigueur ou les règles de l'entreprise, dans le but d'obtenir un avantage matériel ou moral indu pour le fraudeur ou pour un tiers.

La fraude prend des formes multiples qui sont toutes pénalement sanctionnées : vol d'argent, de biens, de données, altération volontaire, dissimulation ou destruction de documents, fausses écritures ou fausses déclarations, manipulation des comptes, contrefaçon, blanchiment d'argent, escroquerie, corruption...

Harcèlement moral :

Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est sanctionné pénalement.

Harcèlement sexuel :

Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant. Il peut avoir lieu au travail ou en dehors de celui-ci. Il s'agit d'une infraction pénale.

Paiement de facilitation :

Les paiements de facilitation sont des commissions ou cadeaux offerts à des fonctionnaires ou des personnes en position de décider pour obtenir une prestation à laquelle la personne a droit, par exemple donner une petite somme pour obtenir un visa ou dédouaner plus vite un bien.

Ils constituent des infractions pénales dans plusieurs pays et ils sont interdits par le Groupe.

Rétrocommissions :

Ce sont des paiements indus demandés ou versés à des acheteurs pour attribuer un contrat à un fournisseur ou prestataire. Une partie des frais du contrat est reversée à l'acheteur ou au donneur d'ordre. Ce sont des actes de corruption interdits.

Trafic d'influence :

Constitue un acte de trafic d'influence actif le fait de proposer à un agent public, pour lui-même ou pour autrui, des cadeaux et invitations et voyages techniques pour qu'il abuse de son influence réelle ou supposée en vue de faire obtenir d'une autorité ou d'une administration publique des distinctions, des emplois, des marchés ou toute autre décision favorable.

L'acceptation ou la sollicitation aux mêmes fins de tels cadeaux et invitations et voyages techniques par un agent public constitue un acte de trafic d'influence passif. Le trafic d'influence constitue une infraction pénale.