



## Code de Conduite (CdC)

# Introduction

Un Code de Conduite (CdC) est un outil courant de Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) ou de gouvernance environnementale et sociale (ESG) utilisé par les organisations de tout type pour établir et communiquer des pratiques commerciales responsables et une culture organisationnelle éthique. Le présent document est conçu pour définir explicitement les comportements attendus des membres du personnel de **LISAM**<sup>1</sup> et établir des politiques au sein de l'organisation et de ses filiales liées à nos valeurs :

- Respect : Traiter chaque individu avec dignité et respect, sans exception – clients, employés, partenaires, fournisseurs, concurrents et étrangers.
- Intégrité : Être toujours honnête et ne pas faire de promesses à moins d'être certain de pouvoir les tenir.
- Excellence du service : Peu importe la qualité de nos solutions logicielles, rien de tout cela n'a d'importance sans un service client passionné garantissant leur succès. Nous nous engageons à servir nos clients et nos services de manière efficace.
- Valeur : Le temps et les ressources sont précieux. Nous cherchons à créer de la valeur dans tout ce que nous faisons en fournissant les solutions les plus qualitatives et les plus abordables pour nos clients.
- Bonheur : Nous croyons qu'il est plus facile d'aider les clients à atteindre un objectif plus sûr et plus durable lorsque nous nous amusons en chemin et promouvons le bien-être de tous. Atteindre des objectifs ambitieux avec passion apporte une satisfaction et un bonheur indéniables. En rendant notre travail et notre environnement agréables, nous favorisons la pérennité dans nos activités professionnelles.

## Objectif et champ d'application

Chez **LISAM**, nous adhérons à un ensemble de principes et de normes fondamentales qui guident notre conduite éthique dans toutes nos interactions avec les actionnaires, les clients, les fournisseurs et les autorités ainsi qu'avec chaque individu s'engageant avec nous.

---

<sup>1</sup> Pour plus de simplicité, toutes les entreprises de Lisam Connect et Lisam EH&S sont reprises sous le nom de **LISAM** (voir la liste ci-dessous).



Ces principes définissent les responsabilités éthiques de nos mandataires sociaux, employés, externes, agents publics et collaborateurs occasionnels (tels que les employés temporaires, les étudiants, les stagiaires et les externes) en ce qui concerne les droits de l'homme, les libertés fondamentales, la santé, la sécurité et les considérations environnementales.

Ces principes s'appliquent à tout le personnel de **LISAM**, quel que soit leur poste, leur lieu de résidence ou leur lieu de travail. L'intention de ce code n'est pas d'énumérer ou d'expliquer toutes les lois et tous les règlements en vigueur où **LISAM** est implanté. En effet, il existe de nombreuses situations qui ne sont pas régies par des règles ou des normes externes. C'est pourquoi nous avons établi un Code de Conduite (CdC) pour guider notre personnel sur les comportements attendus lorsqu'il rencontre certaines situations.

Le champ d'application de ce Code de Conduite (CdC) comprend les sociétés de Lisam Connect et de Lisam EH&S Software :

- ➔ Lisam Connect :
  - Hemmis
  - Dinec International
  - Dinec Assembly by HTS
  - Megabyte Infrastructure
  - Megabyte Applications
  - Megabyte Consulting
- ➔ Lisam EH&S :
  - Lisam Systems et ses filiales
  - Lisam.Cloud
  - MPTS
  - Ecomundo
- ➔ WikiChemica

N.B. : tous les exemples cités dans ce Code de Conduite sont des exemples hypothétiques et non des cas déjà rencontrés dans le passé.

## Respect des droits de l'homme

Le respect des droits de l'homme signifie qu'une entreprise doit veiller à ne pas violer les droits de l'homme (« ne pas nuire ») et doit tenir compte des impacts négatifs sur les droits de l'homme dans lesquels elle est impliquée. Pour cultiver ce respect au sein de **LISAM**, nous mettons en œuvre des politiques et des initiatives globales visant à défendre la dignité, l'égalité et la liberté de chaque individu.



## Droits de l'homme et travail décent

Chez **LISAM**, nous maintenons une culture basée sur la loyauté, le respect et l'honnêteté dans nos interactions avec notre personnel, nos clients et nos parties prenantes. Cela comprend un engagement ferme sur le respect de la dignité, de la liberté et de la vie privée des personnes. Dans l'ensemble de l'entreprise et de ses filiales, **LISAM** s'engage à favoriser un environnement de travail qui utilise le plein potentiel de notre main-d'œuvre diversifiée.

**Exemple pratique :** Je m'inquiète de voir que certains de mes collègues travaillent de longues heures sans avoir suffisamment de temps pour se reposer. Que dois-je faire ?

- ➔ Il s'agit d'une situation difficile et délicate qui est généralement inacceptable dans les locaux de l'entreprise. Si vous êtes inquiet, vous devez faire un rapport à la direction des ressources humaines et/ou contacter une personne du comité RSE.

## Principes et droits fondamentaux au travail

**LISAM** et ses filiales adhèrent aux lois des pays dans lesquels elles exercent leurs activités, ainsi qu'aux principes du Pacte mondial des Nations Unies (UNGC) et de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) visant à éliminer toutes les formes de travail forcé. Nous nous opposons sans équivoque au travail forcé ou involontaire et travaillons activement à l'élimination du travail des enfants, en veillant au respect de l'âge légal d'emploi qui est de 15 ans. Nous accordons la priorité au bien-être, à la dignité et aux droits de nos collaborateurs, en valorisant, en respectant et en protégeant leurs intérêts.

Ici, vous trouverez quelques exemples de travail forcé :

- Conditions extrêmes de travail (heures excessives, environnement ou bureau non sécurisé) ;
- Salaires injustes ou inexistants ;
- Confiscations des documents d'identité ;
- Menaces ou intimidations pour quitter un emploi ;
- Manque de liberté ;
- Absence de contrats ou contrats abusifs.

En cas de travail des enfants, tous les collaborateurs sont tenus de fournir, au département des ressources humaines, les pièces d'identité nécessaires pour empêcher le recrutement d'enfants de moins de 15 ans. Nous nous engageons à faire preuve de transparence et de responsabilité dans les cas où des pressions extérieures affectent notre capacité à assumer nos responsabilités en toute objectivité.



**Exemple pratique :** Dans le pays où l'un de nos fournisseurs/partenaires est basé, il est légal d'embaucher quelqu'un qui a 12 ans. J'ai récemment appris que ce fournisseur emploie un certain nombre de personnes de cet âge. Est-ce acceptable pour **LISAM** ?

- ➔ Non. Chez **LISAM**, notre personnel respecte l'âge minimum légal pour travailler et n'embauche jamais de personnes de moins de 15 ans dans aucun pays.

Nous faisons preuve de la plus grande vigilance lors de la sélection de nos fournisseurs et prestataires de services, et nous pouvons refuser de nous engager ou mettre fin à notre collaboration avec tout fournisseur ou prestataire de services qui enfreint les lois sur le travail des enfants.

## Inclusion et diversité

Chez **LISAM**, nous promouvons activement l'inclusivité et rejetons toute forme de discrimination. Cet engagement implique de s'abstenir de toute action qui amène une différenciation injuste, une exclusion, une limitation ou un parti pris manquant d'objectivité, de rationalité ou de proportionnalité. Nous nous opposons fermement à tout comportement visant à entraver, restreindre, diminuer ou nier la reconnaissance et l'exercice des droits et libertés de la personne, quels que soient les facteurs tels que l'origine, la race, l'état matrimonial, l'âge, les opinions, le sexe, les croyances, l'appartenance syndicale, l'origine ethnique, le statut socio-économique, la grossesse, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, l'état de santé, le handicap ou la nationalité dont **LISAM** prend des mesures d'adaptation raisonnables. Nous croyons que la diversité au sein de notre personnel, dans un environnement caractérisé par l'égalité des droits et des responsabilités, augmente la valeur humaine et professionnelle au sein de l'entreprise.

Nous rejetons et interdisons également sans équivoque toute forme de comportement verbal, visuel ou physique qui porte atteinte à la dignité et au respect, ainsi que toute manifestation de harcèlement, de violence, d'intimidation ou d'autres comportements menaçants. Une telle conduite est strictement interdite et passible de mesures disciplinaires.

**Exemple pratique :** Le responsable de notre service perd son sang-froid et insulte, crie ou rabaisse ses collègues. Je ne sais pas si je dois le signaler.

- ➔ Oui, vous devriez faire part de cette préoccupation aux ressources humaines et/ou contacter une personne du comité RSE. Nous avons tous la responsabilité d'agir de manière professionnelle et de nous traiter les uns les autres avec dignité et respect.



## Harcèlement moral, harcèlement sexuel et violence

La « **violence au travail** » désigne toute situation dans laquelle des membres du personnel ou une autre personne sont persécutés, menacés ou agressés physiquement dans le cadre de leur travail.

Le « **harcèlement moral** » au travail désigne un ensemble de comportements abusifs, externes ou internes à l'entreprise, qui se produisent pendant un certain temps, et dont l'objet est de porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité physique ou mentale d'un membre du personnel. Cela peut se produire lorsqu'un environnement est intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, et se manifeste par des paroles, de l'intimidation, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux.

Par « **harcèlement sexuel** », on entend tout acte ou comportement visant à rabaisser une personne en raison de son sexe, ou à considérer une personne, pour la même raison, une personne comme inférieure ou essentiellement réduite à sa dimension sexuelle, ce qui porte gravement atteinte à sa dignité.

Les exemples de comportement pouvant constituer du harcèlement comprennent, sans s'y limiter, les éléments suivants :

- Blagues offensantes, insultes, épithètes ou injures ;
- Agressions physiques ou menaces ;
- Intimidation ou moquerie ;
- Insultes ou dénigrements ;
- Objets ou images offensants ;
- Interférence avec les performances professionnelles ;
- Attouchements ou contacts importuns ;
- Commentaires offensants sur l'apparence, les vêtements ou les parties du corps ;
- Gestes, commentaires ou avances sexuels inappropriés.

Les membre du personnel de **LISAM** qui subissent des préjudices psychologiques, qui peuvent également s'accompagner de dommages physiques, découlant de risques psychosociaux au travail, notamment de violences, de harcèlement moral ou sexuel au travail, peuvent s'adresser en priorité à la hiérarchie. Ils sont directement responsables de la formulation d'une solution au problème.

**Exemple pratique :** Je me sens très mal à l'aise parce que le chef de mon service m'invite constamment à dîner. J'ai peur de lui dire d'arrêter parce que je pense que cela pourrait se retourner contre moi.

- ➔ Un tel comportement est inapproprié, vous devez signaler immédiatement la situation aux ressources humaines et/ou contacter une personne du comité RSE.



## Sécurité et santé au travail

Chez **LISAM**, notre personnel attache une grande importance à la création et au maintien de pratiques de santé et de sécurité au travail (S&ST). Nous croyons fermement que le bien-être de nos collaborateurs dans ces domaines est tout aussi vital que toute autre fonction ou objectif commercial. Nous interdisons strictement tout comportement qui compromet la sécurité ou le bien-être de notre personnel, de nos clients, fournisseurs ou autres visiteurs.

Il s'agit notamment de :

- Créer un environnement de travail sécurisé ;
- Maintenir la sécurité des équipements et des systèmes de travail en prévenant les risques pour la santé ;
- Fournir les informations nécessaires pour assurer le bien-être du personnel ;
- Mettre en œuvre des procédures sécuritaires ;
- S'assurer que tous les matériaux utilisés sur le lieu de travail ne présentent aucun risque pour la santé ou la sécurité ;
- Respecter les réglementations légales pertinentes et les autres exigences souscrites.

**Exemple pratique :** Un collaborateur a récemment été victime d'un accident de travail. Ce n'était pas très grave, alors certains de nos collègues l'ont encouragé à ne pas le signaler afin que les objectifs de zéro accident ne soient pas affectés négativement.

- ➔ Les accidents de travail doivent être signalés rapidement à la direction. Ces signalements permettent aux membres du personnel de recevoir des soins médicaux appropriés et de prendre des mesures pour garantir la mise en place de toutes les mesures de sécurité nécessaires.

## Respect de nos ressources

Chez **LISAM**, nous reconnaissons que notre personnel du monde entier peut accéder aux matériaux, aux fournitures, aux équipements et aux propriétés intellectuelles appartenant à **LISAM** ou à nos clients. Nous respectons les droits associés à toutes les formes de propriété et considérons les informations comme un actif précieux de l'entreprise que nous traitons avec soin et intégrité tout en respectant les lois applicables dans chaque pays où nous exerçons nos activités.

### Utilisation des actifs

Tous les membres du personnel ont l'obligation d'utiliser de manière responsable les actifs de l'entreprise, comme indiqué dans leurs réglementations de travail applicables dans chaque pays où nous opérons, qui englobent les ressources matérielles et immatérielles appartenant à l'entreprise, à ses filiales, à ses clients et aux autres parties prenantes.



Les actifs corporels comprennent l'argent, les installations, les fournitures de bureau et l'équipement, tandis que les actifs incorporels comprennent la marque, la clientèle, les marques de commerce, les droits d'auteur, les brevets et autres propriétés intellectuelles de l'entreprise.

**LISAM** s'attend à ce que son personnel utilise ces actifs de manière efficace pour contribuer à la réalisation des objectifs de l'entreprise. Il est impératif que les ressources soient utilisées de manière responsable, dans le seul but de servir l'entreprise. Bien que l'équipement tels que les ordinateurs, soit fourni à des fins commerciales au nom de **LISAM**, une utilisation privée pour des activités personnelles est autorisée. Cependant, l'utilisation personnelle ne doit pas interférer avec le bon déroulement des opérations commerciales de **LISAM**.

**Exemple pratique :** Un visiteur d'un site **LISAM** est bloqué par une porte à laquelle j'ai accès. Que dois-je faire ?

- ➔ Vous ne devez pas donner accès au visiteur sans le rencontrer au préalable. Dans le cas d'un bâtiment assigné à **LISAM**, les visiteurs doivent remplir une fiche d'entrée.

## Sécurité des technologies de l'information

**LISAM** reconnaît la responsabilité collective de la sauvegarde et de la préservation de la sécurité des informations gérées par la certification ISO 27001 :2013<sup>2</sup>. Par cette certification, **LISAM** implique la mise en œuvre d'un Système complet de Management de la Sécurité de l'Information (SMSI) pour protéger les informations sensibles et assurer la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des données.

Cela comprend la mise en œuvre de la protection de l'accès aux comptes et aux mots de passe attribués à ces ressources, en comprenant l'importance cruciale de leur gestion responsable.

**Exemple pratique :** Pendant mes journées de télétravail, je consulte des mails parfois sensibles dans des lieux publics comme les aéroports ou les gares. Est-ce que j'ai le droit de travailler en public quand d'autres peuvent voir ce sur quoi je travaille ?

- ➔ Il vous est permis de travailler dans des espaces publics aussi longtemps que vous le souhaitez : prenez des mesures pour garder les informations privées du public, cela se fait temporairement et vous devez vous connecter à un réseau WIFI privé (il est nécessaire d'avoir un mot de passe). Si ce n'est pas le cas, cela est considéré comme une connexion non sécurisée interdite.

---

<sup>2</sup> L'ISO 27001 :2013 spécifie les exigences relatives à l'établissement, à la mise en œuvre, à la maintenance et à l'amélioration continue d'un système de management de la sécurité de l'information dans le contexte de l'organisation. L'ISO 27001 :2013 n'est applicable qu'au bureau se situant à Nivelles, Écaussinnes, Zwevegem et à LISAM Cloud.



## Gestion de l'information

Il est interdit au personnel de **LISAM** de divulguer des informations confidentielles sur l'entreprise. Seuls les porte-paroles officiels désignés sont habilités à partager ces informations avec les médias. Il est important de noter qu'une négociation sur la base d'informations privilégiées ou l'utilisation de ces informations à des fins financières personnelles est illégale dans de nombreux pays. De plus, le personnel est tenu de signaler tout cas de divulgation d'informations confidentielles conformément aux politiques de l'entreprise.

**Exemple pratique :** Je reçois une étude de marché pour un benchmark et on me demande de soumettre des informations sur l'entreprise. Est-il acceptable de partager des informations sensibles à des fins commerciales ?

➔ Non. Les informations sensibles sur **LISAM** sont confidentielles.

## Propriété intellectuelle

Le personnel de **LISAM** s'engage à protéger l'ensemble des informations confidentielles, y compris les secrets commerciaux, les processus, les méthodes, les stratégies, les plans, les projets, les données techniques ou de marché, et toutes autres données sensibles. Nous respectons la confidentialité de ces informations même après la fin de notre relation de travail, en étendant cet engagement aux informations confidentielles issues de collaborations antérieures avec d'autres entreprises.

En cas d'utilisation abusive d'informations, de produits contrefaits ou de violation des droits de propriété intellectuelle, les membres du personnel sont encouragés à signaler ces incidents conformément à la politique applicable.

**Exemples pratiques :** Lors d'un appel Teams avec un client, mon collègue enregistre l'appel avec son téléphone pour capturer tous les détails et ne pas avoir à prendre de notes manuscrites. Nous n'avons informé personne lors de l'appel qu'il était enregistré.

➔ L'enregistrement d'appels ou de réunions n'est pas autorisé et enfreint les réglementations sur la protection des données. Néanmoins, en cas de nécessité et avec l'accord des personnes concernées, l'enregistrement est possible.

## Données personnelles

Le personnel de **LISAM** traite l'acquisition et le traitement des données personnelles de manière responsable, avec une considération éthique et dans le strict respect des lois applicables dans chaque pays où les opérations sont menées. Les informations personnelles sont recueillies dans un but spécifique et légitime, et ne sont pas utilisées de manière incompatible avec ce but initial.



Nous nous assurons que ces données ne sont utilisées que dans le cadre des objectifs pour lesquels elles ont été collectées, sauf si un consentement est obtenu ou s'il existe une obligation légale contraire.

En outre, le personnel est tenu de notifier tout incident de divulgation d'informations confidentielles telles que la fuite de données personnelles. Les signalements peuvent être adressés à : [data\\_breaches@lisam.com](mailto:data_breaches@lisam.com)

Nous veillons au respect de toutes les lois et réglementations applicables en matière de protection des données dans chaque pays où nous exerçons nos activités. Cela inclut des lois telles que le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) dans l'Union européenne.

**Exemple pratique :** Je souhaite transférer des informations, comprenant des données personnelles de mon collègue, sur une clé USB afin de pouvoir travailler à domicile. Quelles sont les étapes à suivre avant de transférer ces données ?

- ➔ Transférer des données d'un collègue ou des informations sur l'entreprise sur des supports amovibles tels que des clés USB présente des risques particulièrement élevés et ne doit pas être effectué, même dans des circonstances exceptionnelles.

## Intelligence artificielle

L'IA a un énorme potentiel pour améliorer notre efficacité, automatiser les tâches fastidieuses et même découvrir des informations précieuses à partir de grandes quantités de données. Cependant, il est essentiel de reconnaître les dangers potentiels qui peuvent découler d'une utilisation irresponsable ou d'un manque de sécurité de cette technologie.

Premièrement, l'IA peut être vulnérable aux biais et aux erreurs, ce qui peut conduire à de mauvaises décisions ayant des conséquences (graves) potentiellement pour les personnes impliquées.

De plus, dans le cadre de nos activités, où nous traitons des données sensibles et confidentielles, il est d'autant plus crucial de prendre les précautions appropriées lors de l'utilisation de l'IA. Cela inclut la nécessité d'anonymiser les données avant de les soumettre à des algorithmes automatiques ou à d'autres applications incluant de l'intelligence artificielle. En anonymisant les données, nous réduisons le risque de divulgation involontaire d'informations personnelles ou confidentielles, tout en préservant l'intégrité et la confidentialité des données que nous traitons.

Tous les membres du personnel ont la responsabilité collective de veiller à ce que notre utilisation de l'IA soit guidée par des principes éthiques et respectueux de la vie privée. Cela signifie non seulement de prendre des mesures pour minimiser les risques associés à cette technologie, mais aussi de s'engager à être transparent et responsable dans nos pratiques de traitement des données.



**Exemple pratique :** Je souhaite optimiser un code source via ChatGPT.

- ➔ Il est interdit de mettre le code source de **LISAM** sur tout outil d'intelligence artificielle, car cela pourrait compromettre la sécurité et la propriété intellectuelle de l'entreprise. Les données sensibles et les algorithmes propriétaires peuvent être exploités par des personnes malveillantes ou des concurrents.

## Respect de notre planète

**LISAM** aborde et gère de manière globale les risques environnementaux liés à la consommation d'énergie, à l'économie circulaire et aux services environnementaux sur l'ensemble de ses sites. Notre approche consiste à fixer des objectifs ambitieux pour protéger la santé et l'environnement, aujourd'hui et à l'avenir. En intégrant le développement durable dans nos décisions quotidiennes et à nos pratiques opérationnelles, nous contribuons collectivement à un changement positif. De plus, la réduction des émissions de gaz à effet de serre répond non seulement à nos objectifs environnementaux, mais elle offre également l'opportunité de pénétrer de nouveaux marchés et d'accroître la valeur de nos investissements.

D'autant plus que les événements climatiques extrêmes sont susceptibles d'augmenter, modifiant ainsi l'environnement dans lequel évoluent nos filiales. En fixant des objectifs, nous participons activement à la lutte contre le changement climatique, le plus grand défi de ce siècle. Vous trouverez ces objectifs dans la police environnementale.

Tout le personnel de l'entreprise doit suivre les priorités suivantes :

- Promouvoir une culture environnementale pour réduire la gestion de l'énergie, de l'eau et des déchets via des tâches quotidiennes simples (comme éteindre la lumière après avoir quitté les bureaux, maintenir la température des bâtiments à 20°C, ...) ;
- Renforcer la sensibilisation à la protection de l'environnement par la mise en place de mesures de gestion des déchets ;
- Augmenter la détection et l'analyse des risques environnementaux au sein du groupe.



# Respect de nos relations avec les parties prenantes

## Client et concurrent

Le personnel de **LISAM** s'engage à servir ses clients avec intégrité, en garantissant un traitement équitable et honnête à chaque transaction. Nous défendons des principes et des valeurs qui mettent l'accent sur la prestation de services de la plus haute qualité et de la plus grande efficacité, conformément aux normes de certification ISO 9001:2015<sup>3</sup>. Cela implique la mise en place d'un Système de Management de la Qualité (SMQ) visant à améliorer la satisfaction des clients, à optimiser les processus internes et à promouvoir une amélioration continue. Notre objectif est de comprendre en profondeur les besoins de nos clients et de continuer à innover pour répondre et dépasser leurs attentes.

Il est strictement interdit au personnel de se livrer à de fausses comparaisons avec des services équivalents offerts par des concurrents.

**Exemple pratique :** Lors de la préparation d'une réponse à un client **LISAM**, une autre entreprise suggère qu'elle peut soumettre une offre gonflée pour s'assurer que **LISAM** gagne ce client et demande la même chose en échange à l'avenir. S'agit-il d'une situation gagnant-gagnant ?

- ➔ Pas du tout ! Un tel comportement viole le droit de la concurrence et peut exposer l'entreprise à une responsabilité juridique importante.

## Choix juste et équitable du fournisseur

**LISAM** garantit que tous ses prestataires de services sont traités de manière juste et égale lors de la sélection des offres de projets. Le processus de sélection est basé sur l'impartialité par le biais d'une concurrence loyale et d'une évaluation objective, notamment sur : l'égalité financière, l'égalité de traitement, la transparence du processus, la promotion de relations durables et équilibrées et la prévention de la corruption.

Par conséquent, tous les membres du personnel impliqués dans le processus de sélection doivent s'abstenir de donner la priorité à leurs intérêts personnels. Cette obligation d'agir de bonne foi pendant la phase précontractuelle est désormais imposée par les normes légales et législatives.

**Exemple pratique :** J'ai reçu un cadeau d'un fournisseur pendant les périodes de négociation.

- ➔ Tous les cadeaux et invitations doivent être refusés d'office. Dans l'absolu, cela signifie que vous ne devez accepter aucun avantage.

---

<sup>3</sup> L'ISO 9001:2015 n'est applicable qu'au bureau se situant à Nivelles, Écaussinnes, Zwevegem et à LISAM Cloud.



# Culture basée sur les réglementations

## Conformité réglementaire

**LISAM** adhère aux lois, réglementations et codes de conduite de chaque pays où elle exerce ses activités, tout en se conformant à ce Code de Conduite (CdC), ainsi qu'aux politiques, règles et procédures établies par l'entreprise.

## Lutte contre la corruption

La « **corruption** » consiste à solliciter des pots-de-vin en demandant ou en incitant d'autres personnes à recevoir des pots-de-vin, et dégénère en extorsion lorsqu'elle est accompagnée de menaces mettant en danger l'intégrité personnelle, la vie ou les acteurs privés impliqués (principe 10 du Pacte mondial des Nations Unies).

**LISAM** respecte scrupuleusement les lois anticorruptions dans tous les pays où elle opère. Nous n'émettons ni n'autorisons de pratiques de corruption, et nous n'incitons personne à adopter de tels comportements.

**Exemple pratique :** Je réalise un voyage d'affaires dans un pays pour lequel un visa est nécessaire. À l'ambassade, l'agent m'informe que le temps nécessaire à l'obtention du visa est beaucoup plus long que prévu. Il suggère qu'il peut accélérer le processus si je lui verse la somme de 1.000€.

- ➔ Nous interdisons toute forme de corruption. Déclinez poliment cette offre et informez directement votre manager de la situation.

## Lutte contre les incitatifs illicites

Les « **incitatifs illicites** » font référence à l'offre ou à la réception d'un cadeau, d'un prêt, d'honoraires, d'une récompense ou d'un autre avantage de la part d'un individu en tant qu'incitation à s'engager dans des activités malhonnêtes, illégales ou d'abus de confiance dans le cadre de la conduite d'opérations commerciales (Principe 10 du Pacte mondial des Nations Unies).

**LISAM** interdit strictement toute forme de corruption comprenant les pots-de-vin, les paiements secrets ou toute autre forme de rémunération inappropriée. Il est interdit aux membres du personnel, aux fournisseurs et aux partenaires d'offrir, de payer, de solliciter ou d'accepter des incitatifs illicites sous quelque forme que ce soit.

Toutefois, le personnel peut échanger des cadeaux modestes avec des clients ou des fournisseurs ou faire des dons de bienfaisance dans des limites raisonnables. En tant qu'entité mondiale, **LISAM** se conforme aux lois et aux réglementations anti-corruption dans toutes les régions où elle opère.



**Exemple pratique :** J'ai recommandé un « consultant informatique » local pour nous aider. Ce consultant a demandé un acompte plus important et a déclaré que l'argent serait utilisé pour « aider à accélérer les choses ». Comme nous ne savons pas exactement où va cet argent, cet arrangement est-il permis ?

➔ Non, ce type de paiement est un pot-de-vin déguisé et n'est pas autorisé.

## Lutte contre le blanchiment d'argent

**LISAM** se conforme aux lois pertinentes régissant la prévention du blanchiment d'argent et interdit strictement tout don ou contribution à des partis politiques, des candidats ou des organisations agissant en tant qu'intermédiaire pour les contributions politiques au nom de **LISAM**.

Il est également interdit aux membres du personnel d'utiliser la marque, les ressources, les actifs ou l'équipement de **LISAM** pour s'engager dans des activités politiques, y compris des manifestations ou des campagnes électorales. Le personnel doit également rester vigilant afin d'éviter les situations où ses contributions ou activités politiques personnelles pourraient donner l'impression d'un conflit d'intérêts.

**Exemple pratique :** J'envisage de travailler avec un fournisseur basé en France qui souhaite recevoir un paiement sur un compte bancaire situé aux îles Caïmans. Puis-je travailler avec ce fournisseur ?

➔ Les comptes bancaires situés dans des juridictions autres que celle où un fournisseur a son siège social soulèvent des signaux d'alarme, en particulier lorsque le compte bancaire est situé dans une juridiction connue pour être un paradis fiscal.

## Contributions politiques

À **LISAM**, le personnel engagé dans des activités politiques est tenu de s'assurer que sa participation est clairement délimitée comme personnelle et non représentative de l'entreprise. Les membres doivent également se conformer aux exigences stipulées par les lois locales concernant les contributions politiques dans les pays où les opérations sont menées.

**Exemple pratique :** Un candidat politique de premier plan demande à l'entreprise d'apporter une contribution financière substantielle à sa campagne. Le candidat affirme qu'un tel soutien serait en accord avec les valeurs de l'entreprise et contribuerait à promouvoir des politiques favorables à l'industrie technologique. Est-il acceptable d'en faire la demande ?



- ➔ Cela est considéré comme de la corruption. Se livrer à des pots-de-vin ou à toute forme de corruption va à l'encontre des valeurs et des politiques de l'entreprise. De plus, cela viole les lois locales et internationales, ce qui pourrait avoir de graves conséquences juridiques et réputationnelles pour **LISAM**.

## Famille et autres

**LISAM** interdit toute implication ou influence directe ou indirecte dans les processus de négociation ou de prise de décision concernant tout client, fournisseur ou partenaire commercial avec lequel il existe un lien familial ou tout lien personnel susceptible de créer un conflit d'intérêts ou un avantage personnel. Cela inclut les relations impliquant des membres de la famille en tant que partenaires, investisseurs, agents ou à tout autre titre.

Le personnel qui est chargé de la surveillance, de la supervision, de l'audit ou du contrôle des secteurs supervisés par les proches doit rapidement signaler cette situation à un supérieur hiérarchique. De plus, les membres du personnel doivent s'abstenir d'intervenir ou de répondre aux demandes de leurs supérieurs, subordonnés, collègues, membres de la famille ou amis si cela pourrait compromettre l'intégrité des opérations commerciales.

**Exemple pratique :** J'ai un frère qui travaille pour un prestataire de services d'organisme de formation, et les offres qu'il fait à l'entreprise sont compétitives et correspondent à nos besoins. Que dois-je faire ?

- ➔ Pour éviter tout conflit d'intérêts, vous ne pouvez pas accepter ce genre d'arrangement.

## Cadeaux et marques d'hospitalité

Il y a « **conflit d'intérêts** » lorsqu'un membre du personnel exerce lui-même une activité professionnelle et qui entre en situation susceptible d'influencer la manière dont il exerce ses fonctions et donc d'influencer l'impartialité et l'indépendance de la prise de décision.

**LISAM** doit éviter toute situation de création de conflits d'intérêts réels ou potentiels en favorisant une prise de décision transparente au sein de l'entreprise en relation avec les tiers et les clients.

Voici quelques-unes des situations les plus courantes qui peuvent créer un conflit d'intérêt :

- Conflit professionnel ou lié à l'entreprise :

Un membre du personnel ne doit pas prendre part ou tenter d'influencer une décision ou des relations d'affaires avec un concurrent, un client, un partenaire, un vendeur, un fournisseur ou une autre entité commerciale actuelle ou potentielle dans laquelle il existe un intérêt financier direct ou indirect.



- Conflits liés aux relations personnelles :

Un membre du personnel ne doit pas prendre part ou tenter d'influencer une décision ou des relations d'affaires qui peuvent bénéficier ou sembler bénéficier à un parent, à un ami personnel proche ou à une entreprise commerciale dans laquelle un parent ou un ami personnel proche est impliqué dans un intérêt financier direct ou indirect.

Un membre du personnel ne doit pas accepter d'articles qui visent à obtenir un traitement préférentiel, à conserver un avantage commercial ou à rechercher un favoritisme. L'acceptation ou l'offre de tels cadeaux pourrait être considérée comme un pot-de-vin ou une corruption.

Tous les cadeaux offerts, reçus ou refusés doivent être consignés dans un registre. Il est important de déclarer rapidement toute offre de cadeau dès qu'elle est reçue.

**Exemple pratique :** J'ai reçu un iPad en cadeau de la part d'un fournisseur qui l'a fait personnaliser avec mes initiales. Est-il possible de le garder ?

- ➔ Non. Retournez poliment l'article au fournisseur et expliquez la politique de l'entreprise.

## Alcool et drogues

**LISAM** souhaite promouvoir la sécurité, la santé et le bien-être de tous ses membres du personnel. En effet, les membres ayant des problèmes d'alcool ou de drogue sont plus souvent absents, ont un risque accru d'accidents du travail et leur rendement est généralement inférieur à celui de la moyenne. **LISAM** vise à prévenir les problèmes de fonctionnement résultant d'une consommation problématique d'alcool et de drogues et à y répondre de manière adéquate.

**LISAM** détermine les formes d'alcool susceptibles d'être consommées au travail :

- Il est interdit d'être sous l'emprise de l'alcool ou de toute autre drogue au début de ses activités ou durant le travail.
- Il est interdit de consommer de l'alcool, d'en fournir à autrui ou d'en disposer au-delà des limites établies par le règlement de travail applicable dans chaque filiale (les éventuelles exceptions en matière d'alcool sont les cadeaux faits à l'occasion d'anniversaires, de jubilés, de départs, etc.).

Une tolérance zéro absolue sera toujours exigée pour toutes les drogues. Si un membre du personnel trouve un collègue en état de consommation aiguë d'alcool et de drogues, ce membre doit en informer immédiatement le supérieur qui le retirera du travail pour des raisons de sécurité et assurera son retour en toute sécurité à son domicile. Après l'incident, un entretien doit être organisé et un rapport écrit sur ce dysfonctionnement doit être préparé.



Si cet incident se reproduit, le membre doit suivre la procédure pour la consommation fréquente d'alcool et de drogues :

- Le superviseur constate un dysfonctionnement ;
- Le membre est confronté à des problèmes opérationnels sur la production factuelle, concrète et objective ;
- Un plan d'accompagnement est élaboré en concertation avec le superviseur pour les questions psychologiques ;
- L'obligation de soutenir ces mesures est contractuellement stipulée ;
- En cas de non-respect des accords conclus ou si la situation ne s'améliore pas, une sanction pourra être envisagée.

## Nos responsabilités

### Comité de direction

**LISAM** est responsable de l'approbation du contenu et des révisions du Code de Conduite (CdC) et des polices, ainsi que de la supervision de leurs diffusions. En collaboration avec la Direction Générale, **LISAM** veille à ce que le Code de Conduite (CdC) et les polices soient efficacement diffusés dans l'ensemble de l'entreprise et de ses filiales.

### Administration

Le personnel de **LISAM** connaît bien le Code de Conduite (CdC) et les polices et signe chaque année une lettre d'engagement adhérent aux dispositions et aux mises à jour. Si un aspect du Code de Conduite (CdC) et des polices est perçu comme peu clair ou difficile à appliquer, les membres du personnel sont encouragés à en informer le service des ressources humaines et/ou le comité RSE afin de faciliter sa clarification et sa résolution.

### Comité RSE

**LISAM** veille à ce que tous les départements adhèrent au Code de Conduite (CdC) et aux différentes polices en facilitant la diffusion, en favorisant la compréhension et en encourageant leur application cohérente grâce au comité RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises). Nous fournissons des conseils et une assistance pour le traitement des signalements liés au Code de Conduite (CdC) et aux polices et répondons rapidement à tous les doutes ou préoccupations concernant les violations potentielles.

De plus, nous veillons à la confidentialité et à l'impartialité des enquêtes sur les incidents signalés, en facilitant les discussions afin de déterminer les mesures correctives appropriées pour les actes ou les omissions qui contreviennent au Code de Conduite (CdC) et aux polices.



## Membres du personnel

Les membres de **LISAM** sont chargés de signaler toute préoccupation liée à l'intégrité, aux violations potentielles du Code de Conduite (CdC) et des polices ou tout comportement illégal, inapproprié ou contraire à l'éthique. Les rapports doivent être adressés à la direction des ressources humaines, au superviseur et/ou au comité RSE.

De plus, les associés sont tenus de signer une lettre d'engagement, conformément à la fréquence spécifiée par l'entreprise, affirmant leur engagement à adhérer au Code de Conduite (CdC) et aux polices.

## Ressources humaines

Le département des ressources humaines de **LISAM** assure la large diffusion du Code de Conduite (CdC) et des polices parmi les membres du personnel en fournissant des copies et en recueillant des accusés de réception signés. Les sujets abordés dans le Code de Conduite (CdC) et les polices sont également intégrés dans les programmes d'intégration et de formation des nouveaux membres.

## Marketing

**LISAM** s'engage à mener des activités commerciales légales, éthiques, honnêtes, véridiques, et conformes aux principes de concurrence loyale, de bonnes pratiques commerciales et de responsabilités sociales.

Les membres du personnel sont tenus d'éviter les situations contraires à l'éthique qui pourraient compromettre l'intégrité, la dignité humaine ou qui pourraient impliquer des symboles culturellement offensants. En outre, ils doivent s'abstenir d'utiliser des éléments susceptibles d'entraîner une mauvaise interprétation des fonctionnalités des services proposés.

## Audit interne

**LISAM** évalue le respect des directives énoncées dans le Code de Conduite (CdC) et des polices et informe rapidement le Comité RSE de toute violation détectée. Nous surveillons de près les mesures prises par la direction pour traiter les violations signalées.

## Système de conformité éthique

**LISAM** maintient la confidentialité de tous les rapports reçus par les membres du personnel et d'autres parties, à moins que la divulgation ne soit exigée par la loi applicable, auquel cas seules les informations nécessaires seront divulguées conformément à l'enquête correspondante. Nous ne tolérons pas les signalements non fondés faits de mauvaise foi contre des personnes innocentes.



Pour déterminer si une personne a enfreint le Code de Conduite (CdC) ou les polices, nous menons des enquêtes impartiales et approfondies, en veillant à ce que tout acte répréhensible allégué soit étayé par des preuves.

**LISAM** interdit toute forme de représailles à l'encontre des personnes qui signalent des violations ou coopèrent de bonne foi aux enquêtes sur des violations présumées du Code de Conduite (CdC) et aux polices. Le fait de ne pas signaler les violations connues du Code de Conduite (CdC) et des polices peut entraîner une responsabilité partagée et peut nécessiter des mesures correctives.

## Gouvernement et autorités

**LISAM** s'engage à respecter les lois, les réglementations et les directives pertinentes établies par les gouvernements de tous les pays où nous opérons. Nous maintenons à tout moment une communication et une coopération ouvertes avec les autorités compétentes.

Les membres du personnel font preuve de respect envers les entités gouvernementales et les fonctionnaires, en offrant un traitement respectueux et en favorisant un environnement d'ouverture et de confiance propice à des discussions et à des ententes constructives.

Les membres du personnel sont tenus de répondre rapidement à toutes les exigences ou observations des gouvernements et des autorités, et de s'y conformer, en collaborant efficacement et courtoisement dans les limites des lois et règlements en vigueur. Toutes les interactions entre **LISAM** et les agences ou fonctionnaires gouvernementaux respectent strictement les lois applicables et les principes énoncés dans le présent Code de Conduite (CdC) et les polices associées

## Rapports des membres du personnel

Si vous vous trouvez dans une situation où vous percevez un conflit entre le libellé de la politique et les lois, coutumes ou pratiques de votre lieu de travail/pays, ou si vous avez des questions concernant cette politique ou si vous souhaitez signaler une violation possible de celle-ci, nous vous encourageons à exprimer vos questions et vos préoccupations par les voies établies. Ces canaux privilégient la confidentialité dans toute la mesure du possible.

Que vous ayez des questions ou que vous ayez besoin de signaler des violations potentielles, vous pouvez contacter le comité RSE ou via l'adresse mail [ESG@lisam.com](mailto:ESG@lisam.com).

**LISAM** s'engage à enquêter de manière approfondie, à traiter et à répondre aux préoccupations du personnel, et s'engage à prendre les mesures correctives appropriées en cas de violation de la politique.



## Sanctions ou pénalités

Le non-respect de ce présent Code de Conduite (CdC) peut entraîner des sanctions sévères à titre individuel et qui, pour **LISAM**, peuvent entraîner des pertes financières et nuire à son image ou porter atteinte à sa réputation.

Une violation peut entraîner :

- Des mesures disciplinaires, des sanctions civiles et pénales à l'encontre de tout membre du personnel impliqué dans ce comportement.
- La résiliation d'une relation d'affaires avec un partenaire qui n'adhère pas ou ne respecte pas le présent Code de Conduite (CdC).

## Révision

L'application pratique et l'efficacité du présent Code de conduite (CdC) seront évaluées chaque année après son adoption. À la lumière de cette évaluation, la présente politique peut être révisée au besoin.

## Reconnaissance

Je déclare avoir lu et compris le Code de Conduite (CdC) de **LISAM**. J'accepte de me conformer pleinement à cette politique et aux politiques qui y sont liées dans toutes mes activités liées à **LISAM**.

Date : \_\_\_\_\_

Lieu : \_\_\_\_\_

Signature :



**CEO:**

Michel Hemberg

CEO

**CSR Committee:**

Thierry Levintoff

CFO / CSR Committee Chairman

Pauline Cinarelli

Certification officer / CSR  
Committee Vice chair

Océane Denis

Certification officer / CSR  
Committee Vice chair

