

CHARTE ETHIQUE ET VALEURS GROUPE

Identification du document	
Référence	Charte Ethique et Valeurs Groupe
Date de création	05/11/2020
Date de dernière mise à jour	12/11/2021
Statut	Version finale du 09/11/2021
Rédacteur	Koffi Madou R&C
Propriétaire	Audrey Mariani SG
Classification	Diffusion interne + Site internet du groupe
Nombre de pages	16
Applicabilité	La Charte Ethique et Valeurs Groupe s'applique à l'ensemble des entités d'IN Groupe

Circuit de validation				
Nom / Prénom	Entité / Direction	Date	Commentaires	Visa
Audrey Mariani	SG			
Didier Trutt	PDG			

« IN Groupe » désigne Imprimerie Nationale S.A. ainsi que ses filiales au sens du Code de commerce français.

CHARTRE ETHIQUE ET VALEURS GROUPE

Le message du Président Directeur Général

Le succès, l'image et la réputation d'IN Groupe sont le résultat de notre engagement, de nos talents et de notre implication.

Bâtir une réputation et construire l'image d'entreprise ne peut se concevoir que par des valeurs et l'exigence d'une éthique et d'une conformité sans compromis et sans faille dans les principaux domaines de conformité d'IN Groupe notamment en matière de prévention de la corruption et du trafic d'influence, du respect des réglementations antitrust, de protection des données à caractère personnel, des régimes de sanctions, embargos et du contrôle des exportations ...

Chaque collaborateur se doit d'adopter un comportement exemplaire dans ses relations de travail au quotidien, le principe de « tolérance zéro » devant être respecté notamment en matière de corruption, de trafic d'influence et d'Antitrust étant la règle.

C'est pourquoi le comité exécutif s'est engagé de manière volontariste à se conformer aux règles de conduite rappelées dans cette chartre d'Ethique et de Valeurs et demande à chaque collaborateur, quel que soit son niveau hiérarchique, de lire et de respecter à son tour attentivement les dispositions de cette chartre.

Le Comité exécutif et moi-même vous remercions de votre vigilance et de votre implication personnelle pour maintenir l'intégrité et la réputation de notre groupe au plus haut niveau, et ce en appliquant au quotidien les principes éthiques et de conformité partagés par tous.

Paris, le 12 novembre 2021

Le Président Directeur Général

Sommaire

1. ETHIQUE DES COMPORTEMENTS DES COLLABORATEURS IN Groupe
 - a. RESPECT DES DROITS FONDAMENTAUX
 - i. Respect des droits de l'homme
 - ii. Travail des personnes handicapées
 - iii. Egalité hommes / femmes
 - iv. Harcèlement sexuel et moral
 - v. Réglementations sur la santé et la sécurité au travail
 - vi. Protection des données confidentielles
 - vii. Respect de la vie privée
 - b. RESPONSABILITE LIEE AUX COLLABORATEURS
 - i. Information et transaction financière
 - ii. Protection des actifs
 - iii. Abus de biens
 - iv. Remboursement des notes de frais
 - v. Respect des délégations de pouvoirs et signature
2. ETHIQUE DE NOS RELATIONS AVEC LES PARTIES PRENANTES D'IN Groupe
 - a. ETHIQUE DE CONDUITE DES AFFAIRES
 - i. Protection des données à caractère personnel
 - ii. Prévention des manquements au droit de la concurrence
 - iii. Prévention et lutte contre la corruption et le trafic d'influence
 - iv. Cadeaux et invitations
 - v. Conflits d'intérêts
 - vi. Respect des sanctions et du contrôle des exportations
 - vii. Propriété intellectuelle
 - viii. Prévention de la fraude
 - ix. Lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme (LCB-FT)
 - b. RELATIONS AVEC DES TIERS DEFINIS
 - i. Relations avec les actionnaires
 - ii. Relations avec les fournisseurs
 - iii. Relations avec les clients
 - iv. Représentants d'intérêts
3. IN Groupe, SON ENVIRONNEMENT ET LA SOCIETE
 - a. CONTRIBUTION SOCIETALE
 - i. Mécénat et activités caritatives
 - ii. Dialogue social
 - iii. Financement de la vie politique
 - b. PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

Principe et utilisation de la présente Charte

La présente Charte a pour objet d'établir un corpus de principes directeurs dont le respect permet de s'assurer que l'ensemble des collaborateurs d'IN Groupe et de ses filiales partage une référence commune en matière d'éthique des affaires.

Elle constitue l'un des textes fondamentaux de la politique Ethique et Conformité et de la politique de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (« RSE ») d'IN Groupe. Elle est complétée de politiques et procédures qui en assurent la déclinaison opérationnelle.

Cette Charte reprend les principaux domaines de conformité d'IN Groupe compte-tenu des activités de la société. C'est un outil à disposition de chaque salarié.

Chaque collaborateur a la responsabilité de veiller à ce que ses activités exercées, le soit en parfaite conformité avec les lois et réglementations applicables et ce conformément aux principes décrits dans cette charte.

Aussi, chaque fois qu'un collaborateur pense être confronté à une problématique éthique ou de conformité, il doit se poser les questions suivantes :

- Est-ce légal ?
- Est-ce conforme aux valeurs d'IN Groupe et à l'esprit de la charte ?
- Suis-je capable de justifier mon choix au regard de l'éthique des affaires ?

Tout manquement à cette charte ainsi qu'aux lois et règlements applicables expose IN Groupe au risque de voir son image ternie, son accès à certains marchés et l'atteinte de ses objectifs compromis. Le collaborateur responsable s'expose à des sanctions disciplinaires d'IN Groupe.

Tout collaborateur qui s'interroge sur l'application de la présente charte éthique et valeurs du groupe ou sur la conduite à adopter dans une situation particulière peut et doit recueillir l'avis de son supérieur hiérarchique et / ou du Secrétariat général dont la direction conformité Groupe.

Par ailleurs, IN Groupe met à disposition de tous les collaborateurs et de ses parties prenantes un dispositif d'alerte garantissant la confidentialité pour signaler, de bonne foi, tout soupçon quant à une éventuelle violation de la loi ou de la politique éthique et conformité de l'entreprise. IN Groupe s'engage à ce qu'aucun collaborateur ne fasse l'objet de discrimination ou de mesures de représailles pour avoir émis une alerte.

1. ETHIQUE DES COMPORTEMENTS DES COLLABORATEURS IN GROUPE

a. RESPECT DES DROITS FONDAMENTAUX

i. Respect des droits de l'homme

IN Groupe s'engage à respecter et à promouvoir les droits fondamentaux issus de la Déclaration universelle des droits de l'Homme, la dignité et la valeur de la personne humaine, la vie privée des salariés et l'égalité hommes/femmes.

IN Groupe veille en particulier au respect des principes définis dans le pacte mondial de l'ONU et de l'OCDE touchant aux droits de l'Homme, aux normes de travail et à l'environnement. De même, IN Groupe respecte les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur la liberté d'association et le droit à la négociation collective, l'élimination du travail forcé et le travail des enfants.

Au sein de l'entreprise, lieu de vie commun, il est important de favoriser le bien vivre ensemble passant par un respect mutuel et un respect de l'identité de chacun. Toute discrimination d'un collaborateur à l'égard d'autres collaborateurs pour quelque motif que ce soit ne saurait être tolérée.

IN Groupe et ses filiales s'attachent à promouvoir l'égalité de traitement entre tous ses collaborateurs et à avoir des pratiques équitables en matière d'emploi. Le Groupe s'oppose à toute forme de discrimination, et tout particulièrement, pour des motifs tirés des origines, des mœurs, de l'âge, du sexe, des opinions politiques ou religieuses, de l'appartenance syndicale des individus ou du handicap.

ii. Esclavage et travail forcé

IN Groupe ne tolère pas le travail des enfants sous aucune forme pour contribuer à ses activités. Il ne recourt pas au travail forcé ni aux formes d'esclavage moderne, telles que le travail contraint, la confiscation des pièces d'identité, etc...

IN Groupe s'engage à ne pas collaborer avec des partenaires (prestataires, partenaires, sous-traitants...) qui soumettent leurs employés au travail forcé, à la servitude ou à l'esclavage.

iii. Travail des personnes handicapées

Consciente de sa responsabilité sociale, IN Groupe porte une attention particulière au recrutement et à l'intégration professionnelle de travailleurs handicapés. IN Groupe se conforme aux législations et réglementations nationales relatives au travail des personnes handicapées.

iv. Egalité hommes/femmes

L'égalité hommes/femmes est un élément déterminant de la politique IN Groupe d'égalité des chances. IN Groupe bannit à cet égard toute forme de discrimination.

v. Harcèlement sexuel et moral

Aucun collaborateur ne doit harceler un autre collaborateur pour quelque motif que ce soit. Le harcèlement qu'il soit sexuel ou moral, représente une violation de la loi et expose le collaborateur responsable et éventuellement IN Groupe, à des conséquences juridiques, financières et réputationnelles.

vi. Réglementations sur l'hygiène et la sécurité au travail

IN Groupe, en qualité d'employeur, s'engage à fournir un cadre de travail répondant aux lois et réglementations en matière d'environnement, d'hygiène et de sécurité.

L'hygiène et la sécurité au travail dépendent toutefois de chacun d'entre nous. Chaque collaborateur doit veiller à ce que ses actes n'entraînent ou n'aggravent aucun risque pour lui-même ou pour les autres. Il doit signaler à sa hiérarchie et à la Direction des Relations Humaines tout comportement, installation ou risque potentiel pouvant compromettre la sécurité de son environnement de travail, ainsi que tout accident ou incident dont il pourrait avoir connaissance.

vii. Protection des données confidentielles

IN Groupe intervenant pour partie dans des activités concurrentielles, elle attache une importance particulière à la protection de ses données sensibles : toute information non rendue publique doit être considérée par chacun d'entre nous comme étant confidentielle.

Au cours de leur travail, les collaborateurs peuvent être amenés à avoir accès et/ou utiliser certaines informations confidentielles comme les coûts, les marges, les contrats, les salaires, les stratégies commerciales, les listes de clients, les secrets de fabrication...

Cette liste est non exhaustive. La confidentialité de ces informations est déterminante pour la bonne marche des affaires d'IN Groupe.

Personne n'est autorisé, autrement que dans un cadre de confidentialité garanti notamment contractuellement, à divulguer une quelconque de ces informations à qui que ce soit (personne, entreprise, corporation, association ou autre entité) pour quelque raison que ce soit, aussi bien pendant sa période d'emploi au sein d'IN Groupe qu'après son départ.

Les informations confidentielles personnelles sont les informations relatives aux collaborateurs et seront aussi évoquées dans le paragraphe sur le respect de la vie privée.

BONNES PRATIQUES

- Conserver en sécurité toutes les données, aussi bien celles sous format papier qu'électronique et garantir que les tiers non autorisés n'y aient pas accès ;
- Limiter la divulgation d'informations confidentielles au sein d'IN Groupe aux seules personnes ayant un besoin légitime d'en avoir connaissance ;
- Ne pas discuter ou travailler dans des lieux publics sur des informations confidentielles concernant IN Groupe ;
- S'abstenir de dénigrer IN Groupe et de divulguer des informations internes ou confidentielles la concernant sur les réseaux sociaux ;
- Ne pas diffuser ou prêter les mots de passe et les identifiants.

viii. Respect de la vie privée

Chaque collaborateur doit être traité avec dignité et avec un total respect de sa vie privée. IN Groupe s'engage à assurer la confidentialité des informations personnelles. La société limite l'accès à ces informations et leur utilisation à de seuls besoins légitimes tels que la gestion des ressources humaines.

Toute collecte, utilisation et divulgation d'informations personnelles se fait conformément aux règles internes en vigueur et à la loi, notamment celles qui régissent les fichiers informatiques.

b. RESPONSABILITE LIEE AUX COLLABORATEURS**i. Information et transaction financière**

Les opérations et transactions effectuées par IN Groupe sont enregistrées de manière sincère et fidèle dans les comptes de chaque société, conformément aux réglementations en vigueur et aux procédures internes.

Les collaborateurs effectuant des enregistrements comptables veillent en permanence à faire preuve de précision et s'assurent de l'existence de la documentation correspondant à chaque écriture.

Tout transfert de fonds (entrant et sortant) requiert une vigilance particulière, notamment quant à l'identité de la contrepartie et au motif du transfert.

ii. Protection des actifs

Le maintien de l'intégrité des actifs d'IN Groupe est un gage de sa pérennité et doit mobiliser chacun d'entre nous.

À ce titre, chacun doit les protéger de toute dégradation, perte, vol, dommages, négligences, gaspillages. Ces actifs ne doivent pas être détournés ou les utilisés à des fins personnelles.

Par actifs, il faut entendre :

- Les biens meubles (véhicules, mobilier, ordinateurs, téléphones...) ;
- Les équipements de production, les bureaux et locaux d'activités ;
- Les biens incorporels identifiés et définis par la loi, mais aussi les idées ou les savoir-faire élaborés par les collaborateurs dans le cadre de leurs missions. Les listes des clients, prospects, sous-traitants ou fournisseurs, les informations sur les marchés, les pratiques techniques ou commerciales, les offres commerciales et études techniques, les données ou informations auxquelles les collaborateurs ont accès dans l'exercice de leurs fonctions font partie du patrimoine d'IN Groupe et doivent être protégées.

iii. Abus de biens

L'abus de biens sociaux est un délit qui consiste, pour tout dirigeant ou son délégataire, à utiliser en connaissance de cause les biens, le crédit, les pouvoirs ou les voix de la société à des fins personnelles, directes ou indirectes.

L'abus de biens est un délit exposant son auteur à des poursuites pénales.

iv. Remboursement des notes de frais

Les frais engagés par les collaborateurs dans l'exercice de leurs fonctions ou de leurs missions font l'objet d'une prise en charge par IN Groupe dans le respect des procédures en vigueur et notamment des plafonds relatifs aux cadeaux et invitations.

v. Respect des délégations de pouvoirs et de signature

Les délégations de pouvoir ou de signature sont un acte de confiance des dirigeants envers le management et les collaborateurs.

Les collaborateurs ayant reçu une délégation de pouvoirs ou de signature veillent à en respecter les termes et à n'engager IN Groupe que dans la stricte limite des pouvoirs et délégations ou subdélégations qui leur ont été octroyés. Un comportement contraire serait déloyal envers le délégant et IN Groupe.

Tout mandataire qui consent un pouvoir spécial écrit pour la signature d'un acte, d'une convention ou autre concernant une opération spécifique ou une catégorie d'opérations spécifiques, le fait sous son entière responsabilité.

2. ETHIQUE DES RELATIONS AVEC LES PARTIES PRENANTES D'IN GROUPE

a. ETHIQUE DE CONDUITE DES AFFAIRES

i. Protection des données à caractère personnel

IN Groupe s'engage à protéger et traiter avec précaution l'ensemble des données à caractère personnel dont il a à connaître du fait de ses activités. Cet engagement fait l'objet d'un volet spécifique du programme de conformité RGPD dont les principes principaux sont les suivants :

- Le respect des règles relatives à la finalité des traitements, la pertinence des données, la confidentialité, la durée de conservation, les droits des personnes ;
- Les traitements mis en œuvre par le Groupe et intégrant des données personnelles doivent être conformes aux réglementations en vigueur dès leur conception. Les règles de sécurité des systèmes d'information doivent être respectées dès l'origine de ces traitements ;
- Tout projet d'exploitation, diffusion, transfert ou partage avec un tiers de données à caractère personnel doit faire l'objet de vérifications préalables par la hiérarchie et doit être validé par le Délégué à la protection des données ;
- Chaque administrateur informatique doit connaître, comprendre, respecter la Charte de l'administrateur réseaux qui stipule que soit mis en œuvre un niveau de sécurité, vis-à-vis des données à caractère personnel conforme à la réglementation en vigueur ;

- Seules les personnes habilitées, en raison de leurs fonctions, peuvent consulter ou utiliser des données à caractère personnel et dans le seul but du besoin professionnel légitime identifié du traitement.

Pour assurer la mise en œuvre du programme de conformité en matière de protection des données à caractère personnel, un Délégué à la protection des données est désigné au sein du Groupe.

ii. Prévention des manquements au droit de la concurrence

IN Groupe se conforme à la réglementation nationale et internationale applicable dans le domaine du droit de la concurrence. Il met en place des dispositifs permettant de repérer, prévenir et corriger tout acte qui irait à l'encontre de cet objectif, notamment par le fait de dispenser régulièrement des séances de sensibilisation aux collaborateurs, la diffusion de guidelines et d'une politique associée.

Les grands principes de notre politique sont repris dans la présente Charte.

Tout incident ou doute concernant le droit de la concurrence doit être porté à la connaissance de la Direction juridique ou signalé via le dispositif d'alerte du Groupe pour recevoir un traitement approprié et diligent.

Le droit de la concurrence consiste principalement à lutter contre deux grands types de pratiques anticoncurrentielles : les ententes et les abus de position dominante.

- **Abus de position dominante** : il est illégal pour une entreprise de profiter de sa domination sur un marché (y compris localement) pour en bloquer l'accès à ses concurrents et entraver les initiatives des nouveaux concurrents d'entrer sur le marché dans l'objectif de pouvoir maîtriser le marché pour son profit au détriment des réglementations de libre concurrence et de liberté des prix.
- **Ententes illicites** : Si les ententes ne sont pas en tant que telles interdites, notamment lorsqu'elles contribuent au progrès, elles peuvent toutefois le devenir quand elles ont pour seule intention de figer le marché, augmenter les prix ou encore se répartir les clients. Ainsi, une entente dite illicite est un accord formel ou informel conclu entre des entreprises concurrentes dans le but de freiner la concurrence, augmenter ou limiter la baisse des prix sur un marché et ce, quelque en soit l'échelle (ville, région, pays). Il peut s'agir en pratique de répartition de marchés, d'accord sur les prix de vente ou d'achat...

Il est interdit aux collaborateurs de mettre en œuvre toute conduite qui enfreindrait le droit de la concurrence et notamment :

- De participer à toute réunion réunissant plusieurs sociétés concurrentes dont l'objet explicite ou implicite serait de fixer des prix ou des évolutions de prix sur ce marché, se répartir des marchés, échanger sur leur stratégie respective...
- D'échanger avec des concurrents des informations non publiques, comme par exemple la stratégie, la commercialisation des produits, la soumission à des appels d'offre...Néanmoins, l'étude de la concurrence, de son positionnement, de ses projets et de ses prix à partir de données publiques ne saurait être qualifiée, en tant que tel, de pratiques anti-concurrentielles. De même, la communication de données aux organismes professionnels à des fins statistiques est acceptable.

- D'obtenir par quelques voies que ce soit des informations non rendues publiques par ses concurrents.
- Pour information, il est rappelé que les pratiques anti-concurrentielles sont sanctionnées pénalement mais aussi par des amendes proportionnelles au chiffre d'affaires des groupes (et non pas de celui de l'auteur de l'infraction) et peuvent être très importantes (amendes pouvant aller jusqu'à 10% du chiffre d'affaire d'un groupe d'entreprises). Elles entachent, par ailleurs, la réputation du groupe. Il est à noter que le non-respect de ces règles pourrait également entraîner le prononcé de la nullité des accords passés en violation des règles du droit de la concurrence et/ou l'interdiction de participer à des appels d'offres pour des marchés publics.

iii. Prévention et lutte contre la corruption et le trafic d'influence

Les actes de corruption et/ou de trafic d'influence faussent le fonctionnement normal, équitable et loyal des marchés.

IN Groupe s'engage à respecter les lois anti-corruption à caractère extraterritorial et celles des pays dans lesquels le Groupe opère et notamment la loi SAPIN 2, le *UK Bribery Act 2010*, le *Foreign Corrupt Practices Act*, le *World Bank Integrity Guidelines*, les Principes directeurs de l'OCDE et le référentiel BnEI (Banknote Ethics Initiative) de prévention de la corruption. Pour ce faire, le Groupe a mis en place un programme de conformité anti-corruption.

Quelles que soient les circonstances et les intérêts en jeu, la prévention et la détection des actions de corruption et/ou de trafic d'influence sont essentielles à la préservation des intérêts à long terme d'IN Groupe.

Elles doivent être l'affaire de tous, qui avons collectivement l'obligation de ne pas participer à des actions de corruption et/ou de trafic d'influence, et le devoir professionnel de tout mettre en œuvre, dans la mesure de nos moyens, pour contribuer à prévenir la corruption ou y mettre fin si elle est portée à notre connaissance.

La corruption consiste à proposer sans droit (corruption active) ou solliciter ou agréer (corruption passive) à tout moment, directement ou indirectement à un agent public (personne dépositaire de l'autorité publique, chargée d'une mission de service public ou investie d'un mandat électif – corruption d'agent public) ou à un agent privé (personne qui exerce dans le cadre d'une activité professionnelle ou sociale, une fonction de direction ou un travail pour une personne physique ou morale ou pour un organisme quelconque – corruption d'agent privé).

En conséquence, recevoir, verser, offrir ou accepter des pots de vin ou consentir des avantages ou des promesses indues, directement ou par un intermédiaire rémunéré, à un élu, agent d'une entité administrative ou une personne privée dans le but d'obtenir un traitement de faveur ou d'influencer l'issue d'une négociation dans laquelle IN Groupe est intéressée est illégal et déloyal envers le groupe.

Sont également interdits les « paiements de facilitation » destinés à exécuter ou accélérer certaines formalités administratives. Sont ici visés les fournisseurs, clients, concurrents, représentants de l'autorité publique, tout parti politique, personnes politiquement exposées etc.

Le trafic d'influence désigne le fait pour une personne de recevoir – ou de solliciter – des dons dans le but d'abuser de son influence, réelle ou supposée, sur un tiers afin qu'il prenne une décision favorable. Il implique trois acteurs : le bénéficiaire (celui qui fournit des avantages ou des dons), l'intermédiaire (celui qui utilise le crédit qu'il possède du fait de sa position) et la personne cible qui détient le pouvoir de décision (autorité ou administration publique, magistrat, expert, etc.). Le droit pénal distingue le trafic d'influence actif (du côté du bénéficiaire) et le trafic d'influence passif (du côté de l'intermédiaire).

La participation d'un collaborateur à un acte de corruption et/ou de trafic d'influence est une faute professionnelle, sanctionnable sans préjudice des éventuelles poursuites et sanctions administratives, civiles et pénales.

iv. Cadeaux et invitations

Les cadeaux échangés entre partenaires commerciaux sont des civilités destinées à nouer et entretenir des relations d'affaires.

Offrir ou recevoir un cadeau doit être exceptionnel et d'un montant raisonnable et doit traduire exclusivement la préoccupation d'améliorer les relations commerciales avec les clients et fournisseurs sans être de nature à altérer, à l'intérieur, comme à l'extérieur de l'entreprise, l'image et la réputation d'IN Groupe, de ses collaborateurs et dirigeants.

Chacun devra s'interroger sur le fait de savoir si un cadeau reçu ou offert est de nature à altérer l'impartialité de celui qui le reçoit ou est de nature à laisser penser à celui qui en est à l'origine qu'il en est ainsi. Si la réponse est positive, le cadeau devra être poliment refusé ou ne devra pas être proposé. En cas de doute, le supérieur hiérarchique, la direction conformité Groupe et le Secrétariat général Groupe pourront être interrogés.

En tout état de cause, les collaborateurs s'engagent à ne jamais en solliciter.

IN Groupe a mis en place une Politique Cadeaux et Invitations qui encadre les cadeaux et invitations offerts ou reçus.

BONNES PRATIQUES

- Ne pas solliciter des cadeaux ou des invitations
- S'obliger à s'interroger sur la finalité réelle ou perçue des cadeaux reçus
- Ne pas offrir ou accepter des espèces, des bons d'achat ou des chèques cadeaux
- Concernant plus spécifiquement les PPE (Personnes Politiquement Exposées), il est interdit de :
 - Affecter, offrir ou promettre des paiements en espèce, des services, des cadeaux ou des invitations individuelles à des personnes revêtues d'une autorité publique en échange d'avantage inapproprié ;
 - Utiliser un intermédiaire ou agir en tant qu'intermédiaire pour avoir de tels comportements. Dans le cas où ils ou elles seraient face à ce genre de situations, les employé(e)s doivent contacter leurs supérieurs.

v. Conflits d'intérêts

Par loyauté envers IN Groupe, les collaborateurs évitent toute situation où leurs intérêts personnels (ou ceux d'une personne physique ou morale à laquelle ils seraient liés) pourraient entrer en conflit avec ceux d'IN Groupe.

Devant un risque de conflit d'intérêt ou en cas de doute, le collaborateur doit dans un esprit de loyauté et de transparence en informer par écrit et immédiatement son responsable hiérarchique, le Secrétariat général Groupe dont la direction de conformité Groupe et s'abstenir d'initier ou de maintenir toute relation avec le tiers concerné jusqu'à ce qu'une décision intervienne sur le sujet.

Afin de limiter les risques de conflit d'intérêts, IN Groupe demande notamment à ses collaborateurs :

- de ne pas exercer d'activité professionnelle chez un fournisseur, client ou concurrent.
- de ne pas détenir d'intérêt financier significatif chez un fournisseur, client ou concurrent de la société sauf autorisation préalable écrite du responsable hiérarchique signifiée à la direction de conformité Groupe ou le Secrétariat général Groupe.
- de notifier à son supérieur hiérarchique, à la direction conformité Groupe ou au Secrétariat général Groupe, toute relation commerciale de la société avec un parent, un proche ou avec une société contrôlée par un parent ou un proche préalablement à la transaction ou en tout état de cause dès qu'il en a connaissance.

BONNES PRATIQUES

- Identifier ses conflits d'intérêts, réels, apparents ou potentiels, et informer par écrit sa hiérarchie
- Ne pas s'impliquer dans la prise de décision d'IN Groupe quand elle concerne une entité dans laquelle on a, ou un membre de notre famille a, un intérêt privé ;
- Ne pas utiliser sa position au sein d'IN Groupe, ou les informations obtenues dans ce cadre, pour un gain personnel ou celui de sa famille et de ses proches ;
- Ne pas travailler de façon systématique voire abusive avec un fournisseur dans lequel quelqu'un de proche possède un intérêt.

vi. Respect des sanctions et du contrôle des exportations et des importations

IN Groupe et ses filiales n'acceptons aucune importation ou exportation en provenance ou à destination de pays pour lesquels des sanctions (c'est-à-dire des sanctions économiques ou commerciales adoptées, administrées ou imposées par le Conseil de sécurité des Nations-Unies, les autorités des États-Unis ou de l'Union Européenne) prohibent l'établissement de relations d'affaires.

De ce fait, IN Groupe et ses filiales respectons strictement, dans tous les pays où ils exercent des activités, les législations qui leur sont applicables et en particulier les réglementations relatives aux sanctions et embargos (France, UE, UK, USA, ONU...) et au contrôle des exportations et des réexportations des produits vers des pays tiers (France, UE, UK, USA, ONU...), en fonction de la classification des produits, des utilisations finales, des utilisateurs finaux et des pays clients.

IN Groupe et ses filiales sont conscients que la mise en œuvre de ces réglementations exige une vigilance particulière et qu'un non-respect des réglementations applicables pourrait avoir des conséquences insupportables pour le Groupe, ses clients, et à titre individuel pour le personnel à l'origine de cette défaillance.

Chacun, à son niveau, doit respecter les restrictions relatives aux exportations et réexportations imposées par le pays d'origine des biens et technologies et la protection des produits et savoir-faire nationaux.

En cas de doute, le Secrétariat Général, et notamment la Direction conformité, Groupe pourront être interrogés.

vii. Propriété intellectuelle

IN Groupe alloue des ressources financières et humaines très importantes à l'innovation, la création de produits, processus et idées innovants dans les domaines techniques, financiers et commerciaux qui représentent un actif de grande valeur afin de maintenir sa position de leader dans le secteur. Tous ces documents ou informations relèvent de la propriété intellectuelle, industrielle et artistique, ou des savoir-faire qui font la force d'IN Groupe.

Chacun de nous doit s'attacher à les protéger. Cette protection inclut des mesures telles que les mots de passe pour les données électroniques, des lieux de stockage fermés à clé pour les documentations papier, le traitement attentif des courriers électroniques ou papier, l'absence de discussions confidentielles dans les lieux publics.

Par ailleurs, les collaborateurs veilleront à respecter la propriété intellectuelle d'autrui. Il est interdit de s'approprier dans le cadre professionnel des informations en provenance de tiers qui peuvent être considérées comme confidentielles ou d'utiliser sans autorisation, transgresser ou plagier tout droit de propriété intellectuelle d'un tiers (incluant les brevets, les copyrights, les marques déposées ou les secrets commerciaux). Chacun s'interdit également d'effectuer des copies illégales des logiciels utilisés par IN Groupe ou de procéder à une utilisation non autorisée desdits logiciels.

viii. Prévention de la 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 d'IN Groupe, dans le but d'obtenir un avantage matériel ou moral indu pour le fraudeur ou pour un tiers.

La fraude prend des formes multiples : le vol d'argent, de biens, de données, l'altération volontaire, la dissimulation ou la destruction de documents, les fausses écritures ou fausses déclarations, la manipulation des comptes, la contrefaçon et l'escroquerie. La participation d'un collaborateur à un acte de fraude est une faute professionnelle, sanctionnable sans préjudice des éventuelles poursuites et sanctions prévues par la loi.

ix. Lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme (LCB-FT)

La lutte contre le blanchiment du produit d'activités illicites et contre le financement des actes terroristes sont des obligations légales qui font également partie des engagements sociétaux d'IN Groupe.

Le blanchiment de capitaux est le fait de faciliter, par tout moyen, la justification mensongère de l'origine des biens ou des revenus de l'auteur d'un crime ou d'un délit ayant procuré à celui-ci un

profit direct ou indirect. Le fait d'apporter un concours à une opération de placement, de dissimulation ou de conversion de ces capitaux constitue également un acte de blanchiment. Le financement du terrorisme consiste quant à lui à fournir ou recueillir des sommes destinées à financer des actes terroristes.

A ce titre, toute entrée en relation sans connaître l'identité véritable du client ou du partenaire est totalement prohibée.

C'est la raison pour laquelle IN Groupe réalise des diligences pour vérifier l'intégrité des tiers avec lesquels il est amené à collaborer. Ces diligences consistent à :

- vérifier l'identité du client / fournisseur / partenaire au début et pendant la relation d'affaires,
- obtenir une documentation officielle et juridique adaptée aux particularités de la personne physique ou morale,
- et mettre en œuvre des mesures de vérification et de certification de documents d'identité.

Il est de la responsabilité de chacun de connaître avec précision sa contrepartie réelle au moment de l'entrée en relation et de l'actualiser au cours de la vie de celle-ci. Pour cela il appartient à chaque collaborateur opérationnel d'appliquer les procédures relatives à l'évaluation de l'intégrité des tiers.

b. RELATIONS AVEC DES TIERS DEFINIS

i. Relations avec l'actionnaire unique

Conformément aux règles applicables en la matière, IN Groupe veille à apporter à son actionnaire unique les informations permanentes, périodiques ou occasionnelles.

À ce titre, l'actionnaire unique reçoit de manière transparente une information financière exacte, pertinente et sincère.

IN Groupe s'astreint également à respecter les principes et recommandations en matière de gouvernement d'entreprise.

ii. Relations avec les fournisseurs

En vue de maintenir la relation de confiance durable avec ses fournisseurs, IN Groupe s'engage à les traiter avec équité et honnêteté et attend en retour une réciprocité sur la transparence des procédés. Pour ce faire, IN Groupe s'appuie sur les procédures internes de la société telle que la procédure d'évaluation des tiers clients, fournisseurs et intermédiaires.

IN Groupe engage ses fournisseurs et ses intermédiaires à se doter si ce n'est déjà fait, de règles éthiques et de conformité, environnementales et sociétales, et également à respecter des pratiques compatibles avec ses valeurs.

iii. Relations avec les clients

Les collaborateurs d'IN Groupe doivent servir les clients avec diligence, loyauté, neutralité et discrétion. Les clients ont droit à un service égal en les conseillant de la façon la plus juste et en les orientant vers l'offre la plus appropriée. Les collaborateurs s'interdisent de proposer toutes formules dont ils pourraient penser qu'elles ne vont pas dans l'intérêt du client. Les collaborateurs exécutent la mission définie en accord avec le client en toute indépendance et transparence dans le respect des

règles propres à leur activité et s'interdisent de faire passer leurs intérêts personnels avant ceux de leurs clients.

iv. Représentants d'intérêts

La représentation d'intérêts est l'ensemble des actions d'influence réalisées par une organisation à destination de décideurs publics. En matière d'actions de représentation d'intérêts, IN Groupe s'engage à respecter la législation en lien avec les représentants d'intérêts.

IN Groupe a mis en place une Charte Représentation d'intérêts qui encadre les actions de représentation d'intérêts du Groupe.

3. IN GROUPE, L'ENVIRONNEMENT ET LA SOCIETE

a. CONTRIBUTION SOCIETALE

i. Mécénat et Parrainage

IN Groupe peut être amené à réaliser occasionnellement des actions de sponsoring et de mécénat quand elles correspondent à ses objectifs de communication et de mobilisation interne, ou contribuent à son image et son engagement citoyens.

Ces actions seront menées en conformité avec les lois et réglementations applicables et ne doivent en aucune façon chercher à influencer ou donner l'apparence d'influencer la décision d'un client potentiel ou décideur public. Chaque action doit être dûment enregistrée et faire l'objet de livrables adaptés justifiant de sa réalité.

IN Groupe a mis en place une Politique encadrant les actions de mécénat et sponsoring. Elle est disponible sur l'intranet, tout collaborateur doit s'y référer.

ii. Dialogue social

IN Groupe respecte le droit de ses collaborateurs de former ou rejoindre les syndicats ou organisations de travailleurs de leur choix et de s'organiser pour participer à des négociations collectives.

IN Groupe respecte le rôle, la représentation et la responsabilité des représentants du personnel, en leur fournissant les moyens nécessaires à leurs missions et s'engage à communiquer et négocier ouvertement avec eux sur les questions d'intérêts collectifs.

iii. Financement de la vie politique

IN Groupe respecte les engagements de ses collaborateurs qui, en tant que citoyens, participent ou souhaitent participer à la vie publique. Tout collaborateur concerné doit cependant s'abstenir d'engager moralement ou financièrement IN Groupe ou l'une de ses entités dans ces activités.

De même, tout collaborateur engagé dans les décisions d'un État, d'une agence gouvernementale ou d'une collectivité publique doit s'abstenir de prendre part à une décision de cet organe qui intéresserait directement ou indirectement IN Groupe.

Enfin, et dans le prolongement de ce principe, IN Groupe ne verse de fonds ni ne fournit de service à aucun parti politique, ni à aucun titulaire de mandat public ou candidat à un tel mandat.

b. PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

IN Groupe respecte l'environnement et est engagée depuis plusieurs années dans une démarche proactive afin d'apporter des réponses concrètes aux enjeux de la transition énergétique et de la préservation des ressources. Le Groupe dispose d'une politique RSE.

Chaque collaborateur s'efforce de participer à la diminution de son empreinte environnementale et de celle de son activité :

- dans son travail quotidien, il veille à réduire sa consommation de papier, éclairage, eau, déplacements polluants.
- dans l'exercice des métiers d'IN Groupe, il prend en compte systématiquement l'aspect environnemental à tous les stades : achat, opérations de développement, gestion et maintenance des sites, politique travaux et rénovation des locaux.

IN Groupe s'est fixée des objectifs et met en place des plans d'actions en matière de lutte contre le changement climatique, de mobilité durable, de certifications et labels, de respect de la biodiversité, de gestion de l'eau et des déchets, de matériaux durables.