

**SQLI
DIGITAL
EXPERIENCE**

**CODE DE
CONDUITE**

CODE DE CONDUITE SQLI

PREAMBULE

L'éthique du Groupe SQLI s'exprime au travers de principes fondamentaux qui ont pour objet de guider les comportements de travail de l'ensemble du personnel : responsabilité, intégrité, respect d'autrui, objectivité, loyauté et confiance.

Ces principes s'inscrivent dans le prolongement des valeurs du Groupe, qui sont :

- Le « **commitment** » : S'investir dans tous nos projets. S'engager auprès de nos clients. S'impliquer.
- Le « **creative spirit** » : Etre créatif, parfois précurseur, toujours inventif, être curieux, ouvert et connecté à tous.
- Le « **forward thinking** » : Anticiper. Aller au-delà. Etre en avance. L'expérience au service de l'audace. Oser.

En formalisant et réaffirmant ces principes déjà connus et respectés au sein du Groupe, le Code de conduite les inscrit dans une démarche plus large et vient les renforcer.

Notre Code de conduite exprime notre respect de la loi et des personnes, ainsi que nos responsabilités vis-à-vis de nos clients et des autres parties prenantes du Groupe. Il représente le fondement de notre culture éthique.

L'objectif de performance ne saurait justifier en aucun cas une violation aux règles mentionnées dans le présent Code.

Celui-ci présente les lignes directrices définissant les comportements attendus des salariés / mandataires sociaux ainsi que les mécanismes permettant d'identifier et de remédier aux problèmes éventuels de conduite.

Le Code n'a pas pour fonction de tout prévoir : il constitue avant tout une aide indispensable à la décision et un guide de conduite pour les personnes concernées. Mais en aucun cas il remplace ou ne saurait contredire les dispositions législatives, réglementaires et statutaires qui s'appliquent au Groupe SQLI. Néanmoins, il a vocation à s'employer en l'absence de telles dispositions contraignantes.

Chacun est garant de l'éthique du Groupe et de sa diffusion auprès des interlocuteurs, partenaires externes et cotraitants (notamment fournisseurs, clients, intermédiaires, prestataires et sous-traitants) du Groupe.

Nous souhaitons que chaque salarié, mandataire social du Groupe et toute personne agissant pour le compte ou au nom de l'une des entreprises du Groupe, quels que soient sa fonction, son niveau hiérarchique, le pays dans lequel il travaille, applique les principes d'éthique professionnelle rappelés dans ce Code.

Il incombe à tout salarié/mandataire social de se familiariser avec ce Code et de bien appréhender comment il s'applique quotidiennement, avec comme principes fondamentaux, le respect des lois et des principes fondamentaux (1.), l'intégrité (2.), dans le cadre aussi des relations avec nos partenaires (3.), en protégeant les actifs du Groupe et des tiers (4.), en faisant preuve d'esprit citoyen (5.). Le Comité d'Éthique (6.) et la procédure de traitement des alertes (7.) sont à la disposition de tous pour garantir la bonne application du code de conduite SQLI adopté par les plus hautes instance du Groupe, en lien avec les Instances Représentatives du Personnel, pour l'ensemble de son périmètre et dont la publication (8. Et 10.), sera suivie pour les salariés les plus exposés aux risques de corruption d'une formation initiale et périodique (9.). Le respect des Lois et des Règlements en vigueur dans les pays où le Groupe est présent, ainsi que des politiques, des normes et des principes du Groupe est la responsabilité de chacun, l'engagement de tous (11.).

En cas de doute sur la mise en œuvre ou sur le respect des principes rappelés dans ce Code, chaque salarié doit en référer à sa hiérarchie ou au Comité d'Éthique, qui lui indiquera la conduite à tenir.

1. Le respect d'autrui

Le Groupe s'engage à respecter et promouvoir les droits fondamentaux issus de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, du Pacte Mondial des Nations Unies, la dignité et la valeur de la personne humaine et l'égalité des droits entre les femmes et les hommes.

SQLI s'opposant vigoureusement aux atteintes à la dignité humaine, le Groupe applique, en autres, les législations & réglementations locales, nationales, européennes et internationales relatives au travail des enfants et à tout genre de travail forcé ou obligatoire. Nous nous engageons aussi à respecter les libertés d'association et de négociation collective.

1.1 Engagements contractuels et conformité à la Loi

Tout salarié doit s'assurer que ses actes sont en adéquation avec les dispositions juridiques applicables en France ou à l'étranger, sous peine de sanctions judiciaires. Le non-respect de la réglementation en vigueur peut d'ailleurs entraîner la responsabilité civile & pénale des dirigeants et de l'entreprise, comme celle des salariés, notamment en cas d'actes de corruption.

1.2 Hygiène et sécurité

Le Groupe s'engage à veiller à l'hygiène et à la sécurité afin de préserver la santé ainsi que l'intégrité physique et mentale de ses salariés, que ces derniers travaillent sur ses propres sites ou sur ceux de ses clients.

Chacun de nous doit respecter et se conformer aux législations et procédures en vigueur. En mission chez un client, nous devons aussi nous conformer à toutes les règles d'hygiène et de sécurité propres au client, ainsi qu'à ses procédures d'urgence.

Nous devons repérer et signaler à la personne chargée de l'hygiène et de la sécurité au niveau local ou à notre manager tout comportement susceptible de représenter un danger ou un risque et toute situation pouvant mettre en péril l'hygiène ou la sécurité de nos salariés.

1.3 L'égalité, la diversité et l'intégration

Chaque salarié a droit à l'égalité des chances et à un traitement équitable, à la reconnaissance et à la valorisation de ses compétences individuelles.

Le Groupe favorise la diversité et s'engage à ne pratiquer aucune discrimination et à respecter toutes les dispositions législatives qui luttent contre la discrimination.

Il cherche à offrir l'égalité des chances et un traitement équitable, quelles que soient les origines sociales, culturelles, ethniques ou nationales, les convictions religieuses ou autres, la caste, le statut marital, l'éventuel état de grossesse, l'orientation sexuelle, le handicap, l'âge et l'appartenance syndicale des personnes.

1.4 Le harcèlement et le respect de la vie privée

Nous avons tous droit à un traitement respectueux et courtois ; de même, nous avons tous le devoir de traiter les autres avec respect et courtoisie. Aussi chaque salarié doit contribuer à des relations professionnelles de qualité, franches, loyales et respectueuses de tous.

Chaque salarié a droit au respect de ses droits fondamentaux, notamment relatifs à la dignité de la personne humaine et à la protection contre toute forme de violence, de harcèlement ou de discrimination. Le Groupe s'engage à ce que l'environnement professionnel soit exempt de tout harcèlement, et notamment de toute intimidation, de toute avance sexuelle, de menace et de tout acte de violence.

Chaque salarié a droit au respect de sa vie privée. Le Groupe s'engage à respecter les Lois et Règlements nationaux, européens et internationaux en matière de protection des données à caractère personnel des salariés.

2. L'intégrité

2.1 La concurrence loyale

Le Groupe exerce ses activités, innove et se développe de manière loyale, dans le respect du principe de la liberté du commerce et de l'industrie et s'interdit de porter atteinte au libre jeu de la concurrence par le biais d'entente illicite, d'acte de corruption active ou passive, de trafic d'influence ou de favoritisme.

En outre, il est interdit de conclure une entente ou un accord avec ses concurrents et d'aborder les questions visant à limiter la concurrence ou s'entendre sur :

- Le prix & les conditions de vente appliquées ;
- Les coûts des services ;
- Le partage de la clientèle & territoires commerciaux ;
- Les volumes de vente, parts de marché et marges.

Ainsi, il appartient aux salariés de respecter ces exigences dans le cadre de leurs activités professionnelles. Chacun doit agir de manière autonome et dans l'intérêt de la société, tout en respectant la concurrence.

Le Groupe se conforme aux législations nationales, européennes et internationales qui interdisent ou réglementent le financement des partis politiques et s'engage à pratiquer un lobbying responsable.

Notre approche consiste avant tout à valoriser nos atouts et nos offres.

2.2 La corruption

La corruption est une infraction passible de sanctions pénales et civiles dans la plupart des pays dans lesquels le Groupe est implanté. SQLI condamne fermement toutes les formes de corruption (paiements de facilitation compris), quel que soit le pays d'implantation où il exerce. La politique du Groupe est celle de « la tolérance zéro » : un tel comportement est inacceptable.

Il est donc par exemple strictement interdit :

- D'offrir, promettre ou donner de l'argent ou toute autre chose de valeur (cadeaux, invitations...) dans le but d'obtenir un quelconque avantage pour SQLI à :
 - Un agent public ;
 - Un parti politique ;
 - Un acteur de la vie politique ;
 - Un représentant syndical ;
 - Un syndicat ;
 - Une organisation caritative ou similaire ;
 - Un salarié ou représentant d'une autre entreprise ...
- D'accepter ou solliciter de l'argent ou toute autre chose de valeur (cadeaux, invitations...) pouvant nous amener à manquer à notre obligation de loyauté ou être perçu comme influençant une relation commerciale.

Les cadeaux ou invitations ne pourront être acceptés qu'à la condition que ceux-ci s'inscrivent dans les principes de la « Politique Frais de Déplacement et Cadeaux » du groupe.

- D'avoir recours à des intermédiaires sans vérifier leur honorabilité & réputation et en espérant qu'ils utilisent tous les moyens à leurs dispositions pour réussir leurs missions.

Le Groupe s'engage donc non seulement à lutter contre la corruption sous toutes ses formes, mais aussi à combattre le trafic d'influence et le blanchiment d'argent. Le fait de tolérer la corruption est un comportement inacceptable pour le Groupe.

De surcroît, à son niveau, et en vertu du devoir de loyauté, chaque salarié est appelé à exercer ses missions dans l'intérêt du Groupe, en participant notamment à la prévention de la fraude, et à éviter toute situation de conflit d'intérêt, de favoritisme ou de délit d'initié.

Le fait d'enfreindre les législations anti-corruption ne fait pas qu'exposer le Groupe à des sanctions civiles et pénales potentiellement très lourdes ; il peut également exposer tous salariés à ces mêmes sanctions civiles et pénales (en particulier à des peines d'emprisonnement).

2.3 Les conflits d'intérêts

Il apparaît un conflit d'intérêts potentiel dès lors que nous avons dans le même temps des intérêts contradictoires. Ainsi, lorsqu'un intérêt personnel se trouve en contradiction avec les intérêts du Groupe, nous risquons de manquer à notre devoir de loyauté.

C'est le cas chaque fois que l'éventualité d'un gain personnel, direct ou indirect, influence ou peut influencer une décision en rapport avec notre activité professionnelle. Nous devons donc éviter de nous mettre dans des situations où nos intérêts individuels peuvent entrer en conflit avec ceux du Groupe.

Ainsi, tout salarié/mandataire social doit éviter notamment :

- Toute prise d'intérêt chez un concurrent, fournisseur, ou client - sauf autorisation expresse de la hiérarchie compétente ;
- D'établir des relations commerciales au nom de SQLI avec un proche (famille, amis...) directement ou indirectement (société contrôlée) - sauf autorisation expresse de la hiérarchie compétente ;

Chaque salarié doit veiller à respecter les principes d'égalité de traitement, et ne jamais accepter ou proposer un cadeau ou un avantage susceptible d'affecter l'impartialité des décisions.

2.4 Le délit d'initié

Les personnes susceptibles de détenir une information privilégiée, c'est-à-dire d'une information qui, une fois rendue publique ou si elle l'était, serait susceptible d'être prise en compte par un investisseur dans ses décisions de vendre, d'acheter ou de conserver des titres, doivent faire preuve d'une extrême prudence lorsqu'elles envisagent d'effectuer des transactions sur les actions du Groupe, de ses clients, de ses partenaires commerciaux et de ses fournisseurs. Il est interdit de divulguer des informations privilégiées ou d'effectuer des transactions utilisant des informations privilégiées.

La violation des règles d'abstention susvisées peut être constitutive d'un manquement ou d'un délit d'initiés pouvant être sanctionné par :

- une sanction pécuniaire pouvant atteindre 100 millions d'euros ou le décuple du montant du profit réalisé,
- une peine de cinq ans d'emprisonnement.

Afin d'éviter l'utilisation d'informations privilégiées, SQLI impose la signature d'une lettre d'initié aux salariés les plus exposés.

2.5 La sincérité et l'exactitude des informations commerciales et financières

Le Groupe veille à élaborer et diffuser des informations commerciales et financières sincères et exactes, de manière transparente et dans les délais impartis. Les documents concernant le Groupe doivent également être traités avec le plus grand soin et au mieux des connaissances du Groupe.

En matière de communication, chaque salarié doit contribuer à la transmission, dans les délais, à la Direction Financière de toutes informations/documentations la concernant, de telle sorte que les opérations comptabilisées et communiquées, notamment aux Actionnaires et au public, soient sincères et exactes.

3. Les relations avec nos partenaires

Les relations du Groupe avec ses partenaires s'exercent dans un esprit de loyauté, d'équité et dans le respect de la concurrence.

Le respect des engagements pris avec les partenaires (clients, fournisseurs...) est également requis. Chaque salarié doit toujours faire preuve de transparence, d'équité et d'honnêteté. Bien entendu, toute rupture à l'initiative du Groupe doit être justifiée et respecter les valeurs & principes énoncé(s) par ledit Code.

3.1 Les relations clients

Nous travaillons en étroite collaboration avec nos clients pour créer de la valeur en mobilisant notre savoir-faire et notre savoir-être et en même temps, garantir une croissance durable et rentable pour le Groupe.

Le Groupe s'engage à travailler honnêtement et équitablement avec tous ses clients, en leur fournissant des produits et services de qualité.

Le Groupe attend de ses clients un comportement en adéquation avec ses attentes tant d'un point de vue juridique qu'éthique.

3.2 La collaboration avec les fournisseurs

Le Groupe s'engage à traiter ses fournisseurs et ses sous-traitants de manière loyale.

Le Groupe attend de ses fournisseurs le même traitement loyal et éthique à son égard.

Dans leurs relations avec les fournisseurs, les salariés doivent faire preuve de loyauté, d'équité et de transparence.

La sélection des fournisseurs doit être fondée sur des principes de concurrence loyale et sur la qualité des services proposés.

La performance des fournisseurs devra être évaluée suivant les procédures d'achat en vigueur, et à défaut, au regard de critères portant non seulement sur la qualité des services, mais aussi sur sa compétitivité, sa stabilité financière, son intégrité et sa capacité à adhérer aux valeurs du Groupe.

Le Groupe exige de ses fournisseurs un engagement moral et éthique, et le respect de la loi relative à la lutte contre la corruption applicable.

Le Groupe SQLI a non seulement pour ambition de partager son engagement avec ses fournisseurs, mais aussi de répondre aux attentes de plus en plus fortes de ses clients en matière d'Éthique et de Responsabilité Sociale et Environnementale.

4. Les actifs du Groupe et des tiers

4.1 Les informations confidentielles

Les informations confidentielles du Groupe, de son personnel, de ses clients, de ses partenaires commerciaux et de ses fournisseurs doivent être protégées.

Certaines informations sensibles de nos clients nécessitent des mesures de protection particulières, aussi le contrat de travail, signé avec chaque salarié, comporte un paragraphe lui indiquant les règles liées au secret professionnel.

L'ordre de mission rappelle ces règles, dans une annexe relative à la protection des informations de nos clients, qui est signée par nos salariés. Dans le cas de prestations au forfait, le plan d'assurance qualité précise, dans un chapitre sécurité et confidentialité, les règles à appliquer, quel que soit le lieu d'exécution de la prestation.

4.2 La protection des données à caractère personnel

Le Groupe est responsable de la protection des données à caractère personnel. Il traite avec précaution les données à caractère personnel et restreint leur collecte et leur accès afin de protéger la vie privée des personnes.

Le Groupe veille à ce que les données à caractère personnel soient placées en toute sécurité et restent confidentielles.

Le Groupe s'interdit de commercialiser ou de divulguer des données à caractère personnel sans autorisation.

5. La responsabilité environnementale

Le Groupe est appelé à contribuer au déploiement des politiques environnementales, à favoriser le partage de bonnes pratiques et à encourager l'innovation dans ce domaine.

Le Groupe s'engage également à intégrer les préoccupations de responsabilité sociétale de l'entreprise dans ses actions.

Le Groupe s'efforce d'être un acteur citoyen responsable vis-à-vis de ses parties prenantes.

Le Groupe a conscience de l'impact sur l'environnement qu'ont les activités des entreprises et s'engage à chercher à le limiter autant que possible. Le Groupe s'engage à identifier et à respecter toutes les obligations, légales ou réglementaires, relatives à l'impact de ses activités sur l'environnement.

Par son activité informatique, les efforts du Groupe portent notamment sur le recyclage contrôlé des déchets informatiques (matériels et consommables). Le Groupe veille également à l'optimisation des consommations de papiers et entreprend des démarches pour étendre cette optimisation aux consommations d'énergie électrique sur les sites les plus consommateurs (hébergement de matériels). Les installations dans de nouveaux sites sont l'occasion de favoriser l'implantation dans des immeubles économes en énergie, si possible certifiés HQE.

6. Le Comité d’Ethique

Il est chargé de s’assurer du bon respect des prescriptions du Code et du suivi de l’exemplarité des salariés. A cette fin, il pourra proposer au Comité d’audit et au Conseil d’administration des révisions et actualisation du Code, dès lors qu’elles s’avéreront nécessaires.

Il est aussi l’interlocuteur des salariés pour toute question sur l’interprétation des dispositions du Code ou liées à son application, mais aussi pour tout signalement de comportement qui serait contraire aux règles édictées par le présent Code.

Le Comité d’Ethique se compose de trois (3) membres permanents, le Directeur Général (qui pourra se faire suppléer par le Directeur Général Adjoint en charge des finances), le Directeur des Ressources Humaines Groupe et le Directeur Juridique Groupe.

En cas de conflit d’intérêt avec l’un de ces membres, un suppléant pourra être désigné, à la majorité, par les trois autres membres permanents du Comité d’Ethique, parmi les fonctions suivantes : Directeur Général adjoint en charge des Finances (s’il ne supplée pas le Directeur Général), ou Directeur des Opérations ou Directeur de l’International.

7. Procédure de traitement des alertes

En cas de connaissance de comportements non éthiques, contraires aux réglementations en vigueur en matière de droits humains, libertés fondamentales, santé, sécurité, environnement, corruption et concurrence déloyale, les mandataires sociaux et salariés sont encouragés à les signaler sans délai au Comité d’Ethique (réfèrent éthique du groupe) en utilisant l’adresse dédiée suivante : ethics@SQLI.com.

Lors du signalement, le lanceur d’alerte doit caractériser les faits qu’il a directement constaté et fournir tous les éléments de preuve en sa possession (documents, photos,...) de manière à étayer son signalement.

Le Comité d’Ethique accusera réception des alertes ainsi reçues, au plus tard, dans les huit (8) jours ouvrés de leur réception sur l’adresse mail dédiée et informera du délai prévisible nécessaire à l’examen de sa recevabilité.

Le Comité d’Ethique sera en charge d’organiser les contacts et échanges avec le lanceur d’alerte lors de l’instruction de l’alerte et des suites données.

SQLI s’engage à prendre toutes les mesures appropriées afin que le lanceur d’alerte ne puisse subir aucune pression ou représailles, en raison de sa démarche, notamment en garantissant la confidentialité de l’identité du lanceur d’alerte et de(s) la personne(s) visée(s) par l’alerte, y compris en cas de communication à des tiers, dès lors que celle-ci est nécessaire pour les besoins du traitement de l’alerte.

Néanmoins, toute dénonciation calomnieuse et tout signalement abusif ou réalisé de mauvaise foi entrainera des sanctions disciplinaires, voire juridiques.

Une fois la recevabilité de l’alerte établie, et les éventuelles mesures conservatoires prises, le Comité d’Ethique informera sans délai la (les) personne(s) visée(s) par l’alerte et si ce dernier y consent, à son manager.

Tous les éléments relatifs, à l’identité du lanceur d’alerte et de(s) la personne(s) visée(s) des dossiers jugés non recevables, seront immédiatement détruits par le Comité d’Ethique.

Les informations communiquées dans le cadre d’un signalement sont strictement confidentielles, en particulier celles qui sont de nature à identifier l’auteur du signalement. Elles ne peuvent être divulguées qu’avec l’accord de ce dernier. L’ouverture d’une procédure judiciaire peut également justifier la levée de la confidentialité.

Les alertes font l’objet d’investigations internes. Les conclusions mentionnant des manquements avérés peuvent justifier/provoquer des sanctions professionnelles dont la nature et l’importance sont définies par le règlement intérieur de la société d’appartenance du salarié visé.

Pour les alertes ayant fait l’objet d’une instruction, les éléments relatifs à l’identité du lanceur d’alerte et de(s) la personne(s) visée(s) des dossiers seront détruits dans un délai de deux mois à compter de la clôture du dossier par le Comité d’Ethique.

La présente procédure fera l’objet d’une déclaration de traitement automatisé auprès de la Commission nationale de l’informatique et des libertés.

8. Communication et modification

Le présent Code de conduite est publié sur le site institutionnel de SQLI "www.SQLI.com" et sur l'intranet du Groupe (ONESQLI).

Ce Code pourra, en outre, faire l'objet de modifications afin de tenir compte notamment de nouvelles législations.

9. Formations

Chaque salarié du Groupe est invité à prendre connaissance du présent Code et en appliquer les règles.

De même que, les salariés les plus exposés aux risques de corruption seront tenus de suivre une formation initiale et périodique.

Une copie du présent Code de conduite sera remise par les Ressources Humaines de chaque filiale à tous les nouveaux salariés dès leur entrée dans le Groupe.

10. Adoption et diffusion

Le présent Code de Conduite a été soumis aux Instances Représentatives du Personnel, au Comité d'audit et au Conseil d'Administration de SQLI, il fait partie intégrante du Règlement intérieur de la société d'appartenance du salarié visé et figure en annexe de ce dernier.

La version française du Code est la référence, il sera traduit en une ou plusieurs langues des pays où le Groupe opère.

11. Respect du Code

Le bon respect des règles édictées par le Code de conduite, approuvées par le Comité d'audit et le Conseil d'administration, est impératif, et nul ne peut au sein du Groupe s'en affranchir.

Le non-respect de l'une de ces règles par un ou des salariés peut constituer une faute et faire l'objet de sanctions disciplinaires et de poursuites appropriées. Les sanctions disciplinaires, selon le droit applicable et/ou le règlement intérieur en vigueur, pourront aller jusqu'au licenciement pour faute.

