

SYSTRA

CODE ÉTHIQUE

Notre façon d'agir chez SYSTRA





SOMMAIRE

p.4 Message du Président du Directoire

p.6 Deux questions au Déontologue Groupe

p.8 **Intégrité et respect du droit dans nos activités**

Prohiber la corruption et le trafic d'influence

Prévenir les conflits d'intérêts

Respecter le droit de la concurrence

Prévenir tout risque de délit de favoritisme

Prohiber la fraude

Promouvoir les droits humains

p.18 **Respect des personnes**

Protéger nos collaborateurs et sous-traitants

Lutter contre les pratiques coercitives

Interdire toute forme de harcèlement

Prohiber les comportements discriminatoires et

promouvoir la diversité

Protéger les données personnelles

p.28 **Respecter, dialoguer et alerter**



Message du Président du Directoire

L'éthique est l'un des principaux engagements de SYSTRA. Le respect le plus strict des règles éthiques du Groupe par l'ensemble de ses équipes, partout dans le monde, est essentiel à la réalisation de sa mission et de ses ambitions au service des populations.

Notre signature « La confiance transporte le monde » porte en elle le devoir que nous avons d'exercer nos métiers de manière responsable et exemplaire. C'est une responsabilité que nous avons vis-à-vis de nos collaborateurs, de nos clients, de nos partenaires et de toutes nos parties prenantes.

C'est aussi une vigilance de chaque instant, sur chaque projet, qui doit s'exercer à tous les niveaux de l'entreprise et dans toutes les géographies. En tant que groupe international, les standards que nous appliquons en termes d'éthique sont les mêmes quelles que soient les législations locales.

Le code éthique de SYSTRA est un socle qui guide les actions et les décisions de chacun au sein de l'entreprise. Chaque collaborateur doit respecter les règles de ce Code, chaque manager doit régulièrement les promouvoir. La violation de ces règles pourra entraîner des sanctions disciplinaires voire pénales selon le droit applicable.

LA CONFIANCE EST UN ÉLÉMENT ESSENTIEL DANS LA RELATION ENTRE UNE SOCIÉTÉ D'INGÉNIERIE ET SES CLIENTS D'UNE PART ET LES AUTRES PARTIES PRENANTES DES PROJETS QUE NOUS RÉALISONS D'AUTRE PART.

Notre responsabilité collective va aussi au-delà de la simple application des règles. Elle consiste aussi à faire remonter à la connaissance de sa hiérarchie ou de la Direction Ethique toute situation qui pourrait sembler contrevenir à ces principes essentiels. Je tiens à rappeler que SYSTRA s'engage à protéger les lanceurs d'alerte, en garantissant notamment la confidentialité de leur identité lors des enquêtes qui pourraient être menées.

L'éthique n'est pas une option, et elle est l'affaire de tous. C'est notre volonté de contribuer à un monde plus juste et de garantir à SYSTRA une croissance durable.

Je compte sur vous !

Jean-Charles Vollery
Président du Directoire





Deux questions à Jérôme Hernot Déontologue Groupe



À qui s'adresse le Code Éthique de SYSTRA ?

Le Code Éthique de SYSTRA est le document de référence destiné à l'ensemble des collaborateurs du Groupe dans le monde.

Il est de la responsabilité de chaque collaborateur, à travers le Groupe, de comprendre, respecter et mettre en œuvre dans ses activités les règles et bonnes pratiques éthiques rappelées par ce Code.

Les managers de toutes les entités sont responsables de sa bonne diffusion, de sa compréhension et de son application, ce qui implique de :

- s'y référer régulièrement avec leurs équipes afin de s'assurer qu'il est bien compris
- encourager les collaborateurs à faire part de leurs préoccupations en toute confiance
- rappeler la procédure d'alerte et orienter, si nécessaire, vers le Déontologue Groupe
- s'assurer du strict respect du Code Éthique par les collaborateurs dont ils ont la responsabilité
- avoir eux-mêmes une conduite exemplaire.

Notre Code Éthique s'adresse également à nos partenaires commerciaux (clients, cotraitants, sous-traitants, prestataires, fournisseurs) en rappelant nos attentes à leur égard en matière de comportements et d'éthique. Il nous revient de vérifier qu'ils appliquent des standards équivalents aux nôtres, en particulier envers leurs collaborateurs et, le cas échéant, de leur demander de remédier à d'éventuelles carences.

Plus généralement, notre Code est rendu public auprès de toutes nos parties prenantes externes : autorités, clients, partenaires, sous-traitants, fournisseurs et actionnaires. Il engage le Groupe auprès de chacune d'elles.

Comment utiliser le Code Éthique de SYSTRA ?

Chez SYSTRA, chacun d'entre nous agit par conviction avant d'agir par devoir. Notre Code a donc une double vocation : expliciter les valeurs et notre mission et, dans le même temps, préciser ce que nous considérons, au-delà du droit et de la réglementation, comme inacceptable dans le cadre de nos activités. Lorsque le cadre est clair, l'éthique de responsabilité peut se déployer.

Certaines situations sont difficiles à gérer car elles impliquent plus que le simple respect de règles, sont ambiguës et demandent parfois du courage personnel. Quand un doute subsiste sur une orientation, notre Code Éthique permet à chaque collaborateur de revenir au sens fondamental de notre action : assurer à nos clients un conseil indépendant et pertinent, et de trouver les critères pour agir avec intégrité en s'interrogeant sur les situations rencontrées lors de son activité professionnelle.

En cas de doute, posez-vous les questions suivantes :

- *Suis-je en violation d'une loi, du Code Éthique, des politiques et procédures du Groupe ?*
- *Suis-je cohérent avec les règles éthiques du Groupe ?*
- *Est-ce que je me comporte avec les autres comme je souhaiterais que l'on se comporte avec moi ?*
- *Suis-je redevable de quoi que ce soit envers quelqu'un ?*
- *Le comportement de mon partenaire est-il conforme aux règles éthiques du Groupe ?*
- *Ma décision pourrait-elle sembler inconvenante si elle était publiée en première page d'un journal ?*

SI LA RÉPONSE À L'UNE DE CES QUESTIONS SUSCITE DES INQUIÉTUDES, NE LE GARDEZ PAS POUR VOUS, PARLEZ-EN !



**Intégrité
et respect
du droit dans
nos activités**

PROHIBER LA CORRUPTION ET LE TRAFIC D'INFLUENCE

SYSTRA ne tolère aucune forme de corruption ou de trafic d'influence.



La corruption désigne le fait pour une personne de solliciter ou d'accepter, sans droit, à tout moment, directement ou indirectement, des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages quelconques, pour elle-même ou pour autrui, afin d'accomplir ou de s'abstenir d'accomplir un acte de sa fonction, de sa mission ou de son mandat ou facilité par sa fonction, sa mission ou son mandat. Lorsque le but recherché est d'influencer sur une décision, on parle alors de trafic d'influence.

Notre Groupe interdit formellement toute forme de corruption ou de trafic d'influence, qu'elle soit active (lorsque la personne qui corrompt est à l'initiative de la corruption) ou passive (lorsque l'acte de corruption est à l'initiative de la personne qui est corrompue), directe (par une société du Groupe ou un collaborateur) ou indirecte (par un intermédiaire, un co-traitant, un sous-traitant, un fournisseur...), dans l'exercice de ses activités avec ses clients et partenaires, et quel que soit le montant engagé.

Nous pouvons par ailleurs être tenus responsables d'actes accomplis par nos partenaires commerciaux. Ainsi, nous n'effectuons jamais de paiements à des cotraitants, sous-traitants, fournisseurs, consultants, mandataires ou autres intermédiaires dès lors que nous savons, ou avons de bonnes raisons de croire, qu'une partie du paiement servira à corrompre ou influencer abusivement une personne.



Pour ce faire, SYSTRA a mis en place des règles précises qui s'appliquent à tous les collaborateurs du Groupe, que ce soit en matière de cadeaux ou d'invitations, de paiements de facilitation, de gestion des conflits d'intérêts, de contributions politiques, de parrainages, de relations avec nos partenaires commerciaux (voir le « Code de conduite anticorruption »).

En pratique :

- **Respecter** toutes les lois anti-corruption des pays dans lesquels le Groupe intervient, sans oublier la capacité de certains systèmes juridiques à aller au-delà des frontières pour poursuivre sur leur sol une infraction commise à l'étranger
- **Refuser** de solliciter, de proposer, de recevoir ou de procéder à tout versement d'argent, remise de cadeaux, fournitures de services ou d'avantages particuliers, directement ou indirectement, en vue d'obtenir de toute tierce personne soit un traitement de faveur, soit qu'elle influence le déroulement d'une négociation commerciale ou la conclusion ou l'exécution d'un contrat, quel qu'en soit le résultat
- **Faire preuve** d'une vigilance particulière dans les relations avec les administrations et les agents publics
- **Enregistrer** tout cadeau et invitation sur le registre en ligne
- **Appliquer** la procédure d'évaluation des partenaires commerciaux du Groupe
- **Respecter** les présentes règles quel que soit le pays
- **Consulter sa hiérarchie ou la Direction Éthique** en cas de question ou de doute sur l'application des règles et principes du Groupe dans une situation donnée
- **Utiliser** le dispositif d'alerte Éthique pour signaler toute situation de risque de corruption ou de trafic d'influence à la Direction Éthique (ethics@sysstra.com).



PRÉVENIR LES CONFLITS D'INTÉRÊTS



La notion de « conflit d'intérêts » désigne toute situation où les intérêts personnels d'un collaborateur (familiaux, financiers, politiques, etc.) ou de l'un de ses proches pourraient entrer en conflit avec ceux du Groupe. On peut également caractériser une situation de conflit d'intérêts par le fait qu'une personne morale (par exemple la société SYSTRA ou l'une de ses filiales) se trouve directement ou indirectement détenir des intérêts potentiellement contradictoires qui pourraient remettre en cause son indépendance ou son impartialité dans l'exécution de ses obligations dans le cadre d'un projet. On parle alors de conflit d'intérêts de positionnement.

Le groupe SYSTRA est, du fait de ses activités d'ingénierie et de conseil, exposé à ce risque. En effet, une telle situation peut survenir, notamment, lors :

- d'une phase de consultation (ex : une filiale de SYSTRA dans le cadre d'une mission d'assistance à un donneur d'ordre est appelée à analyser un appel d'offres auquel participe directement ou indirectement SYSTRA), ou
- de l'exécution d'un contrat (ex : SYSTRA agit en qualité de maître d'œuvre et parallèlement est sollicité pour l'exécution d'une mission en sous-traitance pour le compte d'un intervenant chargé de travaux sur cette même opération).

Le groupe SYSTRA est particulièrement vigilant quant aux conflits d'intérêts, qu'ils soient personnels ou propres aux activités du Groupe, car ils peuvent être de nature à affecter l'exercice impartial des fonctions et responsabilités, notamment dans la capacité à prendre une décision de manière loyale, indépendante, transparente et dans l'intérêt commun du Groupe et de ses clients.

En outre, un conflit d'intérêts non identifié ou dissimulé est porteur de risques, tels que la corruption, le trafic d'influence, la prise illégale d'intérêts, les ententes ou encore le favoritisme, et peut ainsi avoir des conséquences importantes sur le plan commercial, financier et même pénal.

En pratique :



- À titre d'exemples, **les collaborateurs doivent éviter** :
 - toute prise d'intérêts directs ou indirects chez un concurrent, un fournisseur, un sous-traitant ou un client
 - de détenir un intérêt financier personnel dans une transaction dans laquelle le Groupe est intéressé
 - d'exercer une activité professionnelle concurrente en dehors du Groupe
- **Chaque collaborateur doit déclarer** au préalable toute situation de conflits d'intérêts existants ou potentiels à son supérieur hiérarchique, qui prendra les mesures appropriées
- **Toute situation pouvant conduire** à mettre en doute l'impartialité du Groupe SYSTRA dans l'exécution de ses prestations doit être portée sans tarder à la connaissance de la Direction Juridique et de la Direction Éthique qui analyseront ladite situation et proposeront les solutions adéquates pour prévenir tout risque de conflit d'intérêts
- **En cas de doute sur une situation**, consulter le Déontologue Groupe ou la Direction Juridique.

RESPECTER LE DROIT DE LA CONCURRENCE



Dans la quasi-totalité des pays où le Groupe exerce ses activités existent des lois sur la concurrence (dites également lois « anti-trust ») ayant pour objectif de garantir une concurrence ouverte et loyale dans l'intérêt des usagers. Ces lois nous concernent directement et chaque collaborateur du Groupe doit veiller à les respecter scrupuleusement.

SYSTRA interdit formellement toute pratique anticoncurrentielle.

La violation des règles de concurrence peut porter atteinte à la réputation et à l'image du Groupe et entraîner pour ce dernier et les collaborateurs concernés de lourdes sanctions pécuniaires et des interdictions d'exercer.

La plus grande vigilance sur ces questions est donc attendue de la part de nos collaborateurs dans leurs contacts avec nos concurrents, nos clients, fournisseurs ou sous-traitants, notamment dans le cadre de la préparation de nos offres. Aucun collaborateur du Groupe ne doit entretenir avec un concurrent, même s'il s'agit d'un partenaire ponctuel, de relations ayant pour but de réduire ou fausser la concurrence. Il peut s'agir d'une entente sur les prix, d'un choix d'organisation ayant pour seul objectif de réduire la concurrence, d'une répartition de marchés ou de clients.

En pratique :



- **Éviter** tout échange d'informations avec des concurrents sur des sujets tels que :
 - Prix pratiqués - coordination d'offres
 - Répartition de marchés
 - Coûts, profits, marges
 - Contenus d'accords existants ou projetés avec des fournisseurs, sous-traitants, cotraitants ou clients. Pour des accords de collaboration ou de groupement avec des sociétés par ailleurs concurrentes, définir clairement avec la Direction Juridique les limites et conditions des échanges d'informations qui pourraient intervenir dans le cadre de telles relations
- **Être vigilant** lors d'échanges impromptus pouvant intervenir à l'occasion de conférences, réunions d'associations professionnelles ou d'événements comparables, afin d'éviter tout risque de violation des règles de concurrence
- **Éviter** toute mise en œuvre de pratiques discriminatoires à l'égard de fournisseurs ou sous-traitants
- **Éviter** tout acte de dénigrement à l'égard d'un concurrent
- **Ne pas user** de moyens illicites pour obtenir des informations sur les activités de nos concurrents
- **Considérant** la complexité de ces règles, en cas de doute, consulter sa hiérarchie, la Direction Juridique ou la Direction Éthique.

PRÉVENIR TOUT RISQUE DE DÉLIT DE FAVORITISME



Le favoritisme est une infraction qui consiste à offrir à autrui un avantage injustifié en méconnaissant les règles des contrats publics. Elle peut intervenir à tous les stades du contrat : son élaboration, son attribution ou son exécution, mais également à l'occasion d'un contrat de concession. Plus précisément, le favoritisme est le nom courant donné à l'infraction « d'octroi d'un avantage injustifié » dans le cadre d'un marché ou d'un contrat public.

SYSTRA interdit formellement toute forme de favoritisme.

Les activités de SYSTRA peuvent amener certains collaborateurs à travailler pour le compte d'un client sur la préparation d'un appel d'offres et/ou l'évaluation d'offres. Dans ce cadre, **il est extrêmement important de respecter la liberté d'accès à l'appel d'offres, la transparence dans les décisions et une stricte égalité de traitement des concurrents quels qu'ils soient.** Il convient également dans le cadre de l'exécution du contrat d'agir de manière impartiale vis-à-vis de l'ensemble des parties.

Par exemple, aucun collaborateur ne doit dans le cadre de la préparation d'un appel d'offres pour le compte d'un client scinder artificiellement un contrat pour échapper à des seuils, ou inclure des spécifications techniques ou critères d'attribution dans le but de favoriser une entreprise.

De même, dans le cadre d'une consultation, les collaborateurs ne doivent pas communiquer d'informations privilégiées, ni chercher à influencer indûment le choix d'un client. Par ailleurs, dans le cadre de l'exécution d'un contrat, aucune validation induue d'un livrable, aucune surfacturation, aucune non-application de pénalités de retard ne doit être acceptée par un collaborateur.



En pratique :



- **Être impartial et objectif** lors de la participation à des phases de rédaction des documents d'appels d'offres et de sélection des entreprises
- **Dans l'exécution des prestations**, toujours se référer aux conditions contractuelles et les appliquer scrupuleusement
- **En cas de difficulté** alerter votre hiérarchie, la Direction Juridique ou la Direction Éthique.

PROHIBER LA FRAUDE



On qualifie de fraude une action destinée à tromper intentionnellement autrui pour en tirer un avantage indu. La falsification, la dissimulation, l'altération ou certains types de vols sont des exemples de fraude.

Le Groupe interdit formellement toute fraude, que ce soit dans l'exactitude des documents fournis, des informations partagées ou dans la sincérité des **déclarations faites**. SYSTRA met particulièrement l'accent sur l'exactitude des informations contenues dans les curriculum vitae et dans les références commerciales soutenant nos offres. La lutte contre la fraude, c'est aussi l'engagement du groupe SYSTRA de respecter les termes de nos contrats et de ne facturer nos clients que pour nos prestations correctement réalisées.

De même, SYSTRA est particulièrement soucieux du respect des droits de propriété intellectuelle des tiers, ce qui exclut toute appropriation illicite d'éléments protégés par de tels droits (contrefaçon), qu'ils appartiennent à des clients, des fournisseurs ou à des tiers.

SYSTRA est également vigilant quant à l'enregistrement sincère et véritable des écritures comptables en conformité avec les normes IFRS, à l'exactitude des déclarations fiscales et des paiements y afférents, ainsi qu'au respect des lois anti-blanchiment et au respect des sanctions nationales ou internationales à l'encontre de certains pays, sociétés ou individus.

En pratique :



- **Agir** en toutes circonstances avec honnêteté, bon sens et en veillant à la réputation du Groupe
- **Respecter** les lois des pays dans lesquels le Groupe intervient, notamment le droit fiscal et les règles d'attribution des marchés publics
- **Ne pas falsifier**, dissimuler ou altérer un document ou une information
- **Ne fournir** que des documents clairs, sincères et véritables, notamment dans le cadre de la soumission de notes de frais
- **Fournir** des informations exactes et vérifiées dans les curriculum vitae et les références commerciales
- **Ne pas utiliser** d'éléments protégés par des droits de propriété intellectuelle de tiers sans s'assurer que SYSTRA y soit autorisé par une licence ou une cession de droits (attention en particulier à l'utilisation de logiciels, de textes et d'images créés par des tiers)
- **En cas de question ou doute** sur l'application des règles et principes du Groupe dans une situation donnée, ne pas hésiter à consulter sa hiérarchie, la Direction Juridique ou la Direction Éthique
- **Utiliser** le dispositif d'alerte éthique pour signaler à la Direction Éthique toute situation de fraude présumée (ethics@systra.com).

PROMOUVOIR LES DROITS HUMAINS



Pour le groupe SYSTRA, la mobilité et le transport doivent être des facteurs d'inclusion, favorisant la liberté et la création d'opportunités pour tous. En donnant accès à la mobilité, SYSTRA veut renforcer le lien social et rapprocher les populations en améliorant l'accès à l'emploi, à l'instruction et aux loisirs.

Ainsi, nous prenons en compte le mieux possible l'impact social et politique associé aux projets d'infrastructure.

De même, le groupe SYSTRA est particulièrement vigilant :

- au respect des conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail, notamment :
 - l'interdiction du travail des enfants : SYSTRA n'emploie pas, de quelque manière que ce soit, une personne n'ayant pas l'âge minimum requis pour travailler en vertu de la législation nationale applicable ou des conventions n° 138 et 182 de l'OIT, étant entendu qu'il est tenu compte ici de l'âge le plus élevé de ces références
 - le travail forcé : SYSTRA n'a pas recours au travail forcé. La définition du travail forcé, prévue par les conventions de l'OIT n° 29 et 105, comprend notamment les travaux effectués sous la menace ou à la suite de mesures de coercition exercées sur les prisonniers politiques, la réquisition de main-d'œuvre à des fins de développement économique, le travail obligatoire en tant que mesure disciplinaire, punition pour avoir participé à des grèves ou mesure de discrimination raciale, sociale, nationale ou religieuse
 - le respect de la liberté d'association.
- au droit à la santé : SYSTRA met en œuvre un système de protection de la santé garantissant le respect des exigences réglementaires qui lui sont applicables. SYSTRA veille à ce que ses activités ne nuisent pas à la santé de ses salariés, de ses sous-traitants et des populations avoisinantes
- à la promotion de la diversité
- au respect du droit des peuples de disposer de leurs ressources naturelles.



Respect des personnes



PROTÉGER NOS COLLABORATEURS ET SOUS-TRAITANTS



Les impacts des activités de SYSTRA en matière de santé, de sécurité et de sûreté (3S) sont nécessairement au cœur d'un développement durable de l'entreprise : pas de confiance et de croissance durables sans sécurité.

Nous sommes donc résolus à contribuer à un monde plus sûr pour toutes nos parties prenantes et, naturellement, en premier lieu pour toute personne travaillant directement pour SYSTRA.

Dans ce domaine, notre engagement est simple : protéger en toute circonstance nos collaborateurs, nos sous-traitants et de toute personne sous la responsabilité directe de SYSTRA. C'est-à-dire assurer leur santé physique et mentale, leur sécurité et leur sûreté quels que soient leurs missions, leurs projets et les sites sur lesquels ils interviennent.



En déclinaison directe de notre éthique des affaires, la politique 3S de SYSTRA couvre naturellement aussi toutes nos autres parties prenantes. Ainsi, à travers nos activités d'études et de conception, nous protégeons les futurs opérateurs et usagers des solutions de mobilité que nous développons.

À travers nos activités de supervision travaux et essais, nous contribuons à la protection des personnels des constructeurs et des riverains des projets de construction d'infrastructure sur lesquels nous intervenons.

La politique de SYSTRA vise également à protéger les informations dont SYSTRA a la responsabilité, celles relatives à nos collaborateurs comme celles produites par SYSTRA ou encore celles que nos clients nous confient.

En pratique :



Chacun des collaborateurs et managers de SYSTRA connaît, adopte, met en œuvre et promeut la politique 3S de SYSTRA dans sa zone de responsabilité et son environnement professionnel proche.

- **100 % ACTEUR** : chacun connaît, applique pour lui-même et promeut les 9 règles qui sauvent de SYSTRA. En particulier, chacun stoppe et fait stopper toute activité professionnelle susceptible de causer un danger immédiat pour sa vie ou celles des autres
- **100 % VIGILANT** : chacun s'efforce de décider et d'opérer en pleine conscience et maîtrise des risques, en allouant les ressources nécessaires aux enjeux 3S. Dans son cadre professionnel, chacun évalue ce qui est susceptible de nuire à la santé et l'intégrité physique et mentale des personnes dont il a la responsabilité. Il identifie et met en œuvre les mesures de protection adaptées, qu'il s'agisse de risques physiques ou psycho-sociaux. En cas de risques résiduels inacceptables, il diffère l'activité jusqu'à la pleine maîtrise des risques. Chacun planifie la prévention des risques et les mesures d'urgence en amont de la mise en œuvre des activités
- **100 % APPRENANT** : une erreur est possible. Faire preuve de négligence lorsque les exigences sont claires, manquer de transparence, ne pas apprendre de nos erreurs est inacceptable. Chacun anticipe, remonte et gère les incidents et les situations dangereuses. Chacun tire systématiquement les enseignements des incidents et situations dangereuses partagés en toute transparence au sein de l'entreprise
- **100 % LEADER** : chacun agit de manière exemplaire et cherche à influencer positivement, à due proportion de ses responsabilités, tout comportement, toute décision ou activité ayant un impact sur la santé, la sécurité et la sûreté dans son environnement professionnel proche, et en premier lieu les personnes avec qui il travaille, ses partenaires, ses clients.



LUTTER CONTRE LES PRATIQUES COERCITIVES



Une pratique coercitive consiste à porter atteinte ou à causer un préjudice, ou menacer de porter atteinte ou de causer un préjudice, directement ou indirectement, à une quelconque partie ou à un bien de cette partie pour influencer indûment ses actions.

SYSTRA interdit formellement toute pratique coercitive de la part de ses collaborateurs et encourage tout collaborateur à informer la Direction 3S ou la Direction Éthique de toute situation de contrainte indue ou menace de contrainte indue dont il aurait été témoin ou victime. Dans le cadre de nos activités professionnelles, nous pouvons être confrontés à des pratiques coercitives, que celles-ci soient internes ou externes. Quelques exemples :

- Un manager contraint l'un de ses collaborateurs à démissionner
- Un membre du personnel menace un autre collaborateur en vue de l'empêcher de dénoncer une fraude commise par le premier
- Un membre du personnel d'un constructeur menace un collaborateur de SYSTRA en vue de le forcer à approuver un livrable.

En pratique :



Afin d'atténuer le risque de pratiques coercitives, il convient notamment de :

- **Promouvoir** le dialogue et agir avec courtoisie
- **Expliquer** clairement et objectivement, de préférence par écrit, toute décision/position prise
- **Rendre compte** de toute difficulté émergente à votre hiérarchie (et/ou aux équipes 3S et Éthique, selon la criticité)
- **Signaler** systématiquement toute pratique coercitive aux équipes 3S et Éthique (ethics@systra.com)
- **Garder à l'esprit** que SYSTRA soutient en permanence ses collaborateurs pour que leur environnement de travail soit conforme à l'éthique et aux règles des 3S. Aucun collaborateur ne doit rester isolé face à ce type de pratique.

INTERDIRE TOUTE FORME DE HARCÈLEMENT



Selon l'Organisation Internationale du Travail, l'expression « violence et harcèlement » dans le monde du travail s'entend d'un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre.

Aucune forme de violence ou de harcèlement (physique, moral, sexuel, etc.) n'est tolérée au sein du Groupe.

Le groupe SYSTRA s'engage à :

- prévenir et éliminer la violence ou le harcèlement dans l'environnement de travail
- mobiliser et responsabiliser tous les acteurs de l'entreprise dans la prévention de la violence du harcèlement
- fournir aux personnes victimes de violence ou de harcèlement les moyens de s'informer et de se défendre
- permettre aux personnes victimes de violence ou de harcèlement de faire appel à une procédure de traitement de leur situation
- prévenir les risques psycho-sociaux et favoriser le bien-être au travail.

En pratique :



- Des programmes de prévention des risques psycho-sociaux, de la violence et du harcèlement devront être établis et assortis s'il y a lieu d'objectifs mesurables
- Le Groupe prend toutes les mesures nécessaires permettant de protéger l'intégrité physique ou mentale du personnel, ainsi que sa dignité au travail. Il entend ainsi offrir à son personnel un environnement de travail exempt de violence, d'intimidation, d'hostilité ou d'atteinte à la dignité, et assurer une protection efficace des victimes de harcèlement moral et des témoins de telles situations
- Chaque salarié du Groupe a le devoir de veiller à ce que son comportement ne porte pas atteinte à la dignité et à la sensibilité de ses collègues, n'altère pas leur santé et ne compromette pas leur avenir professionnel. Il a également le devoir de participer, selon sa compétence et sa formation, à la recherche et à la mise en œuvre des mesures de prévention du harcèlement
- Toute personne s'estimant victime de harcèlement peut s'adresser, par tous moyens, à la Direction des Ressources Humaines ou la Direction Éthique, au niveau local ou au niveau Groupe. Une enquête pourra être diligentée en toute indépendance et confidentialité.



PROHIBER LES COMPORTEMENTS DISCRIMINATOIRES ET PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ



Toute forme de discrimination qui serait fondée sur l'origine, le genre, les convictions religieuses, l'âge, une situation de handicap, l'orientation sexuelle ou l'appartenance syndicale, ainsi que toute autre forme de discrimination est totalement prohibée au sein de notre Groupe.

Valoriser les talents à travers le maintien permanent d'une culture d'ouverture, d'intégration et de dialogue est l'une des richesses de notre Groupe et l'une des garanties de son développement et de ses succès. Nous sommes fiers de notre diversité et, en toutes circonstances, nous devons la promouvoir. L'égalité des chances est une réalité au sein de notre Groupe : l'évaluation professionnelle des collaborateurs au sein de nos équipes et les critères de sélection de candidats à un recrutement ne sont fondés que sur les mérites, résultats ou performances et sur les compétences, l'expérience professionnelle et les aptitudes personnelles. Chaque collaborateur doit contribuer au maintien d'un environnement de travail sain et créatif, où les relations sont empreintes de respect mutuel et courtoisie, où le dialogue est ouvert.

En pratique :

- **Prohiber** toute forme de discrimination et respecter les autres, en se comportant avec autrui comme chacun souhaiterait que l'on se comporte avec soi-même
- **Respecter** les dispositions législatives et réglementaires en matière de droit du travail dans tous les pays où le Groupe est implanté
- **Faire preuve d'ouverture** d'esprit et promouvoir un environnement et une culture de dialogue, de diversité, d'intégration et de confiance mutuelle
- **Dénoncer** et refuser les pratiques de stigmatisation, le racisme et le sexisme
- **Des actions de sensibilisation** et formation auprès de l'ensemble des collaborateurs sont mises en place et plus largement auprès des managers impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières



- **Des enquêtes** d'opinion interne, anonymes et suivies sont menées pour percevoir les progrès et les difficultés du sentiment d'inclusion au sein du Groupe
- **Toute personne** s'estimant victime de discrimination peut s'adresser, par tous moyens, à la Direction des Ressources Humaines ou la Direction Éthique, au niveau local ou au niveau Groupe. Une procédure d'enquête pourra être diligentée en toute indépendance et confidentialité.

PROTÉGER LES DONNÉES PERSONNELLES



Une donnée personnelle est une donnée se rapportant à un individu, permettant de l'identifier directement ou indirectement.

À titre d'exemple, sont des données personnelles : un nom, une adresse postale ou email (y compris professionnelle), un identifiant en ligne, des données de localisation, des données économiques, culturelles ou sociales relatives à un individu.

Le Groupe s'engage, à l'égard de toute donnée personnelle, à respecter les principes suivants :

- Tout traitement de données personnelles est effectué de manière licite et transparente à l'égard de la personne concernée
- Seules les données strictement nécessaires à la poursuite d'une finalité déterminée et légitime sont traitées
- Seules des données exactes, et mises à jour, sont traitées
- Les données ne sont pas conservées au-delà de la durée nécessaire à la poursuite de la finalité pour laquelle elles sont traitées, ou de la durée prévue par la loi
- Les données traitées font l'objet de mesures techniques et organisationnelles de sécurité permettant de garantir leur intégrité et confidentialité.



De même, le Groupe s'engage à respecter les droits des personnes concernées, notamment leurs droits d'accès et de rectification, et à permettre leur libre exercice.

Pour ce faire, SYSTRA a mis en place des règles internes permettant de garantir la protection des données personnelles et de répondre aux demandes d'exercice de droits de la part de collaborateurs ou de tout individu dont les données sont traitées par SYSTRA (voir notamment la procédure « Protection des données personnelles »).

En pratique :

- **Respecter** les lois relatives à la protection des données personnelles des pays dans lesquels SYSTRA intervient
- **Respecter** les procédures internes et les principes applicables à tout traitement de données personnelles
- **Ne pas traiter** de données sensibles, sauf exception dûment motivée,
- **Déclarer** au Délégué à la protection des données (DPO) tout nouveau traitement de données personnelles, afin de l'inscrire au registre des traitements (personaldata@systra.com)
- **Transmettre** sans délai au DPO toute demande d'exercice de droits par une personne concernée
- **Informé** sans délai le DPO des données de toute violation de données personnelles.







SYST

— Respecter,
dialoguer
et alerter

RESPECT DU CODE ÉTHIQUE



Nous devons tous veiller à la bonne application du Code Éthique. Toute violation du présent Code Éthique est susceptible d'entraîner des sanctions disciplinaires pour le collaborateur concerné, sans préjudice de poursuites pouvant être engagées par le Groupe.

Les sanctions et poursuites appropriées seront celles prévues par le droit applicable au collaborateur concerné, et seront prises dans le respect des procédures légales.

De telles sanctions pourraient notamment, dans le respect du droit applicable, inclure le licenciement pour faute et des demandes de dommages et intérêts à l'initiative du Groupe.

DIALOGUER



Le groupe SYSTRA encourage un climat de dialogue permettant à chacun d'exprimer ses interrogations et préoccupations concernant notre Code Éthique.

Ne restez pas dans le doute !

Pour toute question sur ce Code Éthique, pour obtenir un conseil ou en cas de doute face à une situation, nous vous encourageons à contacter selon votre préférence :

- votre responsable hiérarchique
- le responsable des ressources humaines de votre entité
- le déontologue de votre entité ou le Déontologue Groupe (ethics@systra.com)
- l'un des membres du Comité Éthique du Groupe.

La personne que vous saisirez traitera votre demande avec bienveillance, objectivité, confidentialité. Si elle n'est pas en mesure de vous répondre, elle vous orientera vers l'entité ou le service compétent en fonction de son objet.

Le réseau éthique de SYSTRA :

* **Le Déontologue Groupe pilote un réseau** de déontologues locaux et responsables conformités en charge des différentes entités du Groupe. Il informe le Directoire par une note écrite des difficultés qu'il rencontre le cas échéant et des progrès dans la conduite du programme éthique. Il participe aux réunions du Comité d'Audit du Conseil de Surveillance.

* **Le Comité Éthique** est l'instance en charge de traiter les dossiers éthiques et d'assister le Déontologue et le Directoire. Composé de collaborateurs représentant diverses entités du Groupe, il instruit les dossiers avec diligence, discrétion, objectivité. Il contribue également à la définition et à la mise en œuvre des mesures éthiques pour l'ensemble du Groupe. La liste des membres du réseau est disponible sur la page « Éthique » du portail interne mySYSTRA.

ALERTER



Si vous avez personnellement connaissance d'une situation ou d'un fait qui pourrait constituer un manquement au Code Éthique, n'ayez aucune hésitation : alertez le Déontologue Groupe (ethics@systra.com).

Conformément au dispositif d'alerte éthique de SYSTRA, l'identité du lanceur d'alerte est protégée et demeure confidentielle. Le Groupe ne tolère aucune mesure de représailles exercée à l'encontre d'un collaborateur désintéressé qui partage de bonne foi ses préoccupations relatives à l'application du Code Éthique.

Votre aide est précieuse pour faire de SYSTRA une signature de référence, y compris en termes d'éthique.



Toute personne extérieure à SYSTRA peut également contacter le Déontologue Groupe pour une question ou préoccupation relative à l'application du Code Éthique en écrivant à l'adresse : ethics@systra.com

Pour toute question relative aux données personnelles, toute personne peut contacter le DPO en écrivant à l'adresse : personaldata@systra.com



LA CONFIANCE TRANSPORTE LE MONDE



SYSTRA

72-76 rue Henry Farman 75015 Paris - France - Tél. : +33 (0)1 40 16 61 00

www.systra.com

