

CHARTE ETHIQUE ET CONFORMITE GROUPE CITELUM

En cohérence et en droite ligne avec la Politique Ethique et Conformité du groupe EDF, le groupe Citelum se dote d'une nouvelle Charte Ethique et Conformité qui lui permet d'ancrer davantage la loyauté, l'intégrité et la transparence dans la conduite de ses activités commerciale et opérationnelle.

Les valeurs

La Charte Ethique et Conformité du groupe Citelum s'appuie sur les trois valeurs du groupe EDF au service de la performance et dans une exigence d'intégrité qui structurent sa vision sur le long terme :

Respect Solidarité Responsabilité

Ces valeurs donnent un sens concret à l'action, aux motivations et aux règles managériales que se donne le groupe Citelum dans ses relations avec ses salariés, ses clients, ses partenaires et plus généralement son environnement extérieur.

Elles doivent se traduire dans les comportements quotidiens de chacun des salariés du groupe Citelum et font partie intégrante de la dimension économique, industrielle et humaine de l'entreprise.

Les comportements individuels

Le groupe Citelum donne la priorité à l'excellence pour l'obtention et l'exécution de ses contrats avec ses clients.

La conjugaison de l'ensemble de ces valeurs guide l'action des salariés du groupe Citelum qui doivent privilégier l'éthique et la conformité en toutes circonstances.

Dans cet esprit, chaque salarié du groupe Citelum doit veiller à :

- Respecter les lois et règlements du pays dans lequel il travaille ;
- Connaître et s'appropriier les dispositions de la Charte Ethique et Conformité ;
- Comprendre et identifier les risques liés à sa fonction ;
- Respecter toutes les règles et procédures du groupe ;
- Ne prendre aucune décision qui pourrait mettre le groupe Citelum en situation de risque et/ou nuire à sa réputation ;
- Eviter les situations de conflit d'intérêts ou de dépendance vis-à-vis de partenaires du groupe Citelum ;
- Faire appel à la réflexion et au sens commun ;

- Agir avec transparence et informer sans délai ses supérieurs hiérarchiques en cas de doutes sur les sujets d'éthique et de conformité ;
- Utiliser à bon escient et si nécessaire le dispositif d'alerte du groupe Citelum.

Tout manquement à ces règles par un salarié constitue une faute pouvant faire l'objet de sanctions ou de poursuites appropriées par le groupe Citelum, conformément au droit applicable.

La démarche du groupe Citelum

La Charte Ethique et Conformité du groupe Citelum s'applique à chacun de ses salariés qui doivent en avoir pris connaissance et en respecter le contenu.

S'agissant de son application pratique, un Programme d'Ethique et de Conformité est mis en œuvre par le responsable éthique et conformité du groupe Citelum.

Ce Programme prend en compte notamment les recommandations formulées dans les Lignes Directrices Françaises en matière de détection et de prévention de la corruption :

- L'engagement des dirigeants au plus haut niveau ;
- L'évaluation des risques au travers d'une cartographie permettant de recenser et d'intégrer les risques majeurs ;
- La mise en place d'un Programme d'Ethique et de Conformité incluant l'établissement de politiques et procédures adaptées aux risques identifiés dans la cartographie tels que :
 - Le recours aux apporteurs d'affaires ;
 - Les conflits d'intérêts ;
 - Les cadeaux, invitations et marques d'hospitalité ;
 - Les fournisseurs, prestataires et sous-traitants ;
 - Les joint-ventures et groupements d'entreprises ;
 - Le sponsoring ;
 - Les contributions charitables et mécénat ;
 - Les contributions politiques ;
 - Le lobbying ;
 - Les paiements de facilitation ;
 - Les délits d'initiés.
- La mise en place d'un dispositif de contrôle et d'audit ;
- La mise en place d'un dispositif d'alerte interne ;
- La communication, les formations générales et/spécifiques ainsi que le suivi régulier du Programme d'Ethique et de Conformité ;
- La mise en place d'une politique de sanctions.

L'éthique et la conformité représentent une dimension majeure du développement et de la réussite du groupe Citelum sur ses marchés, dont les principes fondamentaux sont décrits dans la présente Charte.

Le groupe Citelum entend appliquer les standards internationaux et les maintenir au meilleur niveau.

En particulier le groupe Citelum s'engage à respecter de la manière la plus stricte les lois relatives à la lutte contre la corruption et la réglementation anticoncurrentielle de sorte qu'il soit constaté des progrès et une amélioration continue dans ce domaine.

Le Respect, la Solidarité et la Responsabilité sont les piliers de la culture d'intégrité d'EDF et du groupe Citelum qui lui permettent d'agir en permanence à la satisfaction de ses clients tout en se conformant aux plus hautes exigences en termes de :

- 1- Respect de ses engagements éthique et conformité**
- 2- Loyauté et honnêteté envers ses partenaires**
- 3- Respect et loyauté envers ses salariés et l'environnement du groupe Citelum**
- 4- Respect du patrimoine de l'entreprise**
- 5- Garantie du droit d'alerte**

1 - Respect de ses engagements éthique et conformité

1.1 Prévention de la corruption

Le groupe Citelum ne tolère aucune forme de corruption - active, passive, directe ou indirecte -, de fraude ou de trafic d'influence, au profit de personnes morales ou physiques du secteur public ou privé, dans toutes ses activités.

Dans ce contexte, le groupe Citelum s'engage à respecter notamment les dispositions de la Convention de l'OCDE du 17 décembre 1997, du code pénal français, de la loi américaine « *Foreign Corrupt Practices Act* » (FCPA), de la loi britannique « *UK Bribery Act 2010* », et les lois et réglementations applicables dans les pays où il exerce ses activités. Le groupe Citelum respecte également les principes du Pacte Mondial des Nations Unies et en particulier, le 10^{ème} principe relatif à la lutte contre la corruption.

La violation des lois relatives à la lutte contre la corruption représente une infraction grave pouvant entraîner des sanctions civiles et pénales, de lourdes amendes pour les personnes morales et physiques ainsi que des peines d'emprisonnement pour ces dernières.

Ces lois s'appliquent à tous les salariés et sociétés du groupe Citelum mais aussi aux partenaires industriels ou commerciaux, fournisseurs, sous-traitants, prestataires ou partenaires de joint-venture ou de groupements d'entreprises, auxquels le groupe Citelum pourrait avoir recours dans le cadre de ses activités.

La violation de ces lois peut nuire gravement à la réputation du groupe Citelum.

Le groupe Citelum interdit d'offrir, de promettre ou de fournir à une personne morale ou physique un avantage quelconque dans le but d'obtenir un contrat et/ou de recevoir une quelconque facilité ou faveur impliquant la violation d'une loi relative à la lutte contre la corruption. A cet égard, les salariés du groupe ne doivent répondre à aucune sollicitation formulée dans ce but.

Dans le même esprit, il est interdit aux salariés du groupe Citelum de recevoir des avantages, pécuniaires ou autres de la part de clients, partenaires industriels ou commerciaux, fournisseurs, prestataires ou sous-traitants, susceptibles d'influencer leur comportement.

Les paiements de facilitation, utilisés pour faciliter la réalisation de procédures et de formalités administratives obligatoires qui devraient être obtenues par les voies légales normales, sont des actes souvent qualifiés de « petite corruption ». Ils sont tolérés dans certains pays, mais interdits dans la plupart des autres. Pour éviter toute confusion, les paiements de facilitation sont interdits par le groupe Citelum.

D'une manière générale, tout paiement en espèces est désormais interdit au sein du groupe Citelum .

1.2 Respect du droit de la concurrence

Le groupe Citelum s'interdit d'enfreindre les lois régissant la concurrence.

Une concurrence saine et loyale est en effet un principe fondamental de l'économie de marché, facteur de croissance et d'innovation.

Toute violation du droit de la concurrence exposerait le groupe Citelum à de lourdes amendes, des tiers pouvant au surplus demander réparation des préjudices subis à la suite de manquements constatés.

Ses salariés encourraient également des sanctions civiles ou pénales graves.

Aucun salarié du groupe Citelum ne doit notamment, prendre part à des ententes avec les concurrents du groupe Citelum ayant pour but de fixer des prix, de fausser les processus d'appel d'offres, de se partager des marchés ou des clients ou de boycotter un client ou un fournisseur.

Il est par ailleurs interdit aux salariés du groupe Citelum d'échanger des informations sensibles ou confidentielles avec ses concurrents.

Les salariés du groupe Citelum doivent également se montrer très prudents quant aux informations qu'ils pourraient communiquer au sein d'associations professionnelles.

L'ensemble des règles relatives au droit de la concurrence étant très complexe et pouvant varier d'un pays à l'autre, il est vivement recommandé aux salariés de se rapprocher de la direction juridique du groupe Citelum en cas de doutes, avérés ou non.

1.3 Respect de la déontologie financière

Chaque salarié du groupe Citelum concerné par le domaine financier doit s'assurer de l'intégrité des informations, opérations et transactions financières, ceci dans le respect des lois et conformément aux normes financières en vigueur et aux principes comptables.

Tout salarié du groupe Citelum effectuant des enregistrements comptables doit faire preuve de sincérité et d'honnêteté et s'assurer de l'existence de la documentation appropriée relative à chaque écriture. En particulier, toute opération de transfert de fonds requiert une vigilance accrue, notamment quant à l'identité du destinataire final et au motif du transfert.

Aucun élément financier ou opérationnel ne doit faire l'objet d'un traitement frauduleux comme par exemple : soumettre des notes de frais falsifiées, contrefaire ou altérer des chèques, détourner ou utiliser abusivement les biens du groupe Citelum, réaliser des transactions non autorisées, enregistrer des écrits ou des informations financières non conformes aux normes comptables en vigueur. Le Groupe CITELUM proscrit également le versement de sommes en espèces.

Les salariés du groupe Citelum chargés d'établir des déclarations destinées aux organismes sociaux et fiscaux doivent veiller à la sincérité des informations fournies.

Toute entrave à la bonne exécution des contrôles et audits, internes ou externes, ainsi que toute dissimulation d'information dans ce cadre sont interdites.

Le blanchiment d'argent ou de capitaux est un délit qui consiste à dissimuler les fonds provenant d'activités illicites. Afin d'éviter que les activités du groupe Citelum ne puissent servir à blanchir des fonds en provenance d'activités illégales, et conformément aux lois régissant la lutte contre le blanchiment d'argent, le groupe Citelum choisit exclusivement des partenaires industriels et commerciaux dont la réputation est honorable.

1.4 Les conflits d'intérêts

Toute situation de conflits d'intérêts peut gravement nuire à la réputation du groupe Citelum et à celle de ses salariés. Ainsi, tout salarié du groupe Citelum doit éviter les situations où son intérêt personnel (ou ceux des membres de sa famille ou de ses relations) pourrait entrer en conflit avec les intérêts du groupe Citelum.

Les conflits d'intérêts altérant le jugement, les informations les concernant doivent être communiquées de manière transparente par chaque salarié du groupe Citelum confronté à une situation de conflit d'intérêts, réel ou potentiel. Il doit en informer sa hiérarchie et remplir une déclaration de conflit d'intérêts.

Pour éviter de se trouver en situation de conflit d'intérêts potentiel, les salariés du groupe Citelum doivent veiller à ne pas détenir d'investissements, avoir un intérêt financier ou détenir des responsabilités de management dans l'entreprise d'un fournisseur, d'un prestataire, d'un sous-traitant, d'un client, d'un concurrent ou d'un partenaire industriel ou commercial du groupe.

Une attention particulière doit être portée au cas d'un conflit d'intérêts qui impliquerait un agent public ou toute personne dépositaire de l'autorité publique, chargée d'une mission de service public ou investie d'un mandat électif public.

Une telle situation peut être susceptible de constituer une infraction pénale.

L'acceptation de cadeaux ou d'invitations de la part d'un tiers peut également créer des situations de conflits d'intérêts qu'il convient d'éviter.

L'embauche par le groupe Citelum d'une personne anciennement dépositaire de l'autorité publique, chargée d'une mission de service public ou investie d'un mandat électif public, d'un fonctionnaire ou d'un membre de sa famille, qui pourrait être de nature à créer un conflit d'intérêts avec ceux du groupe Citelum doit être traitée avec la plus grande attention. La décision définitive d'embauche doit être précédée d'une analyse approfondie.

1.5 Les cadeaux, invitations et marques d'hospitalité

Si l'échange de cadeaux, d'invitations ou de marques d'hospitalité peut être de nature à améliorer les relations commerciales et la compréhension réciproque, le fait d'offrir ou de recevoir des cadeaux ou invitations peut générer des situations de conflits d'intérêts entre ceux du groupe Citelum et ceux de ses salariés. A cet égard, il est essentiel que les cadeaux offerts ou reçus le soient en toute transparence avec la hiérarchie du groupe Citelum et dans des limites raisonnables.

Il est interdit aux salariés du groupe Citelum ou à un membre de leur famille ou de leur relation proche d'offrir ou de recevoir un cadeau, invitation ou marque d'hospitalité, de la part de quiconque engagé dans une relation d'affaires avec le groupe Citelum, et notamment dans une phase de négociation contractuelle, en échange d'un quelconque avantage pouvant influencer l'issue d'une décision commerciale, en violation des réglementations et des lois.

2 - Loyauté et honnêteté envers ses partenaires

2.1 Les clients

Chaque salarié du groupe Citelum doit respecter les principes de loyauté et d'honnêteté envers les clients. Le groupe s'engage à fournir à ses clients des produits et services de qualité répondant à leurs exigences et à leur satisfaction. Toutes les informations fournies aux clients permettant de décrire et de qualifier les produits et services proposés doivent être exactes et conformes aux meilleurs standards de la profession.

2.2 Les fournisseurs, prestataires et sous-traitants

Le groupe Citelum choisit ses fournisseurs, prestataires et sous-traitants sur la base de critères objectifs et leur demande d'atteindre un niveau de performance permettant au groupe de remplir ses obligations contractuelles et de satisfaire ses clients.

Les achats de biens et services effectués par le groupe Citelum auprès de ses fournisseurs, prestataires et sous-traitants s'appuient sur des critères objectifs de prix, qualité et performance correspondant à ses besoins.

Dans sa démarche d'acheteur, le groupe Citelum s'emploie à éviter toute situation de dépendance vis-à-vis de ses fournisseurs, prestataires et sous-traitants en explorant de manière systématique des solutions alternatives.

Les relations avec les fournisseurs, prestataires et sous-traitants font l'objet de procédures établies par la direction des Achats qui veille au respect de la loyauté des relations et à l'égalité de traitement entre fournisseurs, prestataires et sous-traitants. En particulier, le groupe Citelum s'applique à éviter tout conflit d'intérêts et tout soupçon de partialité.

Le groupe Citelum interdit notamment à ses salariés de recevoir toute forme de commissions en échange d'une décision en faveur d'un fournisseur, prestataire ou d'un sous-traitant.

Le groupe Citelum demande à ses fournisseurs, prestataires et sous-traitants de se conformer aux dispositions légales et réglementaires de leur profession et exige d'eux qu'ils signent la Charte de Développement Durable du groupe Citelum qui rappelle la primauté des principes suivants : le respect des droits de l'homme, l'interdiction du travail des enfants, la santé et de la sécurité des salariés, les règles éthiques – notamment dans le domaine de la prévention de la corruption et de la conformité aux règles de la concurrence –, et la protection de l'environnement.

2.3 Les apporteurs d'affaires

Le recours à des apporteurs d'affaires peut se justifier dans le cadre des activités du groupe Citelum. Les apporteurs d'affaires offrent des services dans le domaine de la vente et du marketing sur un territoire défini et dans le cadre d'une mission spécifique et sont par définition en relation étroite avec les clients potentiels publics ou privés du groupe Citelum.

Les apporteurs d'affaires peuvent donc constituer une source d'exposition aux risques liés à la mauvaise exécution de leur mission. Le groupe Citelum interdit toute corruption, publique ou privée, et toute pratique illicite ou contraire à l'éthique dans ses relations avec les apporteurs d'affaires.

Afin d'éviter tout risque de corruption publique ou privée, le recours aux apporteurs d'affaires est soumis à un contrôle d'intégrité, à des procédures très strictes, à l'établissement de contrats, à des autorisations encadrées de la direction générale du groupe Citelum et à des contrôles permettant de s'assurer de la réalité des prestations effectuées justifiant la rémunération accordée.

2.4 Les partenaires

Le groupe Citelum peut être amené du fait de la nature spécifique d'un projet à répondre à des appels d'offres publics ou privés en partenariat avec des partenaires industriels, financiers ou commerciaux. Ces partenaires peuvent agir dans le cadre

d'une société commune au travers d'un joint-venture ou dans le cadre d'un groupement d'entreprises.

Afin d'éviter tout risque de corruption publique ou privée, la création d'un joint-venture ou d'un groupement d'entreprises est soumise à une procédure très stricte imposant notamment un contrôle d'intégrité et l'approbation de la direction générale du groupe Citelum.

2.5 Les marchés publics

Les contrats passés avec les entités publiques des pays dans lesquels opère le groupe Citelum sont en principe soumis à des procédures et à des règles de publicité et de mise en concurrence très précises. Le groupe Citelum s'engage à respecter les lois et les réglementations relatives à la vente de biens et à la fourniture de services aux autorités publiques et aux collectivités publiques dans toutes ses activités.

Le groupe Citelum s'engage à participer aux procédures d'attribution des marchés publics en toute loyauté et transparence. Dans le cas où une société du groupe Citelum est attributaire d'un marché public, elle s'engage à l'exécuter dans le respect de toutes ses obligations contractuelles et légales et notamment celles relatives à l'utilisation des informations confidentielles ou à diffusion restreinte.

3 - Respect et loyauté envers les salariés et l'environnement du groupe Citelum

3.1 Respect des droits de l'homme

Le groupe Citelum s'engage à respecter les Principes du Pacte Mondial des Nations Unies relatifs aux Droits de l'Homme.

Le groupe Citelum est particulièrement vigilant, dans les pays où il exerce, au respect des droits de l'homme, du droit du travail et des lois interdisant toute discrimination notamment liées à la race, l'âge, le sexe, l'origine ethnique, la nationalité, la religion, la santé, le handicap, les orientations sexuelles, les opinions politiques ou religieuses, à la promotion de la diversité et à l'égalité des chances.

La direction des ressources humaines du groupe Citelum est très attentive à ces questions. Si un salarié du groupe Citelum était victime ou témoin d'une entorse à ces principes notamment au travers d'abus de langage, de gestes inappropriés, ou de propos discriminatoires, il reviendrait à celui-ci de le signaler dans les meilleurs délais à la direction des ressources humaines.

Le processus de recrutement au sein du groupe Citelum s'appuie exclusivement sur les compétences, l'expérience et la qualification des candidats. La rémunération des salariés est déterminée en fonction de la contribution professionnelle apportée au groupe.

3.2 Protection des informations personnelles

Le groupe Citelum s'engage à respecter les lois et les réglementations en matière de

confidentialité et de protection des informations relatives à ses salariés, les personnes ou les tiers. D'une manière générale, le groupe ne communique pas d'informations personnelles sauf si la loi ou les réglementations en vigueur l'exigent. Le groupe Citelum ne collecte et ne conserve que les données qui lui sont nécessaires pour exercer normalement son activité.

3.3 Santé et sécurité

Le groupe Citelum s'emploie à garantir des conditions de travail sûres et saines et se fixe pour priorité de réduire à zéro le nombre d'accidents. Les dispositions prises sont contenues dans la politique santé et sécurité du groupe Citelum et s'appliquent à tous les salariés, intérimaires et sous-traitants du groupe intervenant pour son compte.

3.4 Relations avec les salariés

Le groupe Citelum veille avec la plus grande attention au respect de ses salariés qui doivent bénéficier d'un environnement de travail où le mérite personnel est reconnu à sa juste valeur et où les perspectives d'évolution sont motivantes. Le groupe Citelum encourage l'évolution de ses salariés et s'engage à promouvoir leur formation et leur mobilité interne au sein de l'entreprise.

3.5 Financement d'activités politiques

Les législations relatives au financement de partis politiques varient d'un pays à l'autre. Toutefois, même dans les pays où les contributions aux partis politiques sont légales, elles peuvent être sources de corruption ou interprétées comme des pratiques contestables.

A cet égard, et dans les seuls pays où la législation locale le permet, le groupe Citelum autorise les contributions aux partis politiques à titre exceptionnel. Dans ce cadre, toute contribution, financière ou en nature, aux organisations politiques, partis et personnalités politiques doit faire l'objet d'une autorisation préalable de la direction générale du groupe Citelum qui ne pourra être délivrée que sur la base d'un dossier démontrant notamment l'absence de situation de conflit d'intérêts.

En revanche, le groupe Citelum respecte le droit de chaque salarié de participer à titre personnel à des activités politiques et/ou associatives. Cette participation doit cependant demeurer personnelle et ne doit en aucun cas interférer avec les fonctions et la mission du salarié au sein du groupe Citelum.

Les salariés sont tenus d'informer leur hiérarchie si leurs activités politiques et/ou associatives sont susceptibles de créer une situation de conflit d'intérêts avec le groupe Citelum.

3.6 Contributions charitables et mécénat

Les contributions charitables et mécénat effectués par le groupe Citelum doivent respecter les lois et les réglementations en vigueur ainsi que la politique et la procédure de l'entreprise en la matière.

Toute contribution doit faire l'objet d'un accord formel de la part de la direction générale du groupe Citelum et d'une convention écrite. Les versements qui en résultent doivent faire l'objet d'un enregistrement spécifique écrit.

3.7 Sponsoring

Le sponsoring peut être une composante de la stratégie de marketing et de communication du groupe Citelum.

Tout salarié du groupe Citelum qui souhaite proposer une opération de sponsoring doit respecter la politique et la procédure du groupe Citelum en la matière et demander l'accord préalable de la direction de la communication avant tout engagement. Toute décision ou mesure prise doit faire l'objet d'un enregistrement spécifique écrit. Une convention sera obligatoirement signée en cas de décision favorable.

3.8 Lobbying

Le groupe Citelum peut recourir au lobbying pour promouvoir une cause ou un projet afin de contribuer à l'émergence d'opinions favorables à leur égard.

Tout salarié du groupe Citelum qui souhaite recourir à une opération de lobbying doit respecter la politique et la procédure du groupe Citelum en la matière et demander l'accord préalable de la direction générale avant tout engagement. Toute décision ou mesure prise doit faire l'objet d'un enregistrement spécifique écrit. Une convention sera obligatoirement signée en cas de décision favorable.

4- Respect du patrimoine de l'entreprise

4.1 Protection des biens du groupe Citelum

Le patrimoine du groupe Citelum regroupe les biens matériels et immatériels tels que les brevets, la propriété intellectuelle, les idées, les informations sur les clients, les fournisseurs, les prestataires, les sous-traitants et les partenaires industriels ou commerciaux et toutes les données ou informations auxquels les salariés ont accès dans le cadre de leur activité.

Chaque salarié est tenu de ne divulguer aucune information à caractère confidentiel par voie orale, écrite, électronique ou autre et de respecter les règles de la propriété intellectuelle et industrielle du groupe Citelum. Ces obligations demeurent lorsque le salarié quitte le groupe Citelum.

La divulgation d'informations à l'extérieur du groupe peut porter préjudice au groupe Citelum. En cas de doute, il est demandé aux salariés du groupe Citelum de prendre conseil auprès de leur supérieur hiérarchique.

Le partage d'informations en interne doit être limité aux seuls salariés ayant besoin d'en avoir connaissance dans le cadre de leurs activités et dans l'intérêt du groupe Citelum.

Toutes les données confidentielles de quelque nature qu'elles soient, doivent être

conservées en toute sécurité par les salariés qui les détiennent.

Chaque salarié est tenu de protéger les biens du groupe Citelum qui ne doivent en aucun cas être utilisés à des fins illicites, pour son utilisation personnelle ou celle d'un tiers, pour en retirer un bénéfice personnel ou non, ou encore pour les détourner ou les voler. Le détournement ou le vol de ces biens constituent des infractions pénales qui peuvent donner lieu à des poursuites et des sanctions.

4.2 Moyens de communication de l'entreprise

Les ressources informatiques et les moyens de communication fournis par le groupe Citelum (messagerie électronique, messagerie vocale, Internet, téléphones ou autre) sont destinés à une utilisation professionnelle.

Cependant dans ce domaine, la vie professionnelle et la vie privée étant étroitement liées, les salariés du groupe Citelum peuvent utiliser ces moyens de communication à des fins privées dans des limites raisonnables et dans le respect des lois applicables et des règles internes.

4.3 Utilisation des réseaux sociaux

Que ce soit à titre professionnel ou privé, les salariés du groupe Citelum sont tenus d'utiliser les réseaux sociaux externes et internes avec mesure et précaution.

Les salariés s'interdisent de diffuser des messages contenant des informations confidentielles sur le groupe Citelum ou qui appartiennent au groupe Citelum, ou des informations pouvant être considérées comme insultantes, injurieuses et plus généralement, ne respectant pas les personnes ou pouvant nuire à la réputation du groupe Citelum ou plus largement du groupe EDF.

La publication de photographies appartenant au groupe Citelum, de personnes ou de groupes doit être effectuée de bonne foi et à bon escient en respectant les réglementations applicables notamment celles relatives à la protection des données à caractère personnel.

4.4 Délits d'initiés

Le délit d'initié est une infraction boursière consistant à utiliser des informations confidentielles, encore non connues du grand public, pour acheter ou vendre des actions d'une société. Du fait de son appartenance au groupe EDF, un salarié du groupe Citelum peut se trouver en possession d'une information privilégiée sur le groupe EDF.

Il est interdit aux salariés du groupe Citelum en possession d'une information privilégiée sur le groupe EDF, de la communiquer à une autre personne, d'effectuer ou de faire effectuer, pour son propre compte ou pour le compte d'autrui, directement ou indirectement, des opérations sur les instruments financiers relatives au groupe EDF ou de recommander à une autre personne des opérations sur les instruments financiers auxquels se rapportent cette information. En cas de doute, les salariés doivent se rapprocher de la direction juridique du groupe Citelum.

5- Garantie du droit d'alerte

Tout salarié qui souhaite signaler un comportement inacceptable ou inapproprié, peut utiliser la voie normale en s'adressant directement à son supérieur hiérarchique opérationnel ou fonctionnel afin d'évoquer sa préoccupation.

Dans le cas où un salarié qui souhaite signaler un comportement inacceptable ou inapproprié estime que le fait d'informer son supérieur hiérarchique présente des difficultés, ou considère que l'irrégularité signalée pourrait ne pas donner lieu à un suivi adéquat, il peut utiliser le dispositif d'alerte du groupe Citelum, dans le respect des lois et réglementations en vigueur dans le pays où il est présent.

Le dispositif d'alerte peut également être utilisé par des clients, des fournisseurs, des prestataires, des sous-traitants, des partenaires ou d'autres tiers en contactant le responsable éthique et conformité du groupe Citelum, ou en utilisant la ligne d'alerte e-mail dédiée

alerte.ethique@citelum.fr

Le groupe Citelum s'engage à ce que toute alerte soit traitée de manière confidentielle et à ce qu'aucun salarié ne subisse une quelconque forme de discrimination, changement de statut, harcèlement ou autre, du fait de son recours de bonne foi au dispositif d'alerte.
