



ORTEC
G R O U P

TELLEMENT PLUS
QU'UNE ENTREPRISE !

CODE DE CONDUITE /

SOMMAIRE

1/2

01 / AVANT-PROPOS
p.04

02 / MODE D'EMPLOI
p.06

03 / PRÉVENIR ET LUTTER
CONTRE LA CORRUPTION
ET LE BLANCHIMENT D'ARGENT
p.08

04 / PRÉVENIR ET GÉRER
LES CONFLITS D'INTÉRÊTS
p.14

05 / PRÉVENIR ET LUTTER
CONTRE LA FRAUDE
p.18

06 / RESPECTER LE DROIT
DE LA CONCURRENCE
p.20

SOMMAIRE

2/2

07 / PROTÉGER LES DONNÉES PERSONNELLES
p.24

08 / COMMUNIQUER AVEC SOIN
p.26

09 / CONTRÔLER NOS PARTENAIRES
ET RESPECTER LES SANCTIONS
ÉCONOMIQUES
p.32

10 / INTERROGER AVANT D'AGIR
p.36

11 / RESPECTER LE « CODE DE CONDUITE »
DU GROUPE ORTEC
p.38

12 / ANNEXE
p.40

13 / NOTES
p.42

AVANT-PROPOS /

Dans un contexte réglementaire en évolution constante, le Groupe Ortec doit adapter ses comportements aux changements qui s'imposent afin de préserver et renforcer ses relations commerciales et démontrer sa capacité à être une entreprise responsable partout dans le monde. La conformité aux lois et règlements (la Compliance) est devenue au fil du temps une exigence qui ne souffre d'aucune exception ni d'arrangement.

À cet égard, nous nous engageons au nom du Groupe Ortec à ce que toutes nos activités, **tant en France qu'à l'international**, soient exécutées conformément à toutes les lois en vigueur, tant dans le domaine, social, fiscal, commercial que dans celui de la protection de l'environnement. **Nous attendons de tous les collaborateurs du Groupe Ortec qu'ils fassent preuve en toutes circonstances du plus haut degré d'éthique, d'honnêteté et d'intégrité.**

Tel est le fil conducteur du « Code de Conduite » que nous vous présentons et que nous vous demandons de respecter en toutes circonstances dans le cadre de vos activités professionnelles.

Ce « Code de Conduite » nous donne d'abord l'occasion de rappeler une règle fondamentale de la vie en entreprise : tout salarié a des droits mais il a également des devoirs, et notamment : respecter les horaires de travail, travailler en sécurité et en qualité, assurer les rendements attendus, ne pas générer de gaspillage, etc.

Ce « Code de Conduite » établit ensuite des principes, des règles, des interdictions et des bonnes pratiques qui doivent être connus et appliqués par tous les salariés de toutes les filiales du Groupe Ortec. En effet, le Groupe Ortec est un groupe français,

soumis à la loi française qui impose dorénavant à tout groupe de sociétés remplissant certains critères, de mettre en place un référentiel éthique commun applicable à toutes les sociétés qui lui sont rattachées, en France comme à l'étranger.

Ce Code ne se substitue toutefois pas aux « 10+N Commandements ». Il vient les compléter sur certains aspects. Il ne se substitue pas non plus aux lois locales qui s'appliquent aux sociétés étrangères du Groupe Ortec ; il vient, le cas échéant, pallier l'absence de loi applicable s'agissant des thèmes qui sont développés dans ce « Code de Conduite ». En cas de difficulté d'interprétation entre notre « Code de Conduite » et une loi étrangère, vous devez contacter la **cellule Compliance du Groupe Ortec (compliance@ortec.fr)** pour clarifier l'étendue de vos obligations.

Nous attendons plus particulièrement des personnes exerçant des responsabilités d'encadrement au sein du Groupe Ortec, de faire en sorte que notre « Code de Conduite » soit connu, assimilé et appliqué par tous les collaborateurs placés sous leur responsabilité.

Il est également attendu de tous les partenaires du Groupe Ortec (fournisseurs, sous-traitants, cotraitants ou associés...) ainsi que de tout tiers agissant pour notre compte, qu'ils adoptent des pratiques conformes et de portée égale aux engagements pris par le Groupe Ortec.

Nous comptons sur chacun d'entre vous, en France comme à l'international, pour faire du « Code de Conduite » un outil de travail et de communication qui vous guidera dans l'exercice quotidien de vos activités professionnelles.

Bernard GREDER
Directeur Général
du Groupe Ortec



André EINAUDI
Président-Directeur Général
du Groupe Ortec



MODE D'EMPLOI /

Le « Code de Conduite » est accessible via le site internet du groupe (www.ortec-group.com) ou via l'intranet Ortec Network (ON), sur le site : « Ortec Compliance » (pour les collaborateurs).

Il est en outre affiché dans toutes les agences et sur tous les sites opérationnels afin d'en assurer la plus large diffusion. Nous l'avons souhaité aussi didactique que possible. Il est donc illustré par des situations que vous pourriez être amenés à rencontrer dans le cadre de vos activités professionnelles. Pour vous aider à le comprendre et à le mettre en pratique, n'hésitez pas à contacter la cellule Compliance (compliance@ortec.fr).

Le « Code de Conduite » est disponible en français et en anglais qui sont nos langues officielles de communication telles que définies par le Manuel SHEQ et Développement Durable.

C'est un outil vivant qui est amené à être modifié au fil des évolutions légales et réglementaires et bien sûr en fonction d'engagements éthiques futurs auxquels nous déciderons de souscrire.

Il sera annexé aux règlements intérieurs de toutes les filiales du Groupe Ortec et pourra de ce fait faire l'objet de sanctions disciplinaires en cas de violation avérée. Il sera complété par des procédures spécifiques qui seront disponibles sur l'intranet Ortec Network (ON), sur le site « Ortec Compliance ». La publication de toute nouvelle procédure fera l'objet d'une information générale.

Enfin, le « Code de Conduite » est complété par un dispositif d'alerte qui permet à tout salarié ou collaborateur occasionnel du Groupe Ortec de signaler tout comportement qu'il considérerait comme une possible violation des engagements pris. Le champ d'application et les modalités de fonctionnement de ce dispositif d'alerte interne font l'objet d'une procédure spécifique annexée aux règlements intérieurs. Elle est également disponible sur l'intranet Ortec Network (ON), sur le site : « Ortec Compliance ».

*PRÉVENIR ET LUTTER
CONTRE LA CORRUPTION
ET LE BLANCHIMENT
D'ARGENT*

Le refus de la corruption et du trafic d'influence sous toutes leurs formes directes et indirectes (actives et passives)

Est interdit tout acte (ou tentative), partout dans le monde ayant pour objectif :

Pour une personne de promettre, offrir ou accorder à quelqu'un, directement ou par l'intermédiaire d'un tiers, un avantage indu pour lui-même ou pour un tiers, afin que la personne sollicitée :

- Corruption**
 - accomplisse un acte dans l'exercice de ses fonctions
 - s'abstienne d'accomplir un acte dans l'exercice de ses fonctions
- Trafic d'influence**
 - use de son influence (réelle ou supposée) pour faire obtenir un avantage indu à la personne qui le sollicite

Pour une personne de céder aux sollicitations ou de solliciter de quelqu'un, un avantage indu pour elle-même ou pour un tiers, afin que la personne qui sollicite :

- Corruption**
 - accomplisse un acte dans l'exercice de ses fonctions
 - s'abstienne d'accomplir un acte dans l'exercice de ses fonctions
- Trafic d'influence**
 - use de son influence (réelle ou supposée) pour faire obtenir un avantage indu à la personne sollicitée

Quelques précisions et définitions :

De très nombreux pays ont adopté des lois visant à lutter contre la corruption et le trafic d'influence : certaines d'entre elles (France / États-Unis / Royaume-Uni) ont un effet extra territorial, c'est à dire qu'elles peuvent s'appliquer alors même que les faits litigieux sont commis en dehors des frontières de ces pays. Les interdictions énoncées dans notre « Code de Conduite » sont conformes aux exigences de ces lois.

En France :

Les faits de corruption sont interdits, qu'ils concernent des agents publics ou des personnes privées (individus, sociétés), françaises ou étrangères. Les faits constitutifs de trafic d'influence concernent l'influence réelle ou supposée exercée sur une personne en France qui est dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public ou d'un mandat électif en France ou à l'étranger.

Par « agent public », il faut comprendre toute personne exerçant une fonction publique ou accomplissant une mission de service public :

- Tout fonctionnaire, employé ou agent élu ou nommé d'un gouvernement ou d'un État ou d'un ministère, ou de toute administration, régionale ou locale de ce gouvernement ou de cet État
- Tout dirigeant ou employé d'entreprise dans laquelle ce gouvernement ou cet État possède, directement ou indirectement une majorité, ou bien contrôle des intérêts
- Un employé d'un parti politique
- Un candidat à la fonction publique ou à une élection politique
- Tout fonctionnaire, employé ou agent d'une organisation internationale publique

- Ainsi que les membres familiaux proches des personnes listées ci-dessus, c'est-à-dire mari, conjoint ou partenaire, enfants, frères et sœurs ou parents ; ainsi que le mari / conjoint ou partenaire des enfants, des frères et des sœurs

La notion d'avantage indu doit être considérée dans un sens très large.

Il peut s'agir de biens en nature, de paiements (pots de vin), l'octroi de prêts ou de ristournes, l'exécution d'un travail gratuit, l'acquittement d'une dette, des contributions à des partis politiques, l'embauche d'un proche voire l'attribution d'un stage dans certains cas...



**POSEZ-VOUS
LES BONNES
QUESTIONS**

Je suis contacté par une personne qui affirme pouvoir faire obtenir du Groupe Ortec, le marché auquel il répond. En contrepartie, elle attend à ce que son neveu se voit offrir un emploi comptable au sein du Groupe Ortec.



**LA BONNE
DÉCISION !**

Je refuse catégoriquement et je contacte la cellule Compliance auprès de laquelle toute situation litigieuse doit être rapportée.

Le cas de paiements dits de facilitation

(ou « small payments » ou « facilitation payments »)

Il s'agit de petits paiements officieux et routiniers ou de dons (par opposition aux taxes et frais officiels) destinés à sécuriser ou accélérer des démarches administratives (p. ex. : des formalités douanières ou d'immigration).

Ils sont interdits par la loi française qui ne fait pas de distinction de montant pour qualifier un acte de corruption.

Ils sont également interdits par la plupart des lois étrangères luttant contre la corruption, à l'exception de la loi américaine dite FCPA (« Foreign Corrupt Practice Act ») qui admet une certaine tolérance dès lors que l'intégrité physique d'une personne est menacée.

Ils sont également interdits par de très nombreux contrats signés avec nos clients.

Le Groupe Ortec interdit les paiements de facilitation.



POSEZ-VOUS LES BONNES QUESTIONS

J'ai dû partir en urgence pour aller en mission dans un pays étranger et j'ai oublié de prendre mon carnet de vaccination. À l'atterrissage, l'agent des services sanitaires refuse de me laisser passer. J'envisage de lui proposer un peu d'argent pour qu'il me laisse passer.



LA BONNE DÉCISION !

Je reprends l'avion en sens inverse ou je contacte l'agence Ortec dans laquelle je dois me rendre afin que quelqu'un apporte une copie du carnet de vaccination que j'aurai pris soin de donner avant mon départ aux personnes chargées de faire mes réservations de voyage.

Le blanchiment d'argent

Est interdite toute action d'individus ou de sociétés visant à retraiter de l'argent d'origine criminelle pour en masquer l'origine illégale (fraudes, trafics en tous genres).

En pratique, sont suspectes les transactions :

- Dont on ne connaît pas les noms et les coordonnées des parties
- Dont l'une des parties propose de payer plus que le prix demandé

- Qui sont conduites par des intermédiaires inconnus ou inutiles
- Qui prévoient des paiements en espèce ou des méthodes de paiement inhabituelles
- Pour lesquelles on ne peut pas établir de lien direct entre le bénéficiaire du paiement et le prestataire
- etc.



POSEZ-VOUS LES BONNES QUESTIONS

J'ai passé une commande à un prestataire et je m'aperçois en recevant sa facture que le compte bancaire sur lequel je dois effectuer le paiement ne correspond pas au nom de l'entreprise avec laquelle j'ai passé commande.



LA BONNE DÉCISION !

**Je contacte la cellule
Compliance qui fera
les vérifications qui s'imposent.**

Cadeaux et invitations

Un avantage indu peut également correspondre à :

- Des cadeaux, voyages, repas, hébergements
- Des invitations à des événements sportifs, culturels ou autres
- Des dons à des œuvres de charité ou à des programmes éducatifs, médicaux ou autres
- Des actions de sponsoring
- Ou tout autre avantage

dans la mesure où cet avantage dépasse la manifestation de courtoisie qu'on peut attendre dans le cadre d'une relation commerciale équilibrée et qui n'est pas conforme aux règles que le Groupe Ortec a définies dans les procédures applicables (disponibles sur l'intranet Ortec Network (ON), sur le site : « Ortec Compliance »).

Ces procédures définissent ce qu'il vous sera désormais possible de faire ou de ne pas faire ainsi que le formalisme qui devra être respecté.

Toutefois ne négligez pas les particularismes culturels de certains pays et les différences de perception. Les marques de courtoisie peuvent varier d'un pays à un autre. Sans déroger aux principes fixés par le « Code de Conduite » et les procédures qui en découlent, sachez communiquer et expliquer à vos correspondants les raisons de votre décision.



POSEZ-VOUS LES BONNES QUESTIONS

Je suis contacté par un client mélomane qui souhaite que je l'invite à un événement musical prestigieux.



LA BONNE DÉCISION !

Je contacte la cellule Compliance pour vérifier que cette invitation est conforme aux règles fixées par le Groupe Ortec.

*PRÉVENIR
ET GÉRER
LES CONFLITS
D'INTÉRÊTS*



Il y a conflit d'intérêts lorsqu'une personne se trouve dans une situation de conflit entre ses intérêts personnels (familiaux, relationnels, associatifs, électoraux...) et ses intérêts professionnels.

Le conflit d'intérêts n'est pas en soi condamnable, mais il peut le devenir si les intérêts personnels influent sur l'impartialité de la personne et la conduisent à prendre des décisions contestables dans le cadre de ses responsabilités professionnelles.

Nous faisons confiance à votre jugement et nous vous demandons de signaler en toute transparence à votre supérieur hiérarchique, toute situation qui pourrait constituer un possible conflit entre vos intérêts personnels et les intérêts du Groupe Ortec.

Toutefois, ceux d'entre vous qui sont les plus exposés (fonctions « Achats », responsables agences et directeurs de Pôles et/ou de Département notamment), devront signer un engagement d'impartialité et d'indépendance défini par la procédure applicable (disponible sur l'intranet Ortec Network (ON), sur le site : « Ortec Compliance »).



POSEZ-VOUS LES BONNES QUESTIONS

Je suis responsable « Achats » et j'ai un ami qui vend des camions et qui veut entrer en relation commerciale avec le Groupe Ortec. Puis-je gérer le suivi de la relation avec ce fournisseur en toute indépendance ?



LA BONNE DÉCISION !

Je déclare toute situation de conflit d'intérêts. Je contacte mon supérieur hiérarchique et la cellule Compliance pour les informer de la relation d'amitié qui me lie à ce fournisseur afin de trouver ensemble les mesures pour limiter les risques.

Cas particulier lié à la pluralité des activités du Groupe Ortec

Ortec est un groupe multidisciplinaire de services et de ce fait, des situations de conflit d'intérêts peuvent exister entre plusieurs sociétés du Groupe Ortec qui travaillent pour un même client. Le cas le plus fréquent est celui d'un marché dans lequel une entité du Groupe exécute une prestation par

laquelle elle contrôle pour le compte d'un client les prestations réalisées par une autre entité du Groupe Ortec pour ce même client. Dans ce cas, la rémunération de l'une est directement conditionnée par le comportement de l'autre.



POSEZ-VOUS LES BONNES QUESTIONS

Je réponds à un appel d'offres pour réaliser des travaux de nettoyage industriel et je découvre que la supervision de ces travaux de nettoyage doit être confiée à une autre société du Groupe Ortec.



LA BONNE DÉCISION !

Je vérifie que cette situation n'est pas contraire à la réglementation applicable à l'appel d'offre (notamment en cas de marché public) et j'informe mon client le plus tôt possible. En tout état de cause, je ne commence pas l'exécution de mon marché avant d'avoir obtenu l'accord de mon client.

*PRÉVENIR ET LUTTER
CONTRE LA FRAUDE* /

La fraude est une tromperie volontaire (par une action ou une omission) pour obtenir un avantage pour soi ou pour autrui, ou pour se soustraire à une obligation. Elle se distingue de l'erreur car elle est le fruit d'une **intention malveillante**.

Quelques exemples de fraude :

- Tricher sur des quantités
- Détourner du matériel pour son usage personnel
- Détruire des documents comptables
- Surestimer la valeur d'une prestation d'un fournisseur

Accepter une dépense qui n'a aucun lien direct avec l'activité professionnelle :

- Falsifier une signature
- Facturer ou payer des services fictifs
- Faire des déclarations qui faussent la représentation de la réalité économique
- Modifier des coordonnées bancaires à son profit
- etc.

Tout acte ayant pour objectif de frauder est interdit.



POSEZ-VOUS LES BONNES QUESTIONS

Je dois procéder au paiement d'une note de frais validée par le supérieur hiérarchique du salarié concerné et je constate que le salarié demande le remboursement de dépenses faites par sa famille.



LA BONNE DÉCISION !

Je contacte le N+2 du salarié concerné pour vérifier que la prise en charge de ces frais est bien prévue par le contrat de travail du salarié.

***RESPECTER
LE DROIT DE LA
CONCURRENCE*** /

La pratique des affaires oblige au strict respect des règles en matière de libre concurrence.

Ces règles sanctionnent toute pratique illicite visant à éliminer un concurrent ou à forcer des partenaires à accepter des conditions commerciales déloyales et qui ont pour objet ou pour effet, d'empêcher, de restreindre ou de fausser le jeu de la concurrence sur le marché.

Ces pratiques prohibées peuvent revêtir plusieurs formes :

- Répartir des marchés entre concurrents (zones géographiques et / ou produits), répartir des clients ou des sources d'approvisionnement
- Fixer des prix entre concurrents de manière concertée
- Discuter avec des concurrents de sujets comme les prix, les marges ou tout autre élément susceptible d'aboutir à une action concertée sur le marché

- Être en position dominante et abuser de son pouvoir de marché vis-à-vis d'entreprises concurrentes (éviction, dénigrement, etc.) ou clientes (traitement discriminatoire, refus de vente, etc.)
- Truquer des appels d'offres en se répartissant les lots ou bien en organisant un simulacre de concurrence pour tromper l'acheteur en proposant des offres volontairement non compétitives (dites offres de couverture)

Qu'elles soient expresse ou tacites, ces pratiques interdites peuvent revêtir plusieurs formes (actions concertées, contrats, groupements, etc.).

Ces pratiques anticoncurrentielles sont nuisibles à l'ensemble des intervenants car elles limitent le choix des produits et services, gonflent artificiellement les prix et n'incitent pas les entreprises à innover et à se différencier.

La plupart des pays ont adopté des règles de concurrence (ou loi antitrust) et la plupart de ces lois (France, Europe, États-Unis, etc.) ont un effet extra territorial, c'est-à-dire qu'elles s'appliquent dès lors qu'un effet est ressenti sur leur territoire alors même que les faits incriminés sont commis à l'autre bout du monde.

À côté des amendes pécuniaires, aux États-Unis ou au Royaume-Uni, les dirigeants impliqués peuvent être condamnés à des peines de prison. Finalement, les décisions qui sont prononcées contre l'entreprise sont rendues publiques et ont un coût très important en termes d'image.

Le Groupe Ortec adhère pleinement aux politiques et lois qui encouragent une concurrence loyale et ouverte sur le marché et condamne et interdit toute pratique anticoncurrentielle.

En matière de marchés publics, la pratique d'échange d'informations entre soumissionnaires est grave par nature car elle fait échec au déroulement normal de la procédure et trompe l'acheteur public. Elle peut être sanctionnée, même en l'absence d'effet car elle porte atteinte au principe

de l'indépendance des offres qui garantit la libre concurrence. En plus de la condamnation pécuniaire, voire pénale, l'entreprise peut aussi se voir exclure de nouveaux marchés publics.



POSEZ-VOUS LES BONNES QUESTIONS

Un très important appel d'offres est en cours et une association professionnelle dont je suis adhérent, comme certains de mes concurrents, a prévu d'organiser une soirée festive.



LA BONNE DÉCISION !

Je m'abstiens d'y aller et je réduis autant que possible tout contact avec mes principaux concurrents pendant cette période.

*PROTÉGER
LES DONNÉES
PERSONNELLES*

La protection de toutes les Données Personnelles, qu'elles concernent ou pas les salariés du Groupe Ortec, est une obligation qui pèse sur chaque collaborateur. Méconnaître cette obligation fait peser un risque de lourdes sanctions financières sur le Groupe.

La réglementation européenne est venue renforcer les obligations des entreprises, notamment en imposant la mise en place de mesures techniques et une organisation adaptée permettant une protection efficace des Données Personnelles afin d'éviter qu'elles soient altérées, endommagées ou même communiquées à des tiers qui ne seraient pas autorisés à y avoir accès.

Il vous appartient de connaître les précautions à prendre en cas d'accès à des Données Personnelles, de traitement sur des Données Personnelles et éventuellement de transfert de Données Personnelles à des tiers.

Le Groupe Ortec a nommé un délégué à la protection des Données Personnelles (dpo@ortec.fr) et nos agences localisées en Europe (Espagne, Allemagne, UK, Roumanie, Italie) ont-elles-mêmes désigné un délégué adjoint afin de faciliter leurs démarches locales.

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à les interroger, ils pourront répondre à vos questions ou vous orienter vers les bons interlocuteurs.

Pour plus d'informations : sur l'intranet Ortec Network sur le site « Orgagence » rubrique Sécurité ou sur le site « Ortec Compliance »



POSEZ-VOUS LES BONNES QUESTIONS

Une entreprise extérieure me demande de lui communiquer un document d'identité d'un salarié Ortec pour autoriser l'accueil de ce salarié au sein de cette entreprise.



LA BONNE DÉCISION !

Je n'envoie pas le document d'identité sans avoir vérifié si certaines précautions sont à prendre en la matière et je contacte le DPO.

COMMUNIQUER /
AVEC SOIN

Faire bon usage des ressources mises à la disposition des collaborateurs et plus particulièrement faire une utilisation appropriée des systèmes d'information

Tout employé doit utiliser les ressources que le Groupe met à sa disposition (ordinateur, téléphone...) à des fins légales et cette utilisation ne doit concerner que la gestion des affaires du Groupe. Leur utilisation pour la gestion d'affaires personnelles est tolérée mais elle doit rester raisonnable, limitée, appropriée et éthique. Le Groupe a mis en place une « Charte du Bon Usage des Systèmes d'Information – Charte BUSI » à laquelle vous pourrez vous référer si nécessaire. Elle est disponible sur l'intranet Ortec Network (ON), sur le site :« Ortec Compliance ».

Rappel : sans que ces faits puissent être considérés comme illégaux, il vous est rappelé que le Groupe interdit aux agences de rendre des services internes à des salariés du groupe à titre gracieux (prêt de camion pour un déménagement, nettoyage de cuves...) et ce, quel que soit le niveau de responsabilité du salarié demandeur au sein du groupe.



POSEZ-VOUS LES BONNES QUESTIONS

J'ai besoin en urgence d'un logiciel spécifique nécessaire pour finaliser une tâche professionnelle et après vérification je constate que je peux le télécharger directement depuis internet.



LA BONNE DÉCISION !

Je ne procède pas au téléchargement direct depuis internet et je contacte la Direction des Systèmes d'Information pour connaître la procédure à suivre pour obtenir ce logiciel dans les meilleurs délais.

Respecter les règles régissant les données classifiées « militaires » ou toute autre mention de protection (« DR » pour diffusion restreinte, Confidentiel Client)

Certaines activités du Groupe Ortec conduisent les salariés concernés à avoir accès à des données classifiées au titre d'une réglementation nationale (française ou autre) ou internationale (OTAN par exemple).

L'accès à ces données et leur utilisation font l'objet de réglementations qui concernent le salarié lui-même, l'entreprise qui l'emploie, les locaux où ces données sont exploitées et les systèmes informatiques utilisés. Le respect de toutes ces règles est une priorité absolue.



POSEZ-VOUS LES BONNES QUESTIONS

Dans le cadre d'un marché passé avec une entreprise exerçant des activités pour le Ministère de la Défense et le CEA, j'envisage de sous-traiter une partie de mes travaux à un prestataire externe.



LA BONNE DÉCISION !

J'interroge le Service Juridique et l'Officier de Sécurité pour savoir si je peux sous-traiter, à quel prestataire et à quelles conditions.

Respecter la confidentialité des informations et la propriété intellectuelle

Qu'il s'agisse d'informations et / ou de droits de propriété intellectuelle appartenant aux sociétés du Groupe Ortec, à nos clients, prospects, partenaires ou toute autre entreprise extérieure au Groupe Ortec :

- Le respect de la confidentialité des informations (de quelque nature que ce soit et sous quelque forme que ce soit) et le respect des droits de propriété intellectuelle (brevets, inventions, marques, noms de domaine) détenus par une entreprise sont essentiels à la survie de cette entreprise
- Toute violation par la divulgation ou l'usage non autorisé de ces informations peut causer un préjudice grave et mettre en péril la viabilité économique de cette entreprise et peut contraindre l'auteur de la divulgation et / ou de la violation des droits de propriété à payer de très lourds dommages et intérêts
- Il est demandé à tous les collaborateurs du Groupe Ortec de prendre toutes les précautions et avis nécessaires afin :
 - de respecter la confidentialité des informations qui s'impose à eux et / ou à la société pour laquelle ils travaillent en vertu d'un engagement écrit et signé
 - et en l'absence d'engagement écrit et signé, de partager l'information avec discernement c'est-à-dire avec ceux qui ont réellement besoin de la connaître
 - de respecter les droits de propriété intellectuelle (brevets, inventions, marques, noms de domaine) détenus par le Groupe Ortec ou par toute autre entreprise

S'agissant d'informations confidentielles appartenant ou concernant le Groupe Ortec qui doivent être communiquées par voie numérique à des tiers (comme par exemple une présentation concernant un outil en cours de développement), il vous est possible

de demander à la Direction des Systèmes d'Information de crypter avant envoi les informations concernées. Pensez également à faire signer au préalable des accords de confidentialité à toute personne extérieure à Ortec qui aura accès à ces informations.



POSEZ-VOUS LES BONNES QUESTIONS

Il vous est demandé de vous engager (dans un contrat commercial ou par un accord spécifique) sur la confidentialité des documents auxquels vous avez / ou allez avoir accès.



LA BONNE DÉCISION !

Je prends conseil auprès du Service Juridique qui m'informera sur la portée précise de cet engagement et qui, le cas échéant, me conseillera une négociation sur l'étendue de cet engagement. Je prends toutes les mesures qui s'imposent en interne pour faire respecter les obligations de cet accord par tous ceux de mes collaborateurs et prestataires externes qui doivent avoir accès à ces informations, selon le principe du besoin d'en connaître.

Communiquer avec discernement sur le Groupe Ortec

Lorsque vous envisagez de divulguer certaines informations concernant le Groupe Ortec (ses activités, ses actionnaires et dirigeants ou toute autre information de nature technique ou commerciale), **qui ne sont pas librement accessibles sur l'intranet Ortec Network (ON), sur le site : « Ortec Compliance », vous avez l'obligation d'obtenir l'accord du Service Communication & Marketing.**

Par ailleurs toute communication, opinion, référence au Groupe Ortec, ses employés, dirigeants et actionnaires, faite par les collaborateurs du Groupe en dehors du cadre professionnel, à titre

de simple citoyen, qu'elle soit publique (presse, radio, TV) ou par l'entremise des réseaux sociaux, doit se faire dans le strict respect de la protection des données personnelles des individus et ne doit pas causer préjudice ou compromettre les intérêts du Groupe, de ses employés, dirigeants et actionnaires.

Il est rappelé que le Service Communication & Marketing est le seul habilité à être le porte-parole du Groupe Ortec auprès des médias. Toute demande émanant des médias doit donc lui être transmise.



POSEZ-VOUS LES BONNES QUESTIONS

Je suis contacté par une société extérieure qui me demande des renseignements sur les actionnaires et dirigeants du Groupe Ortec.



LA BONNE DÉCISION !

Je me rapproche du Service Communication & Marketing pour connaître les informations que je peux communiquer.

*CONTRÔLER
NOS PARTENAIRES
ET RESPECTER
LES SANCTIONS
ÉCONOMIQUES*

Contrôler ses partenaires (fournisseurs, sous-traitants, cotraitants, associés ...) et ses clients

L'efficacité de toutes les règles fixées dans notre « Code de Conduite » dépend également de notre capacité à vérifier que nos partenaires mais aussi nos clients, quels qu'ils soient, adoptent des comportements conformes à nos engagements. Ces vérifications sont de différentes natures et les contrôles sont opérés par des outils informatiques

(Sioux...) et / ou par différents interlocuteurs au sein du Groupe Ortec. Les règles propres à ces contrôles sont décrites par les procédures applicables qui sont disponibles sur l'intranet Ortec Network (ON), sur le site : « Ortec Compliance ».



POSEZ-VOUS LES BONNES QUESTIONS

Dans le but de nouer un partenariat commercial, je dois engager des négociations avec une entreprise avec laquelle le groupe n'a jamais travaillé.



LA BONNE DÉCISION !

Je contacte le Service
Juridique qui procède aux
vérifications nécessaires.

Respecter les règles qui s'appliquent au contrôle des exportations et aux sanctions économiques

L'exportation et la réexportation des biens, services, logiciels, technologies et données techniques sont parfois soumises à l'obtention de licences spécifiques ou à des restrictions, voire des interdictions imposées par des États ou des organisations internationales. Les interdictions ou restrictions concernent soit des individus, soit des sociétés voire parfois un pays tout entier. On parle de sanctions économiques, d'embargos, de boycott.

C'est notamment le cas s'agissant d'exportations de biens et technologies militaires / spatiales qui sont interdites quand elles sont destinées à certains États (ou ressortissants de ces États) qui sont considérés comme « interdits » par de nombreux pays et organisations internationales.

C'est également le cas s'agissant de biens ou technologies à double usage, c'est-à-dire destinés à des usages à la fois civils et militaires.

Quand une opération d'exportation de biens, services, logiciels, technologies et données techniques est envisagée, il est donc nécessaire :

- De vérifier si l'obtention d'une licence est nécessaire
- De connaître le pays de destination et l'individu ou l'entreprise destinataire final des biens, services, technologies ou données techniques destinés à être exportés ou réexportés

- De s'assurer que le destinataire final de l'opération d'exportation ou de réexportation (qu'il s'agisse d'un pays, d'une société ou d'une personne physique) ne fait pas l'objet de restriction / interdiction limitant son accès à la fourniture de ces biens, services, technologies ou données



POSEZ-VOUS LES BONNES QUESTIONS

Je reçois une demande pour réaliser la fabrication / exportation d'équipements destinés à un pays avec lequel le Groupe Ortec n'a jamais travaillé.



LA BONNE DÉCISION !

Je me rapproche du Service Juridique pour savoir si je peux répondre à cette demande de chiffrage.

*INTERROGER
AVANT D'AGIR* /

Le « Code de Conduite » a pour but de vous guider dans l'exercice de votre activité professionnelle quotidienne.

Vous serez probablement conduit à vous interroger sur certains aspects de son interprétation et /ou son application.

N'hésitez pas à poser vos questions avant d'agir. Parfois vos collègues, votre supérieur hiérarchique pourront répondre à vos questions et partager avec vous leurs expériences et solutions.

Pour d'autres sujets, il vous faudra interroger la cellule Compliance.
Une adresse mail est à votre disposition :
compliance@ortec.fr

*RESPECTER LE
« CODE DE CONDUITE »
DU GROUPE ORTEC*

Il est de la responsabilité individuelle de chacun d'entre vous et de la responsabilité collective de tous, de respecter notre « Code de Conduite » et d'adopter en toutes circonstances un comportement éthique approprié. Il est également attendu de tous d'inciter vos collègues à faire de même.

La loi française impose que le « Code de Conduite » soit intégré dans les règlements intérieurs de toutes les sociétés du Groupe Ortec concernées par son application (la liste vous est donnée en annexe).

Des mesures disciplinaires pourront être prononcées contre tous ceux qui ne respecteraient pas les principes et interdictions qui vous sont présentés.

Un mécanisme d'alerte est mis en place pour vous permettre de signaler certaines violations constatées. Les personnes qui signaleront des violations bénéficieront d'une protection contre toute mesure de rétorsion, dans la mesure où elles auront agi de bonne foi et conformément aux principes définis par la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, précisée par le décret n°2017-564 du 19 avril 2017.

Ayez toujours présent à l'esprit que ne pas respecter les interdictions peut entraîner de graves conséquences tant pour l'auteur de l'infraction que pour la société pour laquelle il travaille, et selon le cas :

- Des peines d'emprisonnement
- De lourdes amendes et des sanctions financières
- La résiliation pour faute grave de contrats signés avec nos clients
- Des interdictions d'accès à des marchés et « blacklistage »
- Des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave

et dans tous les cas, peut gravement nuire à l'image, à la réputation et à l'avenir du Groupe Ortec.

ANNEXE /

Le « Code de Conduite » s'applique aux sociétés suivantes

France

Ortec Expansion S.A.
Gie Ortec Services
Ortec Services Industrie S.A.S.
Ortec Industrie S.A.S.
Som S.A.S.
Orys S.A.S.
Wortest S.A. (1)
Qjb S.A.R.L.
Friedlander S.A.S.

Ortec Environnement S.A.S.
Ortec Services Environnement S.A.S.
Ortec Générale de Dépollution Sas « OGD »
Ower S.A.S.
Sonovision S.A.S.

International

Gabon

Ortec Sps S.A.
Africaxior S.A.R.L.
Friedlander Gabon S.A.
Friedlander Maintenance Haut Ogooué S.A.
Ortec Services Industrie – Succursale Gabon

Cameroun

Tecor Cameroun S.A.R.L.
Friedlander Cameroun S.A.R.L.
Ortec Services Industrie – Succursale
Cameroun « Camlev »

Côte d'Ivoire

Friedlander Côte d'Ivoire S.A.R.L.
Semts S.A.R.L.
Tecor Côte d'Ivoire S.A.R.L.

Congo

Friedlander Congo S.A.R.L.
Friedlander Industrie Congo S.A.R.L.
Tecor Congo S.A.R.L.
Societe Loango Environnement SA « SLE »

Burkina Faso

Eeri Bf S.A.R.L.

Angola

Friedlander Angola Tubos E Montagens Ltda.
Friedlander Angoil Ltda. (1)
Tecor Servicos Ambientais Ltda.

Ghana

Orsam Ltd.
Orsam Oil & Gas Ltd. (1)
Ower GSI

Italie

Ortec It S.R.L.

Espagne

Sonovision Ingenieros S.A.

UK

Dcs Sonovision Uk Ltd.

Allemagne

Sonovision Deutschland G.M.B.H.

Roumanie

Sonovision Romania S.R.L.

Suisse

Som Switzerland S.A.

Inde

Sonovision Aetos Ltd.

Canada

Sonovision Canada Inc.

USA

Sonovision USA Inc.

Sénégal

Friedlander SARL

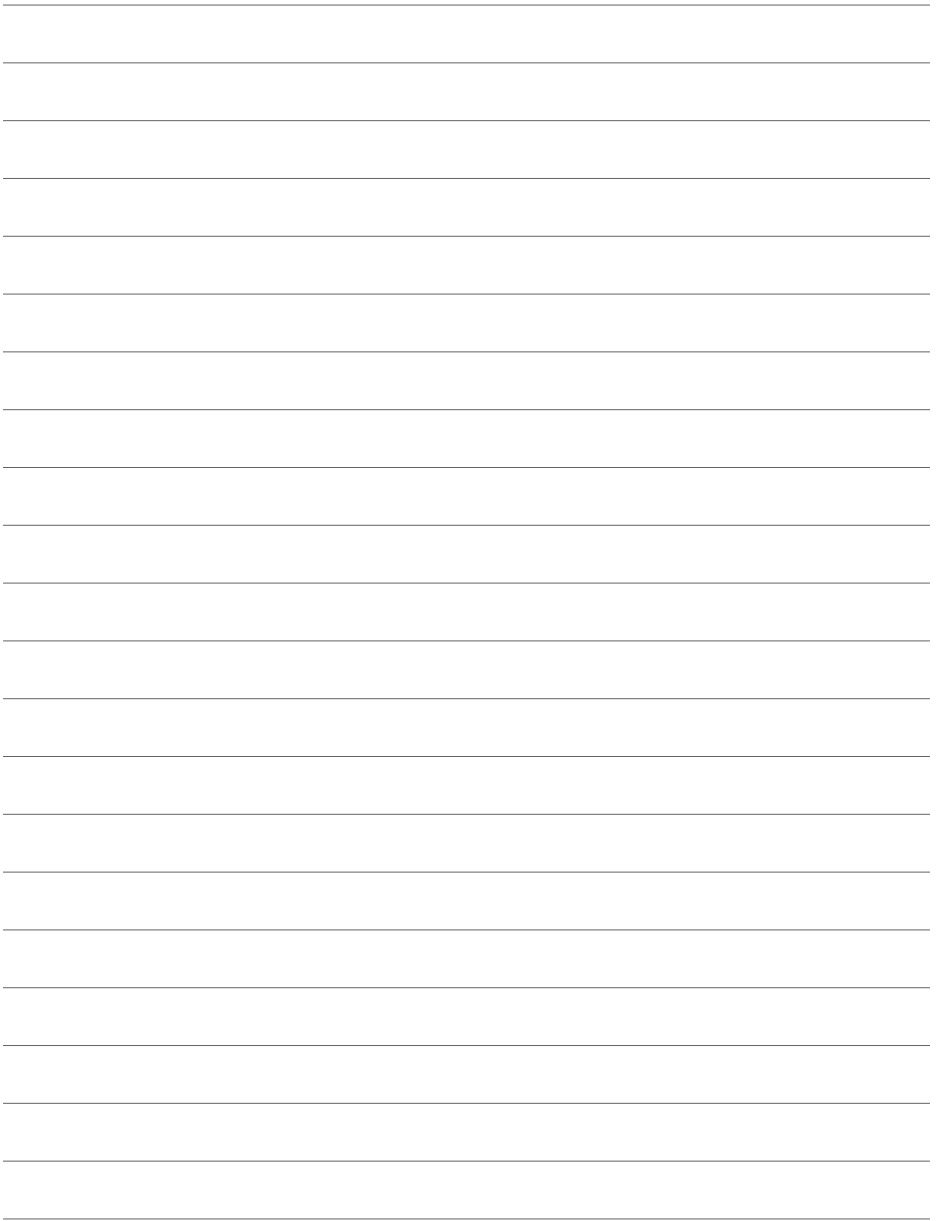
Afrique du Sud

Ortec Industrial Services South Africa

Liste mise à jour en avril 2018

Note (1) : Sous réserve d'une approbation par les organes dirigeants

NOTES /





Email : compliance@ortec.fr

RGG_ORG_011_FR_REV2

GROUPE ORTEC | Parc de Pichaury | 550 rue Pierre Berthier
CS 80348 | 13799 Aix-en-Provence Cedex 03