



Code d'Éthique et de Conduite





PREAMBULE

Le présent Code d'Éthique et de Conduite définit les principes, règles et comportements attendus au sein du Groupe UPERIO.

Il s'applique à toutes les parties prenantes du Groupe, notamment :

- l'ensemble des collaborateurs, quel que soit leur statut, leur fonction, leur pays d'exercice ou leur niveau hiérarchique ;
- les dirigeants et mandataires sociaux ;
- les intérimaires, consultants, prestataires, sous-traitants, partenaires commerciaux, agents, distributeurs ainsi que toute personne agissant au nom ou pour le compte du Groupe UPERIO.

Ce Code constitue un document de référence qui complète les lois et réglementations applicables ainsi que le règlement intérieur (si applicable) et les politiques internes du Groupe.

Chaque partie prenante est responsable du respect de ces principes et doit solliciter conseil en cas d'incertitude sur l'interprétation ou l'application du Code.

Sommaire

PREAMBULE	1
1. OPÉRER DE MANIÈRE RESPONSABLE	1
2. OFFRIR UN CADRE DE TRAVAIL SÉCURISANT, VALORISANT ET ÉPANOUISSANT	1
2.1. La sécurité et la santé des collaborateurs	1
2.2. Les droits et les devoirs des collaborateurs	2
2.3. La mixité professionnelle	2
2.4. La promotion des talents	3
3. AGIR POUR PRÉSERVER L'ENVIRONNEMENT	3
3.1. La mise en place de pratiques vertueuses	3
3.2. Les objectifs de développement durable	4
4. GARANTIR L'INTÉGRITÉ DANS LA CONDUITE DES ACTIVITÉS	4
4.1. La lutte contre la corruption	4
4.2. La lutte contre le trafic d'influence	5
4.3. La lutte contre le blanchiment	5
4.4. La lutte contre les conflits d'intérêts	5
4.5. Le respect des principes comptables et financiers	5
4.6. Le respect de la politique cadeaux et invitations	6
4.7. Le respect du principe du libre concurrence	6
4.8. Le respect de la confidentialité	7
4.9. Le respect de la politique en matière de cybersécurité	7
4.10. La protection des actifs	7
4.11. Les relations intragroupes	8
5. ASSURER LA MISE EN ŒUVRE DU CODE D'ÉTHIQUE ET DE CONDUITE	8
5.1. Le champ d'application	8
5.2. La gouvernance	8
5.3. Les outils	9
5.3.1. La cartographie des risques	9
5.3.2. Le contrôle et l'évaluation internes	9
5.3.3. La formation	9
5.3.4. Les sanctions disciplinaires	9
5.3.5. La procédure d'alerte	10

1. OPÉRER DE MANIÈRE RESPONSABLE

Le Groupe UPERIO veille au respect et à la défense des dix principes contenus dans le Pacte mondial des Nations Unies :

- Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme ;
- Veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme ;
- Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective ;
- Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;
- Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants ;
- Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession ;
- Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;
- Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ;
- Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement ;
- Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Le Groupe UPERIO œuvre afin que ses activités soient menées dans le respect des droits des personnes et encourage l'amélioration continue des conditions sociales, sociétales et sanitaires, qui constituent des facteurs essentiels de développement et de protection des droits des personnes.

Le Groupe UPERIO s'engage à faire preuve de vigilance pour identifier les impacts négatifs potentiels, directs ou indirects, de son activité sur la société et l'environnement afin de les prévenir et, le cas échéant, y remédier.

Le Groupe UPERIO concourt au dynamisme économique et social des territoires dans lesquels il est présent, il participe notamment au développement de l'emploi dans ses régions d'implantation – directement dans ses propres sites comme indirectement chez ses partenaires.

Le Groupe UPERIO s'attache à entretenir et à promouvoir des relations responsables et équitables avec ses partenaires.

Le Groupe UPERIO demande à ses fournisseurs et à leurs sous-traitants de se conformer aux principes éthiques qui figurent dans son Code d'Éthique et de Conduite.

La satisfaction des clients est un objectif primordial du Groupe UPERIO. La confiance du client s'acquiert et se maintient grâce au respect de ses droits et au souci constant de ne prendre que des engagements qui puissent être respectés.

Lorsque plusieurs entreprises du Groupe UPERIO entretiennent des relations d'affaires entre-elles, elles s'appliquent avec la même vigilance la loyauté qu'elles doivent aux clients, fournisseurs ou partenaires extérieurs.

En toutes circonstances, la conduite des collaborateurs est loyale et inspirée par l'intérêt du Groupe UPERIO.

La réputation du Groupe UPERIO et la qualité de ses prestations sont les conditions de son développement et de sa pérennité.

Tout collaborateur, s'il est tenu de veiller aux intérêts de l'entreprise où il exerce son activité, a également conscience que l'intérêt supérieur du Groupe UPERIO commande à chacun de veiller à la qualité et au bon déroulement des relations internes et externes, quel que soit le domaine concerné : contrats conclus dans le cours normal des affaires, relations commerciales ou financières, mais aussi et particulièrement dans le domaine des ressources humaines.

2. OFFRIR UN CADRE DE TRAVAIL SÉCURISANT, VALORISANT ET ÉPANOUISSANT

2.1. La sécurité et la santé des collaborateurs

Le Groupe UPERIO veille à la santé et à la sécurité de ses collaborateurs.

Il s'assure que l'ensemble de ses activités respecte les législations et réglementations sanitaires en vigueur dans tous les pays dans lesquels il opère et s'attache à mettre en œuvre les meilleures pratiques relatives à la sécurité sur le lieu de travail.

Le Groupe UPERIO protège ses collaborateurs dans le cadre de leurs missions professionnelles contre toute exposition à des matières ou situations dangereuses et signale tout risque potentiel.

Les règlements intérieurs (si applicable) et les procédures internes en vigueur au sein du Groupe UPERIO détaillent les règles relatives à l'hygiène et à la sécurité au travail. Ils sont portés à la connaissance des collaborateurs.

Le Groupe UPERIO est attentif à garantir à ses collaborateurs le respect de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

2.2. Les droits et les devoirs des collaborateurs

Le Groupe UPERIO respecte le droit de ses collaborateurs de s'impliquer, à titre personnel, dans le cadre d'activités politiques et/ou associatives.

Les collaborateurs s'engagent à ce que leurs activités relevant de la sphère privée n'engagent ni ne compromettent l'accomplissement de leurs missions ou ne portent atteinte à la réputation du Groupe UPERIO.

Le Groupe UPERIO s'engage à respecter les réglementations en vigueur dans les pays dans lesquels il est présent lorsqu'il collecte, traite ou transfère les données à caractère personnel de ses collaborateurs et des candidats à l'emploi.

Le Groupe UPERIO traite les données personnelles conformément au Règlement (UE) 2016/679 et aux législations applicables, dans le respect des principes de minimisation, loyauté, transparence et sécurité, les données sont collectées et utilisées uniquement pour des finalités déterminées et légitimes telles que définies dans la Politique de Protection des Données Personnelles du Groupe, seuls les collaborateurs habilités peuvent accéder aux données strictement nécessaires à l'exercice de leurs missions.

Tout transfert de données en dehors de l'Union européenne est effectué dans le respect des garanties exigées par la réglementation.

Chaque personne concernée dispose d'un droit d'accès, de rectification, d'opposition, d'effacement et de limitation qu'elle peut exercer en contactant l'adresse rgpd@uperio-group.com.

Toute violation ou suspicion de violation de données personnelles doit être signalée sans délai au service informatique et au COPIL RGD conformément aux procédures internes de notification des incidents.

Le Groupe UPERIO a l'ambition d'attirer, recruter et développer les meilleurs profils et offre un cadre de travail épanouissant afin d'encourager les relations de confiance entre collaborateurs.

Le Groupe UPERIO respecte le droit à la liberté d'expression et d'opinion de ses collaborateurs.

Les collaborateurs s'engagent à échanger entre eux et à agir avec impartialité et dans le respect mutuel attendu dans les relations interpersonnelles.

Les collaborateurs s'abstiennent de tous propos discriminatoires, diffamatoires ou insultants à l'égard de leurs collègues, de leurs managers ou de leur employeur, cela inclut la communication par courrier électronique et sur les réseaux sociaux.

Le Groupe UPERIO respecte le droit de ses collaborateurs de constituer librement et volontairement et de rejoindre des groupes pour la promotion et la défense de leurs intérêts professionnels.

Le Groupe UPERIO favorise un dialogue social de qualité et la concertation avec les partenaires sociaux, ainsi que le respect et la considération des représentants des salariés dans chacun des pays où il est présent.

2.3. La mixité professionnelle

Le Groupe UPERIO promeut la diversité des profils et des parcours et s'engage à ce que chacun de ses collaborateurs puisse jouir de ses droits sans distinction de couleur de peau, de sexe, de religion, de convictions politiques, d'origine nationale ou sociale, d'âge, de handicap, d'affiliation syndicale et d'orientation sexuelle ou d'identité de genre.

La diversité et l'inclusion, moteur de la créativité, sont des valeurs essentielles du Groupe.

Le Groupe UPERIO bannit toute discrimination, que ce soit en matière de recrutement, de rémunération, d'heures de travail et de repos ou de congés payés, de protection de la maternité, de sécurité de l'emploi, d'affectation de postes, d'évaluation, de formation, de perspectives d'emploi et de sécurité et santé au travail. Le Groupe UPERIO s'oppose à toute forme de violence et de harcèlement physique, sexuel, verbal ou moral.

La mixité professionnelle fait partie intégrante de la culture du Groupe UPERIO. Le Groupe fait de l'égalité des chances entre femmes et hommes un élément central de sa politique de ressources humaines.

Le Groupe UPERIO traite ainsi de manière équitable les femmes et les hommes au travail, notamment en matière de rémunération égale et offre les mêmes avantages sociaux.

Le Groupe UPERIO applique des pratiques de recrutement, développement et rétention des talents dans le respect de la mixité.

Le Groupe UPERIO promeut le développement des jeunes talents.

Le Groupe UPERIO œuvre pour l'accès et le maintien dans l'emploi des seniors.

Dans un environnement opérationnel contraint, le Groupe UPERIO s'engage à favoriser une intégration professionnelle adaptée à la diversité des profils, notamment en lien avec la neurodivergence, le handicap et la santé mentale.

2.4. La promotion des talents

Le Groupe UPERIO veille au développement des compétences de ses collaborateurs par le biais de nombreux programmes de formation notamment en interne via l'UPERIO Academy ; et par la promotion de la mobilité interne.

Le Groupe UPERIO encourage ses collaborateurs à faire preuve d'un souci constant de qualité dans l'exécution de leur travail.

Les managers veillent à la responsabilisation de leurs équipes, en leur donnant un cadre favorable à la prise d'initiative dans le respect des principes et des règles du Groupe UPERIO.

Afin de garantir l'équité, la transparence et l'intégrité dans l'ensemble de ses processus de recrutement et de gestion des ressources humaines, le Groupe UPERIO interdit toute forme de favoritisme, clientélisme et népotisme.

Toute situation de lien familial ou personnel susceptible de créer un conflit d'intérêts réel ou perçu doit être signalée par écrit à la Direction des Ressources Humaines et fera l'objet d'une évaluation spécifique.

Compte tenu des tensions de recrutement dans certains métiers techniques, une dérogation pourra être accordée, à titre exceptionnel, pour l'embauche de proches de techniciens ou de monteuses, sous réserve d'une autorisation préalable et écrite du CEO.

3. AGIR POUR PRÉSERVER L'ENVIRONNEMENT

3.1. La mise en place de pratiques vertueuses

Dans tous les pays, le Groupe UPERIO respecte rigoureusement les lois, réglementations et normes applicables en matière d'environnement.

Le Groupe UPERIO ambitionne d'aller toujours au-delà de ces prescriptions légales et réglementaires pour répondre à une préoccupation citoyenne et sociétale, et participe activement, à travers l'ensemble de ses sites, de ses collaborateurs et de ses partenaires, à la définition et à la mise en place de pratiques toujours plus vertueuses dans ses secteurs d'activité : gestion de parc responsable permettant un usage pérenne des grues et des équipements grâce à des entretiens et des reconditionnements réguliers ; rénovation de la flotte UPERIO via 3 cabines de peinture industrielle dans le groupe ; gestion optimisée des stocks et du transport grâce au maillage géographique serré des agences UPERIO, et un stock partagé sur les différents territoires ; utilisation de pièces reconditionnées chaque fois que cela est possible, gestion de nos déchets ; flotte automobile en cours d'électrification ; maîtrise des consommations de carburant de la flotte automobile ; gestion du parc informatique et téléphonie via des systèmes de location basés sur le reconditionnement des équipements.

Le Groupe UPERIO souhaite ainsi prendre une part active dans la transition écologique en s'engageant à mesurer et à réduire l'empreinte environnementale de l'ensemble de ses opérations.

Le Groupe UPERIO ambitionne de contribuer à la protection de l'environnement, à la lutte contre les changements climatiques et à la préservation des ressources. Il cherche également à améliorer en continu ses processus au bénéfice de ses clients, de ses collaborateurs et, plus largement, de l'ensemble de son écosystème, en y consacrant les moyens humains et financiers appropriés.

Les enjeux environnementaux sont intégrés dans le plan stratégique du Groupe et font l'objet de plans d'action spécifiques à moyen et à long termes, assortis d'indicateurs permettant de suivre leur performance.

3.2. Les objectifs de développement durable

Le Programme de développement durable à l'horizon 2030, adopté par tous les États membres des Nations unies en 2015, constitue un schéma directeur partagé pour la paix et la prospérité des populations et de la planète, aujourd'hui et à l'avenir.

En son cœur se trouvent les 17 Objectifs de développement durable (ODD), qui constituent un appel urgent à l'action de tous les pays - développés et en développement - dans le cadre d'un partenariat mondial. Toutes les parties prenantes sont appelées à contribuer : gouvernements, société civile, entreprises, investisseurs et citoyens.

Le Groupe UPERIO contribue directement aux objectifs de développement durable suivants :

- Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être à tout âge (ODD 3) ;
- Assurer l'accès de chacun à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie (ODD 4) ;
- Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous (ODD 8) ;

- Bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation (ODD 9) ;
- Faire en sorte que les villes et les établissements humains soient ouverts à tous, sûrs, résilients et durables (ODD 11) ;
- Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions (ODD 13) ;
- Renforcer les moyens de mettre en œuvre le partenariat mondial pour le développement durable (ODD 17).

4. GARANTIR L'INTÉGRITÉ DANS LA CONDUITE DES ACTIVITÉS

Le Groupe UPERIO exige de ses collaborateurs et partenaires un comportement exemplaire en matière d'intégrité.

Le non-respect des réglementations peut exposer le Groupe UPERIO – ainsi que ses collaborateurs à titre individuel – à des sanctions pénales.

4.1. La lutte contre la corruption

La notion d'acte de corruption – dont la définition varie en fonction du droit applicable – regroupe généralement l'ensemble des agissements par lesquels une personne (le corrompu) sollicite ou accepte, pour elle-même ou pour autrui, un don, une promesse ou un avantage quelconque en vue d'accomplir, d'omettre d'accomplir ou de retarder une action relevant de ses fonctions, missions ou mandats au profit d'un tiers (le corrupteur).

Les dons, promesses ou avantages quelconques peuvent consister en des avantages directs – versement d'argent liquide, biens en nature, ristourne, exécution d'un travail gratuitement – ou des avantages indirects – embauche d'un proche, paiement d'une dette pour le compte d'autrui.

La corruption peut être réalisée par une personne dans le secteur privé (corruption privée) ou dans le secteur public (corruption publique). Il y a corruption active lorsque c'est la personne qui corrompt qui est à l'initiative de la corruption. Il y a corruption passive lorsque l'acte de corruption est à l'initiative de la personne qui est corrompue.

4.2. La lutte contre le trafic d'influence

La notion de trafic d'influence s'applique lorsqu'une personne abuse de son influence réelle ou supposée en vue de faire obtenir d'une autorité ou d'une administration publique au bénéfice d'un tiers des distinctions, des emplois, des marchés ou toute autre décision favorable, contre un avantage. Le trafic d'influence est également qualifié d'actif ou de passif selon la personne à l'initiative de l'agissement.

4.3. La lutte contre le blanchiment

Le blanchiment d'argent se caractérise par l'investissement de capitaux d'origine criminelle au sein de l'économie légitime afin d'en masquer l'origine illégale.

Le Groupe UPERIO prend les mesures adéquates visant à éviter que ses opérations soient utilisées comme véhicule pour le blanchiment d'argent, infraction qui peut notamment impliquer l'utilisation de paiements en espèces ou d'autres instruments au porteur.

Le Groupe UPERIO attache une importance particulière au respect des décisions et traités internationaux ainsi que des lois et réglementations relatives au contrôle des exportations, aux sanctions financières et aux restrictions commerciales internationales pour les pays dans lesquels le Groupe opère, en tenant compte de leur évolution.

4.4. La lutte contre les conflits d'intérêts

Un conflit d'intérêts peut survenir lorsque les intérêts personnels d'un collaborateur, ou ceux de personnes physiques ou morales auxquelles il est lié ou dont il est proche, entrent ou sont susceptibles d'entrer en conflit avec les intérêts du Groupe UPERIO et pourraient compromettre, ou laisser croire à une possible compromission de l'exercice impartial et objectif de sa fonction.

La notion de "personnes proches" s'entend au sens large, incluant le conjoint, le partenaire, le concubin, les ascendants et descendants directs, les frères, sœurs, beaux-frères et belles-sœurs, toute personne vivant au domicile du collaborateur, ainsi que toute personne avec laquelle le collaborateur entretient un lien financier ou d'affaires.

Les collaborateurs du Groupe UPERIO qui seraient susceptibles d'être dans une telle situation réelle ou potentielle sont tenus de le signaler sans délai par écrit au Directeur Juridique et ESG du Groupe.

En complément de ce signalement, les collaborateurs particulièrement exposés par leurs fonctions et responsabilités, sont tenus de réaliser une déclaration annuelle faisant état d'une absence de conflits d'intérêts ou signalant des situations susceptibles de générer un conflit d'intérêts.

Par ailleurs, les pratiques à respecter dans ce domaine sont encadrées par des règles de droit et d'usage qui varient selon les pays, les professions et les statuts.

4.5. Le respect des principes comptables et financiers

Tout collaborateur amené à émettre des offres de services - vente - location, devis, demande de création de fournisseur, contrats, avenants, factures, avoirs, commandes ou réceptions doit veiller à ce que l'ensemble des opérations et transactions réalisées par le Groupe soient enregistrées de manière sincère, fidèle et conforme aux réglementations en vigueur ainsi qu'aux procédures internes de chaque entité du Groupe UPERIO.

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

Notamment, tout collaborateur effectuant des enregistrements comptables fait preuve de précision et d'honnêteté, et s'assure de l'existence de la documentation correspondant à chaque écriture.

Tout transfert de fonds requiert une vigilance particulière, notamment quant à l'identité du destinataire et au motif du transfert.

Tout paiement doit intervenir dans les conditions figurant au contrat et en contrepartie de prestations effectivement réalisées.

En cas de doute quant à la provenance des fonds, le paiement à intervenir ou intervenu doit faire l'objet d'un signalement auprès du Directeur Administratif et Financier du Groupe, notamment :

- Si les fonds proviennent ou sont à destination de comptes bancaires d'une entité différente du contractant, non connue par le collaborateur et non signalée lors de la conclusion du contrat ;
- Si les fonds proviennent ou sont à destination de comptes bancaires provenant d'États à fiscalité réduite ou nulle.

Aucun paiement en espèce n'est autorisé.

Tous les collaborateurs doivent impérativement utiliser les systèmes d'information mis en place par le Groupe UPERIO pour la gestion et la traçabilité des opérations, afin de garantir l'intégrité, la sécurité et la conformité des données traitées.

4.6. Le respect de la politique cadeaux et invitations

Les cadeaux et invitations peuvent prendre des formes variées, par exemple des invitations au restaurant, à un événement sportif ou culturel, ou toute autre forme d'hospitalité.

Ils peuvent être offerts ou reçus par l'organisation elle-même ou par l'un de ses collaborateurs.

Les cadeaux et invitations sont des pratiques courantes dans la vie des affaires et ne constituent pas, en tant que tels, des actes de corruption.

Cependant, l'offre ou l'acceptation d'un cadeau ou d'une invitation peut, dans certaines circonstances, constituer un acte de corruption, notamment lorsqu'elle vise à influencer, ou pourrait être perçue comme visant à influencer, l'accomplissement ou le non-accomplissement d'un acte en méconnaissance d'obligations légales, contractuelles ou professionnelles.

Les cadeaux ou invitations offerts ou reçus doivent toujours respecter les législations en vigueur dans le pays où ils sont faits ainsi que, lorsqu'elle existe, la politique cadeaux et invitations du partenaire concerné.

En tout état de cause, sont strictement interdits les cadeaux et invitations qui dépassent une valeur raisonnable, équivalente à 100 € hors taxes ou au montant équivalent en devise locale, ou qui pourraient être perçus comme susceptibles d'influencer une relation d'affaires ou une prise de décision.

L'acceptation ou la sollicitation de tels cadeaux ou invitations, pour soi-même ou pour autrui, par un agent public ou une personne exerçant une fonction privée peut constituer un acte de corruption passive.

De même, proposer à un agent public, pour lui-même ou pour autrui, un tel cadeau ou une telle invitation en vue d'obtenir une distinction, un avantage, un marché ou toute autre décision favorable, constitue un acte de trafic d'influence active. L'acceptation ou la sollicitation de tels avantages par un agent public constitue un acte de trafic d'influence passif.

Lorsqu'un collaborateur souhaite offrir un cadeau ou une invitation d'une valeur raisonnable n'excédant pas 100 € hors taxes ou son équivalent en devise locale, et n'ayant pas pour but d'influencer une décision, ce cadeau ou cette invitation doit être enregistré comptablement comme tel.

Le remboursement des frais associés doit être intégré dans le compte approprié et déclaré comme cadeau ou invitation, en mentionnant le nom du bénéficiaire et de son entreprise.

Lorsqu'un collaborateur reçoit un cadeau ou une invitation d'une valeur comprise entre 50 € et 100 € hors taxes (ou équivalent en devise locale), il doit le déclarer par écrit auprès de son manager.

4.7. Le respect du principe du libre concurrence

Le Groupe UPERIO se soucie de préserver une concurrence libre et non faussée, dans le respect des lois et pratiques en vigueur, sans entrave aux règles de la concurrence.

Le Groupe UPERIO conduit l'ensemble de ses activités dans le strict respect des règles nationales et européennes relatives au droit de la concurrence. À ce titre, UPERIO s'engage à préserver une concurrence libre, saine et non faussée, et à prévenir toute pratique susceptible de constituer une entrave aux règles applicables.

Sont notamment strictement prohibées :

- toute entente, explicite ou tacite, ayant pour objet ou pour effet d'altérer le libre jeu de la concurrence ;
- toute coordination sur les prix, incluant notamment la fixation de prix identiques, la limitation de remises, ou tout échange d'informations susceptibles d'influer sur la stratégie tarifaire d'un concurrent ;
- la répartition concertée de marchés, de clients ou de zones géographiques ;
- les limitations convenues de production, de capacité ou de services ;
- les échanges d'informations sensibles (prix, coûts, marges, conditions commerciales, intentions d'offres, devis volumes prévisionnels, etc.) qui réduiraient l'incertitude commerciale normale entre concurrents.

Toute situation susceptible d'être interprétée comme une coordination anticoncurrentielle, directe ou indirecte, doit être immédiatement portée à l'attention du CEO.

4.8. Le respect de la confidentialité

Chaque collaborateur s'engage à ne pas divulguer, directement ou indirectement, les informations confidentielles internes ou externes, ou des données personnelles, qui seraient portées à sa connaissance, auprès de personnes externes au Groupe UPERIO comme à d'autres collaborateurs dont les fonctions ne nécessitent pas une telle prise de connaissance.

De manière générale, la discrétion est essentielle au maintien de la confiance, au sein du Groupe UPERIO et dans le cadre des relations établies avec ses partenaires et clients.

Le Groupe UPERIO veille à protéger toute information externe à caractère confidentiel qui lui serait communiquée, et à n'utiliser cette information qu'aux seules fins autorisées, avec toutes les précautions appropriées.

4.9. Le respect de la politique en matière de cybersécurité

Dans le cadre de ses fonctions, tout collaborateur s'engage à respecter l'ensemble des dispositions de la Politique de Sécurité du Système d'Information (PSSI), la Charte Informatique et les procédures internes du Groupe UPERIO.

À ce titre, chaque utilisateur est tenu d'utiliser exclusivement les systèmes d'information mis à disposition par le Groupe UPERIO, dans le respect des droits d'accès qui lui sont attribués.

Il lui incombe de préserver la confidentialité de ses identifiants, de signaler sans délai toute anomalie ou tentative d'intrusion, et de s'abstenir de toute installation ou utilisation de logiciels ou d'équipements non autorisés.

Le collaborateur veille à adopter un comportement responsable et conforme aux bonnes pratiques de sécurité, notamment en matière de gestion des courriels, de navigation sur Internet, de stockage des données et de mobilité.

Il participe aux actions de sensibilisation et de formation organisées par le Groupe.

Tout manquement aux règles édictées dans Politique de Sécurité du Système d'Information (PSSI), la Charte Informatique et les procédures internes du Groupe UPERIO est susceptible d'engager la responsabilité de son auteur et pourra faire l'objet de mesures disciplinaires.

En cas de doute ou de situation inhabituelle, le collaborateur doit immédiatement alerter le service informatique dédié en adressant son signalement à l'adresse suivante :

alerte.cybersecurite@uperio-group.com.

4.10. La protection des actifs

Chacun veille à l'intégrité des actifs du Groupe.

Ceux-ci ne sont pas uniquement les meubles, les immeubles ou les biens incorporels identifiés et définis par la loi. Ils comprennent aussi les idées ou les savoir-faire élaborés par les collaborateurs du Groupe UPERIO.

Les listes de clients et de sous-traitants ou fournisseurs, les informations sur les marchés, les pratiques techniques ou commerciales, les offres commerciales et études techniques, toutes les données ou informations auxquelles les collaborateurs ont accès dans l'exercice de leurs fonctions font également partie du patrimoine du Groupe UPERIO. Ces éléments font l'objet d'une protection. Ce devoir subsiste nonobstant le départ du collaborateur.

Aucun fonds, aucun bien du Groupe, n'est utilisé à des fins illicites, personnelles ou sans rapport avec les activités du Groupe UPERIO.

Tous les documents ou informations qui relèvent de la propriété intellectuelle, industrielle et artistique, ou des savoir-faire développés directement ou indirectement par le Groupe, doivent être tenus pour confidentiels par le collaborateur qui y accède et qui s'interdit de les divulguer au public, et d'en faire un usage autre que celui autorisé par le Groupe UPERIO.

4.11. Les relations intragroupes

Lorsque plusieurs entreprises du Groupe UPERIO sont conduites à nouer entre elles des relations d'affaires, elles observent avec la même vigilance la loyauté qui est due aux clients, fournisseurs ou partenaires extérieurs.

Dans l'intérêt du Groupe, elles mettent en place toute mesure permettant de prévenir les litiges.

Dans le cas où un litige n'aurait pas pu être évité, une solution juste est recherchée, chacun étant animé par un esprit de conciliation, de transparence et de bonne foi.

Plus généralement, tout collaborateur, s'il est tenu de veiller aux intérêts de l'entreprise où il exerce son activité, a également conscience que l'intérêt supérieur du Groupe commande à chacun de veiller à la qualité et au bon déroulement des relations internes, quel que soit le domaine concerné : contrats conclus dans le cours normal des affaires, relations commerciales ou financières, mais aussi et particulièrement dans le domaine des ressources humaines, par exemple la mobilité intra Groupe.

5. ASSURER LA MISE EN ŒUVRE DU CODE D'ÉTHIQUE ET DE CONDUITE

5.1. Le champ d'application

Le Code d'Éthique et de Conduite vise à assurer l'intégrité dans le fonctionnement du Groupe UPERIO.

Le Code d'Éthique et de Conduite est diffusé et appliqué dans toutes les sociétés du Groupe UPERIO.

Le Code d'Éthique et de Conduite et ses principes doivent être respectés par chaque collaborateur du Groupe UPERIO.

Les contrats conclus avec les partenaires, sous-traitants, fournisseurs, clients, ou intermédiaires doivent être conformes aux règles du présent Code d'Éthique et de Conduite.

5.2. La gouvernance

Le Groupe UPERIO s'est doté d'un dispositif de gouvernance permettant d'assurer la diffusion, la bonne compréhension et le respect du présent Code d'Éthique et de Conduite.

Ce dispositif repose sur plusieurs acteurs complémentaires, intervenant chacun dans le cadre de responsabilités clairement définies.

Le Comité ESG, rattaché au Comité Stratégique, contribue à la définition des règles de conduite en matière d'éthique, de responsabilité sociale et environnementale. Il veille au respect de ces principes, examine la stratégie du Groupe en matière ESG et analyse les rapports et indicateurs qui s'y rapportent.

Le Comité d'Audit, également rattaché au Comité Stratégique, s'assure de la conformité des principes comptables aux normes applicables, examine les comptes sociaux et consolidés et garantit la mise en œuvre effective du contrôle interne et de la gestion des risques.

Le Directeur Juridique et ESG, rattaché sous la responsabilité du CEO, assure la mise en œuvre des réglementations et procédures internes, vérifie la conformité des pratiques, accompagne les collaborateurs dans l'interprétation du Code et traite les situations sensibles, notamment en matière de conflits d'intérêts ou de conformité.

Le Responsable RSE et Communication, placé sous la responsabilité Directeur Juridique et RSE, est chargé de mettre en œuvre les principes édictés par le présent Code et d'animer les bonnes pratiques en matière d'éthique, de responsabilité sociale et environnementale dans l'ensemble du Groupe.

Les managers et collaborateurs, ainsi que toutes les parties prenantes agissant pour le compte du Groupe, jouent également un rôle essentiel : ils doivent adopter un comportement exemplaire, garantir le respect des principes du présent Code, solliciter conseil en cas de doute et signaler toute situation ou pratique susceptible d'y contrevenir.

Ensemble, ces acteurs garantissent une gouvernance cohérente, efficace et alignée avec les valeurs du Groupe UPERIO, assurant ainsi la bonne application du présent Code dans toutes les entités et dans tous les pays où le Groupe opère.

5.3. Les outils

5.3.1. La cartographie des risques

La cartographie des risques permet d'identifier et de hiérarchiser les risques d'exposition du Groupe à tous types de comportements contraires au présent Code, notamment les sollicitations externes à des fins de corruption et les atteintes graves envers les droits humains, les libertés fondamentales, la santé, la sécurité des personnes et l'environnement.

Ces risques sont appréciés eu égard aux partenaires, zones géographiques et secteurs d'activité.

Une telle cartographie est revue régulièrement pour tenir compte de l'évolution de l'environnement dans lequel s'inscrivent les opérations.

5.3.2. Le contrôle et l'évaluation internes

Le contrôle du respect du Code d'Éthique et de Conduite est intégré au dispositif de contrôle interne existant au sein du Groupe UPERIO.

Les procédures de contrôles comptables internes et externes mises en place par le Groupe UPERIO permettent notamment de s'assurer que les comptes ne sont pas utilisés pour masquer des faits de corruption ou de trafic d'influence, et d'évaluer les mesures de diligence mises en œuvre pour prévenir et lutter contre toute forme de corruption et de trafic d'influence.

5.3.3. La formation

Le Groupe UPERIO s'est doté d'outils de formation et d'on-boarding des nouveaux collaborateurs appropriés. Ils sont regroupés au sein de l'UPERIO Academy.

Ces programmes de formation sont définis dans leur contenu et le choix des collaborateurs concernés au regard de la cartographie des risques (en termes de profil de poste, géographie et métier). Des formations sont régulièrement dispensées au profit des cadres et des personnels du Groupe les plus exposés aux risques de corruption, de trafic d'influence et de blanchiment.

5.3.4. Les sanctions disciplinaires

Le non-respect par les collaborateurs des règles fixées par le Code d'Éthique et de Conduite, le règlement intérieur (ou tout document équivalent) ainsi que les procédures internes applicables au sein des sociétés qui les emploient, peut constituer un manquement susceptible d'entraîner des mesures adaptées conformément aux dispositions du règlement intérieur et aux lois et réglementations en vigueur.

Le cas échéant, le Groupe UPERIO pourra prendre les mesures appropriées et opportunes visant à mettre fin au manquement constaté, ceci incluant toute sanction disciplinaire adaptée et proportionnée à la gravité de l'atteinte constatée, conformément aux dispositions du Règlement intérieur (ou tout document équivalent), des lois et des réglementations applicables.

5.3.5. La procédure d'alerte

Tout collaborateur s'interrogeant sur l'attitude à adopter ou l'interprétation de principes énoncés dans le Code d'Éthique et de Conduite, ou confronté directement ou indirectement à des manquements au présent Code est invité à se rapprocher de sa hiérarchie ou de son responsable des ressources humaines.

Le Groupe UPERIO s'est doté d'un dispositif d'alerte externalisé, sous la responsabilité directe du Comité exécutif permettant le recueil et le traitement de signalements.

Ce dispositif d'alerte est accessible sous le lien suivant :

<https://uperio.integrityline.app/>

Conforme aux réglementations applicables, ce dispositif garantit la confidentialité de la démarche dans les limites fixées par le droit applicable.

Aucun acte de répression n'est toléré à l'encontre de personnes ayant fait usage de ce dispositif de bonne foi, quand bien même les suspicions à l'origine du signalement se révéleraient erronées.