



Police des ressources humaines

Les polices en matière de ressources humaines servent de lignes directrices écrites couvrant diverses questions organisationnelles. Ce document intègre spécifiquement la mise en œuvre des dix principes du Pacte mondial des Nations Unies au sein de **Lisam Group**¹ et de ses filiales. L'objectif est d'assurer le respect de ces principes dans quatre domaines clés : les droits de l'homme, le travail, l'environnement et la lutte contre la corruption. Ces principes sont en accord avec les valeurs fondamentales de **Lisam Group**, qui comprennent le respect, l'intégrité, l'excellence du service, la valeur et le bonheur.

Cette politique s'applique à tous les membres du personnel de **Lisam Group**, y compris les mandataires sociaux, les employés, les externes, les agents publics, les clients et les collaborateurs occasionnels (tels que les employés temporaires, les étudiants, les stagiaires et les externes).

Le champ d'application de ce Code de Conduite (CdC) comprend les sociétés de Lisam Connect et de Lisam EH&S Software :

- ➔ Lisam Connect :
 - Hemmis
 - Dinec International
 - Dinec Assembly by HTS
 - Megabyte Infrastructure
 - Megabyte Applications
 - Megabyte Consulting
- ➔ Lisam EH&S :
 - Lisam Systems et ses filiales
 - Lisam.Cloud
 - MPTS
 - Ecomundo
- ➔ WikiChemia

¹ Pour plus de simplicité, toutes les entreprises de Lisam Connect et Lisam EH&S sont reprises sous le nom de **Lisam Group** (voir la liste ci-dessus).



Droits de l'homme

Principe 1 : Les entreprises doivent soutenir et respecter la protection des droits de l'homme proclamés à l'échelle internationale.

Le respect des droits de l'homme implique l'engagement d'éviter toute violation de ces droits (« ne pas nuire ») et de reconnaître et de traiter tout impact négatif sur les droits de l'homme associé aux activités commerciales. Chez **Lisam Group**, nous contribuons activement à cet engagement pour :

- Maintenir des conditions de travail sûres et saines pour tous les membres du personnel.
- Garantir la liberté d'association syndicale.
- Créer un environnement exempt de toute forme de discrimination.
- Veiller à ce que ni le travail forcé ni le travail des enfants ne soient utilisés, que ce soit directement ou indirectement.
- Prendre des mesures d'adaptation raisonnables pour les pratiques religieuses des membres du personnel et des installations pour bébés.
- Offrir des possibilités de travail décent et fournir des services de qualité qui améliorent les conditions de vie des individus.
- Veiller à ce que les services de sécurité respectent les directives internationales établies telles que celles de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et les normes relatives à l'usage de la main d'œuvre.

Principe 2 : S'assurer qu'elles ne sont pas complices de violations des droits de l'homme.

La complicité fait référence à l'implication dans des violations des droits de l'homme causées par une autre entité, que ce soit directement ou indirectement. Ce risque de complicité est omniprésent dans tous les secteurs et toutes les régions. **Lisam Group** reconnaît l'importance d'identifier et de prévenir ou d'atténuer les risques en matière de droits de l'homme afin de respecter les normes éthiques. Afin d'éviter toute complicité, **Lisam Group** met tout en œuvre pour promouvoir les mesures suivantes :

- L'adhésion aux directives et normes internationales relatives à l'usage de la main-d'œuvre, telles que les Principes de base des Nations Unies.
- La condamnation, tant en privé qu'en public, des violations systématiques et continues des droits de l'homme et la protection des employés contre l'intimidation, le harcèlement physique, verbal, sexuel ou psychologique.
- L'assurance à ce que le matériel de sécurité ne soit pas utilisé d'une manière qui viole les droits de l'homme.
- La sensibilisation des membres du personnel aux questions connues en matière de droits de l'homme dans la sphère d'influence de l'entreprise.
- La réalisation d'une évaluation de l'impact d'un investissement sur les droits de l'homme et de l'impact qu'elles peuvent avoir sur la communauté ou la région en matière de droits de l'homme.



- L'obligation de donner des formations dans une langue et une forme que le personnel comprend. Ces formations peuvent être répétées pour les employés réaffectés, lorsque des incidents se sont produits et lors d'un changement technologique.
- L'analyse des « risques fonctionnels » internes dans les situations de post-investissement, tels que les achats, la logistique, les relations avec les pouvoirs publics, la gestion des ressources humaines, la santé et la sécurité au travail (S&ST), le département ventes et le marketing.

Travail

Principe 3 : Les entreprises doivent respecter la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective.

La liberté syndicale implique le respect du droit des employeurs et du personnel à créer librement et volontairement des groupes visant à promouvoir et à protéger leurs intérêts professionnels. Cela inclut la liberté d'expression et d'opinion, notamment en ce qui concerne les syndicats. Pour s'assurer que les travailleurs peuvent prendre des décisions sans contrainte, intimidation ou crainte, **Lisam Group** reconnaît et met en œuvre les règles suivantes :

- Le respect du droit de tous les travailleurs de former un syndicat de leur choix et d'y adhérer sans crainte d'intimidation ou de représailles, conformément à la législation nationale.
- L'inclusion de politiques et de procédures non discriminatoires développée dans notre [Code de conduite \(CdC\)](#) ou **dans les règlements de travail de chaque pays**.
- La reconnaissance des organisations représentatives aux fins de la négociation collective.
- L'établissement de forums constructifs, tels que la négociation collective, pour traiter des conditions de travail, des conditions d'emploi et des relations entre les employeurs et les travailleurs ou leurs organisations respectives.

Principe 4 : L'élimination de toutes les formes de travail forcé et obligatoire.

Le travail forcé et obligatoire désigne tout travail ou service extorqué à un individu sous la menace d'une sanction, sans son consentement volontaire. Il est essentiel que la main-d'œuvre soit donnée gratuitement et que les membres du personnel aient la liberté de partir conformément aux règles établies. Pour y remédier, **Lisam Group** met en œuvre les mesures suivantes :

- L'adoption d'une politique claire interdisant le recours, la complicité ou le bénéfice du travail forcé ([Code de Conduite](#) et **les règlements de travail**).
- La prise en compte et le respect des normes internationales relatives au travail forcé (Pacte mondial des Nations Unies).
- La formation complète de tout le personnel de l'entreprise afin de leur permettre de bien comprendre ce que constitue le travail forcé.
- La délivrance des contrats de travail à tous les membres du personnel, en énonçant clairement les conditions d'emploi, en mettant l'accent sur le caractère volontaire de l'emploi, la liberté de partir et les sanctions associées au départ ou à la cessation de travail.



- L'interdiction de la confiscation des documents d'identité des travailleurs (carte d'identité, passeports, etc.), sauf si la loi l'y oblige. Et interdire également tout dépôt d'argent des membres du personnel comme condition d'emploi.
- La rédaction des contrats de travail dans des langues facilement compréhensibles par les travailleurs, décrivant le champ d'application de l'emploi et les procédures de départ de l'emploi.
- La vigilance à l'égard des pays, des régions, des industries, des secteurs ou des activités économiques où le travail forcé peut être répandu.
- Le soutien doit être fourni aux travailleurs endettés, en servitude, en esclavage moderne ou soumis à des formes de travail forcé, pour qu'ils ne soient pas employés. Si de tels cas sont identifiés, des mesures préventives doivent être prises.
- L'analyse des opérations de développement à grande échelle pour vérifier qu'ils ne recourent pas au travail forcé, quelle que soit leur poste.
- Le contrôle attentif des chaînes d'approvisionnement et les accords de sous-traitance.

Principe 5 : L'abolition effective du travail des enfants.

Le travail des enfants est une forme d'exploitation qui constitue une violation d'un droit de l'homme et qui est reconnue et définie par les instruments internationaux. Ce principe s'appuie sur les conventions de l'OIT (Organisation Internationale du Travail), qui ont fourni le cadre au droit national pour prescrire un âge minimum d'admission à l'emploi et ne devrait en aucun cas être inférieur à 15 ans. Pour développer la prise de conscience et la compréhension des conséquences du travail des enfants, **Lisam Group** :

- Connaît les pays, les secteurs et les activités économiques où il y a une plus grande probabilité de travail des enfants.
- Tient compte des normes internationales relatives à l'âge minimum du travail.
- Utilise des mécanismes adéquats et vérifiables pour la vérification de l'âge dans les procédures de recrutement.
- Aide à la recherche d'alternatives viables et à l'accès à des services adéquats pour les enfants et leurs familles.
- Exerce une influence sur les sous-traitants, les fournisseurs et les autres entreprises affiliées pour lutter contre le travail des enfants.
- Développe et met en œuvre des mécanismes de dénonciation permettant à un employé de signaler la présence de travail des enfants.
- Se conforme à toutes les lois locales sur l'âge minimum d'embauche, comme le prévoit la convention 138 de l'OIT (Convention sur l'âge minimum).

**Principe 6 : L'élimination de la discrimination en matière d'emploi.**

La discrimination implique de traiter des personnes différemment ou défavorablement en raison de caractéristiques qui n'ont rien à voir avec leur mérite ou les exigences de leur emploi, telles que la race, la couleur, le sexe, la religion, les opinions politiques, l'origine nationale, le milieu social, l'âge, le handicap, la séropositivité/sida, l'affiliation syndicale ou l'orientation sexuelle. Afin de mettre en œuvre ce principe, **Lisam Group** :

- Établit des politiques et des procédures qui donnent la priorité aux qualifications, aux compétences et à l'expérience en matière de recrutement, de placement, de formation et d'avancement du personnel à tous les niveaux de l'organisation.
- Évite toute discrimination à l'embauche, à la rémunération, à l'accès à la formation, aux avantages et services de l'entreprise, aux promotions, aux licenciements ou aux départs à la retraite pour des motifs interdits par la législation nationale.
- Tient à jour les registres de recrutement, de formation et de promotion qui donnent une vision transparente des possibilités offertes aux employés et de leur progression.
- Crée des facteurs objectifs pour s'assurer que la rémunération est basée sur une méthode non discriminatoire.
- Conçoit des responsabilités de haut niveau en matière d'égalité professionnelle et met en œuvre des politiques claires à l'échelle de l'entreprise pour guider les pratiques d'emploi équitables.
- Évite les exigences professionnelles qui désavantagent systématiquement des groupes spécifiques.
- Fournit des informations transparentes sur le recrutement, la formation et garantit une progression égale pour tous les membres du personnel au sein de l'organisation.
- Reconnaît à la fois les structures formelles et les facteurs culturels informels qui peuvent empêcher le personnel de soulever des préoccupations ou des griefs.
- Offre au personnel une formation sur les politiques et les pratiques non discriminatoires, y compris la sensibilisation au handicap.
- Adapte l'environnement physique pour assurer la santé et la sécurité des membres du personnel, des clients et des visiteurs handicapés.
- Tient compte des traditions culturelles et collabore avec les entités des représentants des travailleurs pour assurer l'égalité d'accès à l'emploi pour les groupes vulnérables.

Environnement

Principe 7 : Les entreprises devraient soutenir une approche de précaution face aux défis environnementaux.

S'il est vrai que la prévention des dommages environnementaux peut impliquer des coûts de mise en œuvre initiaux, les coûts de l'assainissement de l'environnement, tels que les frais de traitement ou les atteintes à la réputation de l'entreprise, dépassent souvent de loin ces coûts.



En effet, investir dans des méthodes de production non durables génère des rendements à long terme inférieurs comparativement aux opérations durables, ce qui pose moins de risques financiers. **Lisam Group** comprends les enjeux du changement climatique et a décidé de :

- Établir un [Code de Conduite \(CdC\)](#) spécifiant l'engagement en matière de protection de l'environnement et l'accès aux soins de santé.
- Élaborer des lignes directrices pour une mise en œuvre cohérente de cette approche dans tous les départements.
- Mettre en place un comité RSE pour superviser les mesures de précaution de l'entreprise, notamment dans la gestion des risques dans les zones sensibles.
- Soutenir la recherche scientifique, y compris la recherche indépendante et publique, sur des questions connexes, et collaborer avec les institutions nationales et internationales concernées.

Principe 8 : Prendre des initiatives pour promouvoir une plus grande responsabilité environnementale.

Les entreprises ont la responsabilité de s'assurer que leurs activités ne nuisent pas à l'environnement, surtout si l'on considère l'intérêt croissant des membres du personnel et des consommateurs à s'engager avec des entreprises socialement responsables.

En effet, la légitimité d'une entreprise repose sur sa capacité à répondre aux besoins sociétaux, qui incluent de plus en plus la demande de pratiques respectueuses de l'environnement. C'est pourquoi **Lisam Group** a décidé de :

- Définir la vision, les politiques et les stratégies de l'entreprise afin d'intégrer les principes du développement durable, englobant la prospérité économique, la qualité de l'environnement et l'équité sociale.
- Établir des objectifs et des mesures de durabilité dans les dimensions économiques, environnementales et sociales.
- Établir un programme de production et de consommation durables avec des objectifs de performance clairs pour amener l'organisation au-delà de la conformité à long terme.
- Collaborer avec les concepteurs de produits et les fournisseurs afin d'améliorer les performances environnementales et d'étendre la responsabilité tout au long de la chaîne de valeur.
- Adopter des chartes volontaires, des codes de conduite et des pratiques internes, ainsi que s'engager dans des initiatives sectorielles et internationales pour promouvoir une performance environnementale responsable.
- Surveiller, évaluer et communiquer les progrès réalisés dans l'intégration des principes de durabilité dans les opérations commerciales, y compris le respect des normes d'exploitation mondiales.
- Assurer la transparence et de lancer un dialogue impartial avec les parties prenantes.



- Utilisez des outils de communication et de reporting, tels que l'empreinte environnementale de l'entreprise et les rapports sur le développement durable, pour améliorer sa transparence et ses responsabilités.

Principe 9 : Encourager le développement et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

L'adoption de technologies respectueuses de l'environnement offre de nombreux avantages aux entreprises. Ces technologies facilitent la réduction de l'utilisation des matières premières, améliorant ainsi l'efficacité, favorisant de nouvelles opportunités commerciales et renforçant la compétitivité globale. De plus, les technologies favorisant une utilisation plus propre et plus efficace des matériaux présentent un potentiel d'avantages économiques et environnementaux à long terme dans diverses industries. Pour répondre à ce principe, **Lisam Group** a :

- Établit une politique d'entreprise décrivant l'utilisation de technologies respectueuses de l'environnement.
- Diffusé de l'information aux parties prenantes sur la performance environnementale et les avantages associés à l'utilisation de ces technologies.
- Intégré une entreprise d'analyse du cycle de vie (ACV) externe dans le développement de nouvelles technologies et de nouveaux produits.
- Mit en œuvre des évaluations sur les technologies environnementales (ATE) afin d'évaluer et d'intégrer efficacement ces technologies.
- Revu les critères d'investissement et les politiques d'approvisionnement des fournisseurs et des entrepreneurs pour s'assurer que les appels d'offres comprennent des critères environnementaux minimaux.
- Collabore avec les partenaires de l'industrie pour assurer la disponibilité de la « meilleure technologie disponible » pour l'adoption par d'autres organisations.

Lutte contre la corruption

Principe 10 : Les entreprises doivent lutter contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion et les pots-de-vin.

Ce principe permet non seulement d'éviter les pots-de-vin, l'extorsion et d'autres formes de corruption, mais aussi de garantir que les entreprises élaborent de manière proactive des politiques et des programmes concrets pour lutter contre la corruption en interne et au sein de leur chaîne d'approvisionnement.

« **Extorsion** » : La sollicitation de pots-de-vin est le fait de demander ou d'inciter une autre personne à commettre des actes de corruption. Elle devient de l'extorsion lorsque cette demande s'accompagne de menaces qui mettent en danger l'intégrité personnelle ou la vie des acteurs privés impliqués.



« **Incitatif illicite** » : Il s'agit de l'offre ou de la réception d'un cadeau, d'un prêt, d'honoraires, d'une récompense ou d'un autre avantage à ou de la part d'une personne en guise d'incitation à faire quelque chose de malhonnête, d'illégal ou d'abus de confiance, dans la conduite des affaires de l'entreprise.

Pour répondre à cette obligation de lutte contre la corruption, **Lisam Group** a :

- Mit en place des politiques et des programmes de lutte contre la corruption au sein de leurs structures organisationnelles et de leurs activités commerciales.
- Collaboré avec les pairs de l'industrie et d'autres parties prenantes pour renforcer les efforts de lutte contre la corruption, promouvoir une concurrence loyale et créer des règles du jeu équitables pour tous les participants.

WE SUPPORT



Lisam Group est signataire du Pacte mondial des Nations unies.



Rapports pour les membres du personnel

Si vous vous trouvez dans une situation où vous percevez un conflit entre le libellé de la politique et les lois, coutumes ou pratiques de votre lieu de travail, ou si vous avez des questions concernant cette police ou si vous souhaitez signaler une violation possible de celle-ci, nous vous encourageons à exprimer vos questions et vos préoccupations par les voies établies. Ces canaux privilégient la confidentialité dans la mesure du possible. Si vous avez des questions ou si vous devez signaler des violations potentielles, vous pouvez contacter le comité RSE ou via l'adresse mail ESG@lisam.com.

Lisam Group s'engage à mener des enquêtes approfondies, à répondre aux préoccupations de son personnel, à y répondre, et à prendre les mesures correctives appropriées en cas de violation de la politique.

Sanctions ou pénalités

Le non-respect de cette présente police des Ressources Humaines (RH) peut entraîner des sanctions sévères à titre individuel et qui, pour **Lisam Group**, peuvent entraîner des pertes financières et nuire à son image ou porter atteinte à sa réputation.

Une violation peut entraîner :

- Des mesures disciplinaires, des sanctions civiles et pénales à l'encontre de tout membre du personnel impliqué dans ce comportement.
- La résiliation d'une relation d'affaires avec un partenaire qui n'a pas adhéré ou respecté la présente police des Ressources Humaines (RH).

Révision

L'application pratique et l'efficacité de la présente police des Ressources Humaines (RH) seront évaluées chaque année après son adoption. À la lumière de cette évaluation, la présente politique peut être révisée au besoin.

Reconnaissance

Je déclare avoir lu et compris la politique de **Lisam Group** en matière de Ressources Humaines (RH). J'accepte de me conformer pleinement à cette politique ainsi qu'aux politiques qui y sont liées dans toutes mes activités liées à **Lisam Group**.

Date: _____

Place: _____



Signature:



CEO:

Michel Hemberg

CEO

CSR Committee:

Thierry Levintoff

CFO / CSR Committee Chairman

Pauline Cinarelli

Certification officer / CSR
Committee Vice chair

Océane Denis

Certification officer / CSR
Committee Vice chair