

CHARTRE DE DÉONTOLOGIE

MARS 2013

EN PREAMBULE

□ **Solocal Group fonde son développement sur un ensemble de valeurs et de principes d'action et de comportement, au profit de ses clients, de ses actionnaires, de ses collaborateurs, des collectivités et des pays où il est actif et dans le respect de l'environnement et des besoins des générations futures.**

Ces valeurs et principes s'inscrivent dans le cadre de **principes fondamentaux**, tels ceux de la Déclaration universelle des droits de l'homme et ceux énoncés par l'Organisation internationale du travail (notamment en ce qui concerne la prohibition du travail des enfants et du travail forcé) et l'OCDE (notamment pour lutter contre la corruption), et **des engagements auxquels le Groupe souscrit**, en particulier en matière de développement durable.

Ces valeurs et principes guident l'action du Groupe et de ses différentes composantes et sont **autant de références pour chacun, au sein du Groupe, quelles que soient son activité et ses responsabilités.**

□ Ainsi appartient-il **à chacun**, tout spécialement aux dirigeants du Groupe et des entités qui le composent, **de respecter et de promouvoir ces valeurs et de mettre en œuvre ces principes.**

La transgression caractérisée de ces valeurs et principes, contraire aux intérêts du Groupe, **peut entraîner**, conformément au droit commun applicable au cas concerné, **des sanctions professionnelles** dont la nature et l'importance sont définies par le règlement intérieur de la société d'appartenance du collaborateur concerné.

Cette Charte ne se substitue pas aux lois et règlements applicables dans les pays où le Groupe opère, au sein de l'Union européenne et au niveau international, ou aux accords et engagements existants. Elle vise au contraire à en promouvoir le respect et à en assurer une application loyale et efficace. En tant que de besoin, des règles déontologiques spécifiques complètent cette Charte.

LES VALEURS DU GROUPE

- ❑ Solocal Group a l'ambition permanente de satisfaire les attentes présentes et à venir de ses clients et, plus largement, de l'ensemble des parties prenantes, actionnaires, collaborateurs, fournisseurs, partenaires privés et publics.
- ❑ Sa recherche de l'excellence et de la performance repose sur l'innovation et la qualité des technologies comme des services. Le Groupe place au cœur de son mode de gouvernance la responsabilité et l'intégrité, l'ouverture au dialogue et la sincérité, le partage de l'intelligence et l'esprit de partenariat et d'initiative.
- ❑ Le respect des personnes et de leur vie privée, et notamment le respect des différences en raison de l'origine, de la couleur, de la race, du sexe, de la culture, de la religion, de l'âge, de la situation de famille ou de handicap, de l'appartenance à une organisation politique ou syndicale, constitue une valeur fondamentale du Groupe.



LES PRINCIPES D' ACTIONS DU GROUPE



LES PRINCIPES D'ACTION DU GROUPE (1/3)

□ À l'égard de ses clients

Solocal Group fonde sa réussite sur la qualité de ses produits et services et sur la satisfaction de ses clients. Attentif à leurs besoins et à leurs attentes, il évalue et améliore constamment ses produits et services, sa technologie et ses méthodes.

Sa démarche de qualité et d'innovation, au service de ses clients, est au cœur de la conception et de la commercialisation de ses produits et services.

□ À l'égard de ses actionnaires

Solocal Group suscite la confiance de ses actionnaires avec l'objectif d'assurer la rentabilité de leur investissement. Il s'attache à leur fournir régulièrement une information intelligible, pertinente et fiable et se met à leur écoute. Il veille au respect scrupuleux des réglementations boursières et des principes du gouvernement d'entreprise.

LES PRINCIPES D'ACTION DU GROUPE (2/3)

□ À l'égard de ses collaborateurs

Solocal Group est confiant dans la loyauté et l'intégrité, la motivation et le sens de l'initiative et des responsabilités de ses collaborateurs. Il s'attache à leur assurer un environnement de travail sain et sûr et à favoriser le développement de leurs qualités professionnelles et de leurs responsabilités individuelles, ainsi que le développement de l'intelligence collective, de l'esprit partenarial et d'innovation.

Solocal Group met en place, en fonction des besoins du Groupe et de ses composantes, des équipes qui reflètent la diversité des cultures et des compétences. Il ne tolère aucune forme de discrimination, en particulier à l'embauche ou dans le déroulement de la vie professionnelle.

Le signalement par un collaborateur d'infractions ou de fraudes dont il aurait connaissance peut s'effectuer par l'encadrement, la direction des ressources humaines ou toute autre instance de représentation du personnel existante. Solocal Group s'engage à assurer le traitement de cette information et à en étudier les suites éventuelles à lui donner.

LES PRINCIPES D'ACTION DU GROUPE (3/3)

□ À l'égard de ses fournisseurs

En vue de faire bénéficier ses clients du meilleur niveau de prestations, Solocal Group établit des relations de confiance et de loyauté avec ses fournisseurs. Il attend d'eux qu'ils respectent des principes équivalents à ceux de cette charte.

□ À l'égard de ses concurrents

Solocal Group cherche à surpasser ses concurrents par des moyens honnêtes et légaux et par la qualité de ses produits et services. Il adhère au principe fondamental d'une concurrence saine et loyale, facteur de croissance et d'innovation.

□ À l'égard de l'environnement et des pays où le Groupe opère

Solocal Group agit en respectant les environnements naturels et les cultures des pays dans lesquels il opère. Conscient de ses responsabilités, il s'emploie à maîtriser ses consommations d'énergie et de matière et à intégrer les préoccupations environnementales dans ses activités.

Il respecte les lois et règlements applicables et entend que ses collaborateurs s'y conforment. Toute entité du Groupe chargée d'une mission d'intérêt général ou de service universel s'engage à déployer les moyens nécessaires pour assumer cette mission.

Solocal Group s'abstient de financer des partis politiques ou des associations dont l'objet est essentiellement politique. Solocal Group rejette la corruption.

LES PRINCIPES DE COMPORTEMENT INDIVIDUEL



LES PRINCIPES DE COMPORTEMENT INDIVIDUEL (1/3)

Chaque administrateur ou collaborateur se doit de faire preuve, dans sa mission ou son activité au sein du Groupe, de loyauté, d'intégrité, d'objectivité, de conscience professionnelle et de sens des responsabilités.

Chacun, quelles que soient son activité et ses responsabilités, vise l'excellence, en s'efforçant de développer ses compétences, ses performances et son aptitude à innover. Chacun contribue à instaurer et à maintenir un environnement de travail de qualité et productif, ainsi qu'à favoriser la communication, l'initiative et l'esprit d'équipe.

☐ **Rapports avec les clients et les fournisseurs**

Chaque administrateur ou collaborateur veille au respect des principes de loyauté, d'intégrité et d'objectivité dans ses relations avec les clients et les fournisseurs. Il s'interdit de solliciter des cadeaux ou des avantages et d'en accepter qui aient une valeur économique significative. Il s'abstient de toute action irrégulière et de toute participation à des actes de corruption.

Chaque collaborateur qui négocie un contrat avec des tiers prend les mesures appropriées pour garantir l'exactitude des informations qu'il transmet et pour s'assurer, avant d'engager le Groupe ou ses composantes, de la pertinence de tous les aspects (techniques, commerciaux, juridiques, etc.) du contrat.

LES PRINCIPES DE COMPORTEMENT INDIVIDUEL (2/3)

□ Protection des actifs du Groupe

Chaque administrateur ou collaborateur veille à la protection et au respect de la propriété intellectuelle et de tous les projets et savoir-faire de toute nature du Groupe.

Chaque administrateur ou collaborateur veille à l'usage approprié des ressources du Groupe et à la préservation de ses actifs. Il évite tout gaspillage et tout abus. Il utilise les moyens mis à sa disposition pour le bon exercice de sa mission dans le respect de l'intérêt du Groupe et des règles applicables.

S'il a accès, dans le cadre professionnel ou fortuitement, à une information confidentielle, il prend toute précaution utile en vue de préserver cette confidentialité. Cette obligation subsiste pour tout collaborateur après son départ du Groupe et tout administrateur après la fin de son mandat.

□ Primauté des principes et valeurs du Groupe

Chaque administrateur ou collaborateur qui aurait connaissance d'infractions ou de fraudes commises au détriment du Groupe ou de ses entités se doit d'alerter, selon les cas, le président du conseil d'administration ou sa hiérarchie, ou les instances compétentes au sein de son entité.

LES PRINCIPES DE COMPORTEMENT INDIVIDUEL (3/3)

❑ Conflits d'intérêts

Chaque administrateur ou collaborateur évite de se trouver confronté à des situations dans lesquelles son intérêt personnel ou celui de personnes physiques ou morales auxquelles il est lié ou dont il est proche, est contraire à l'intérêt des entités du Groupe.

S'il ne peut éviter pareille situation, il se détermine en toute conscience et en toute loyauté à l'égard du Groupe et en informe sa hiérarchie ou le responsable des ressources humaines ou, s'il est administrateur, le président du conseil d'administration de la société concernée.

❑ Déontologie boursière

Chaque administrateur ou collaborateur qui a connaissance d'une information privilégiée susceptible d'avoir une incidence sur l'évolution d'un instrument financier coté de l'une des sociétés du Groupe s'interdit de divulguer cette information, de réaliser des opérations sur cet instrument financier, directement ou par personne interposée, ou de permettre, sciemment ou non, à un tiers de réaliser une telle opération, avant que le public ait eu connaissance de cette information.

Il est rappelé que la violation de cette interdiction peut entraîner, en application des lois et règlements en vigueur, la mise en jeu de la responsabilité personnelle, y compris pénale, du contrevenant.