

CODE D'ÉTHIQUE DE LA COMPAGNIE INTERNATIONALE DE MAINTENANCE (CIM)

1. GENERALITES

Ce Code d'éthique s'applique à toutes les personnes employées ou agissant pour le compte de la CIM. Il est de la responsabilité personnelle de ces personnes de remplir leurs obligations avec intégrité, et d'accepter les termes de ce Code. Toute personne employée par la CIM ou agissant pour son compte doit être attentive à éviter, détecter et agir face à toute violation possible de ce Code. La réputation de la CIM est construite sur son respect des lois, réglementations et autres exigences couvrant la conduite de ses affaires dans tous les pays où la CIM les conduit. Il est de la responsabilité personnelle des employés de la CIM de connaître les lois, réglementations et exigences propres à leurs fonctions au sein de la CIM. Toute violation de ces lois peut entraîner des poursuites civiles et pénales. Toute activité qui pourrait impliquer la CIM dans une pratique illégale est proscrite. De plus, aucun objectif d'action ne saurait être imposé ou accepté s'il ne peut être réalisé sans remettre en cause nos critères d'éthique. La réalisation de nos objectifs éthiques élevés impose de se conformer à des critères plus exigeants que ceux imposés par la loi applicable. Ainsi, la CIM se soucie tant de l'esprit que de la lettre des textes relatifs aux droits de l'homme, au droit du travail, à la santé et la sécurité, à la protection de l'environnement, à la prévention de la corruption, aux pratiques de concurrence loyale, et aux règles fiscales. La CIM se conforme aux principes directeurs de l'OCDE, aux principes du Pacte mondial et à ceux de la Chambre de commerce internationale (CCI).

2. FONDAMENTAUX

2.1 Prévenir la corruption et les paiements occultes : La politique de la CIM est de bannir les paiements et pratiques illicites (en ce compris « les paiements de facilitation » destinés à faciliter la réalisation de procédures et formalités administratives obligatoires qui devraient être obtenues dans certains pays par les voies légales normales). La CIM s'engage pleinement à éviter la corruption et les paiements occultes dans ses opérations commerciales et respecte l'ensemble des lois des pays dans lesquels elle est présente. Les personnes employées par la CIM, ses dirigeants et administrateurs ne sauraient offrir, promettre ou fournir directement ou indirectement à une personne (en ce compris notamment : les officiers publics, les membres, représentants ou agents d'un gouvernement, les partis politiques, leurs salariés, mandataires ou représentants, les candidats à des fonctions politiques, les élus, les représentants ou employés d'organisations internationales, les juges ou membres de cours internationales, les employés des administrations nationales, les employés ou mandataires d'un client dans les secteurs privés ou publics, les employés d'administrations ou de sociétés contrôlées par l'État, comme les employés ou mandataires de banques et sociétés de financement) ou autorité un avantage quelconque, pécuniaire ou autre, pour obtenir les services d'un tiers en violation d'une quelconque disposition légale ou des principes éthiques de la CIM, afin d'obtenir ou maintenir une relation commerciale ou s'assurer d'une assistance ou d'un avantage qui viole une quelconque réglementation. Les personnes employées par la CIM, ses

dirigeants et administrateurs ne sauraient non plus offrir ou accorder un quelconque avantage, ni répondre à aucune sollicitation de tiers prétendant avoir une influence avérée ou supposée sur un mandataire ou représentant de secteurs publics ou privés, qui proposerait d'utiliser cette influence pour obtenir une décision favorable ou une part de marché.

2.2 Concurrence loyale : Les droits de la concurrence doivent être respectés à tout moment. La violation de ces droits peut entraîner des sanctions civiles et pénales graves à l'encontre de la société comme de ses employés. Aucun employé de la CIM ne doit participer à des accords avec des concurrents ayant pour objet ou pour effet de fixer des prix, de fausser un appel d'offres, de partager marchés ou clients, de limiter la production ou de boycotter un client ou un fournisseur. Il est interdit aux employés de la CIM d'échanger des informations sensibles avec des concurrents en violation du droit de la concurrence.

2.3 Procédure : Les employés qui ont une raison de suspecter une violation d'une réglementation relative aux droits de la concurrence ou à la corruption doivent en informer [indiquer une personne et un email] ainsi que le président de la CIM. Toutes les mesures seront prises pour respecter toute volonté de confidentialité exprimée par les employés. La CIM respectera l'engagement selon lequel aucun employé ne sera sanctionné pour avoir de bonne foi révélé de telles informations.

3. RELATIONS AVEC PARTENAIRES COMMERCIAUX

3.1 Clients : La CIM s'engage à fournir à ses clients des produits et services de qualité répondant à leurs exigences. La CIM fournit des informations détaillées sur ses produits et services dans ses publicités et ses offres à ses clients. Les employés qui négocient les contrats, doivent s'assurer que toutes les déclarations, communications et présentations faites aux clients sont exactes et véritables. La confidentialité des informations sensibles ou privées des clients ne seront communiquées par un employé de CIM qu'aux personnes nécessaires ou autorisées.

3.2 Fournisseurs et sous-traitant : Les décisions d'achat reposent sur une évaluation objective de la fiabilité et de l'intégrité du fournisseur ou sous-traitant, ainsi que de l'attractivité globale de son offre par rapport à des considérations et objectifs à court et long termes. Dans l'intérêt de la CIM, les achats de biens et services se fondent sur des critères de prix, qualité, performance, livraison et adéquation aux besoins. La CIM fait en sorte de ne pas créer de situation de dépendance vis-à-vis des fournisseurs et sous-traitants et peut explorer des alternatives crédibles. Il doit être fait attention d'éviter les conflits d'intérêts et toute apparence de partialité. Les commissions occultes, pécuniaires ou autres, sont interdites. CIM demande de ses fournisseurs et sous-traitants qu'ils respectent strictement toutes les dispositions légales relatives à leurs activités et leur environnement commercial. La CIM demande à ses fournisseurs et sous-traitants de respecter les règles éthiques relatives à la lutte contre la corruption, à la concurrence loyale, à la protection de l'environnement, et au respect des lois et réglementations en vigueur. La CIM prendra toute mesure nécessaire afin d'assurer le respect de ces engagements, tant lors de la sélection qu'à l'occasion de l'exécution des contrats.

3.3 Marchés publics : La CIM respecte les lois et les réglementations qui régissent l'acquisition de biens et services par des gouvernements, sur l'ensemble de ses marchés, y compris les lois visant à interdire les tentatives d'influence des

responsables publics. La CIM s'engage également à participer aux procédures d'attribution des marchés publics en toute loyauté et transparence et dans un souci de précision et, lorsque attributaire d'un tel marché, à exécuter les contrats en découlant dans le respect de ses obligations contractuelles et légales. Lorsque les marchés publics supposent la possession, l'usage ou l'accès à des informations confidentielles ou à diffusion restreinte, il est essentiel que les employés de la CIM suivent strictement les procédures de sécurité applicables à ces informations. Afin d'éviter tout conflit d'intérêt, une attention particulière doit être donnée à l'embauche d'un employé gouvernemental passé ou actuel. Une telle embauche devra être examinée avec soin, et approuvée en interne.

3.4 Contrôle des exportations et restrictions commerciales : La CIM et ses filiales impliquées dans l'exportation de biens ou services, ou qui agissent en dehors de leur Etat d'origine (y compris pour l'assistance technique ou la formation) doivent respecter strictement les lois sur le contrôle des exportations en vigueur dans les pays où elles agissent. Les salariés de la CIM impliqués dans des opérations de commerce international, doivent vérifier qu'ils respectent les lois applicables en vigueur. La violation de ces lois et réglementation peut exposer tant la société que le salarié concerné à des amendes sévères, en ce compris des interdictions d'export.

3.5 Lutte contre le blanchiment d'argent : Le blanchiment d'argent consiste à utiliser des fonds d'origine criminelle afin d'en dissimuler l'origine illégale. Conformément aux lois régissant ce secteur, CIM entretient ses rapports commerciaux avec des partenaires dont la réputation est avérée. Les employés de la CIM doivent faire preuve de vigilance à propos des méthodes de paiements afin de détecter si des irrégularités peuvent exister, et avec des partenaires dont les opérations sont susceptibles d'éveiller des soupçons.

3.6 Conflits d'intérêts : Les employés de la CIM doivent éviter les situations qui impliquent ou sont susceptibles d'impliquer un conflit entre vos intérêts personnels (ou ceux des membres de votre famille) et ceux de la société. Afin de protéger de vous protéger et protéger la CIM d'un conflit d'intérêts réel ou apparent, les employés de la CIM ne doivent pas détenir ou réaliser d'investissements au bénéfice d'un fournisseur, d'un client, d'un concurrent ou d'un consultant de la CIM, ni dans une quelconque société partenaire, si la nature de ces investissements peut affecter une décision commerciale prise au nom de la CIM. Les employés ne doivent pas traiter directement avec un partenaire commercial – client, fournisseur, mandataire, consultant ou tout autre tiers – si cet employé ou un membre de sa famille détient un intérêt dans ces entreprises. Si de telles situations surgissent, l'employé doit d'abord obtenir une autorisation écrite avant de la maintenir. Les employés doivent s'abstenir d'accepter un quelconque travail extérieur, de la part d'un fournisseur, d'un client, ou d'un concurrent et ne devraient pas être impliqués dans un travail extérieur qui puisse affecter négativement leur activité ou leur jugement pour les besoins de leur activité pour la CIM. Les employés doivent révéler tout emploi extérieur à la CIM, s'il existe.

3.7 Cadeaux et équivalents : La CIM entend faire en sorte que toute décision commerciale prise par ses employés, clients et fournisseurs le soit uniquement et essentiellement fondés sur la compétitivité, la performance et la qualité des produits et des technologies proposés, et non sur une forme quelconque d'avantage caché ou de conflit d'intérêts. Dans certaines cultures, la qualité des relations commerciales peut parfois supposer l'échange de cadeaux ou l'hospitalité de nature symbolique. Les employés ne peuvent offrir, accepter ou permettre à un membre de leur famille d'accepter un cadeau, de l'argent, un prêt, ou une invitation, ou tout autre traitement

spécifique de la part de quiconque est impliqué dans des rapports commerciaux avec la CIM. Cependant, les employés peuvent accepter ou offrir, pour le compte de la CIM, une invitation à un repas occasionnel, ou un cadeau de valeur purement symbolique ou sans valeur pécuniaire, ou encore de faible valeur, s'ils peuvent être rendus à d'autres occasions. Tout employé invité à accepter ou offrir un cadeau ou une invitation de valeur, en raison de la pratique culturelle, la courtoisie ou toute autre raison doit en informer au préalable son responsable.

4. AUTRES RESPONSABILITES

4.1 Environnement : La CIM conçoit ses équipements et ses processus de fabrication, en tenant compte de la consommation d'énergie, de l'élimination des produits dangereux et du recyclage. La CIM tient compte de l'impact environnemental pour les besoins de ses principales décisions.

4.2 Activités politiques et financement : La CIM ne fait aucune contribution, financière ou en nature, aux organisations et partis politiques, ou à des personnalités politiques. La CIM respecte le droit de ses employés de participer à titre individuel dans la vie politique et civique locale. Un tel investissement doit rester personnel, sur le temps libre et aux frais desdits employés. En particulier, les fournitures ou autres biens de la CIM ne sauraient être utilisées à des fins personnelles ou politiques. Les employés doivent s'assurer de distinguer avec attention leurs propres activités politiques d'avec les affaires de la CIM et s'abstenir de créer un quelconque conflit d'intérêts.

5. RESSOURCES HUMAINES

5.1 La CIM applique une politique de ressources humaines fondée sur le traitement équitable et respectueux des personnes, de leur dignité, de leurs droits et de leurs libertés individuelles, et favorisant leur implication dans l'entreprise. La CIM encourage toutes les formes de dialogue avec les salariés pris individuellement ou leurs représentants.

5.2 Santé et sécurité : La CIM s'engage à assurer un environnement de travail sûr et sain dans l'ensemble de ses sites, avec le même niveau d'exigence conforme au droit applicable. Les mesures visant à prévenir les risques liés à la santé et à la sécurité sont mises en œuvre sur tous les sites, tout au long des projets. Ces mesures sont mise en œuvre en coopération avec les différents comités et entités. Les employés doivent faire état de toute situation dangereuse dont ils pourraient être témoins, ou tout incident suggérant l'existence d'un tel risque, et aider à mettre en œuvre des mesures préventives. Les une formation intensive des managers et collaborateurs et une tolérance zéro en cas d'entorse à ces exigences. Les consignes de sécurité doivent être strictement observées.

5.3 Sûreté des employés : La CIM fait le maximum pour assurer la protection de ses employés, quel que soit leur lieu de travail. La CIM s'efforce de diffuser des consignes régulières pour les informer des risques et définir les procédures à respecter. Tous les employés doivent se tenir informés de ces consignes, en particulier en cas de déplacement professionnel.

5.4 Relations humaines et sociales : La CIM respecte le droit de tous ses

employés de former ou de rejoindre des syndicats ou organisations de travailleurs de leur choix et de s'organiser et participer à des négociations collectives. La politique de relations sociales reconnaît que les différences sont une force. La CIM respecte le rôle et les responsabilités des partenaires sociaux et s'engage à communiquer et négocier ouvertement avec eux sur les questions d'intérêt collectif.

5.5. Diversité et égalité des chances : Les employés de la CIM doivent se conformer à toutes les lois et réglementations qui interdisent la discrimination fondée sur l'âge, la race, le sexe, l'origine ethnique, la nationalité, la religion, la santé, le handicap, le statut marital, l'orientation sexuelle, les opinions politiques ou philosophiques, l'appartenance à un syndicat ou autres caractéristiques protégées par le droit applicable. La CIM ne tolère aucune forme de harcèlement, de coercition ou de persécution, de nature sexuelle, physique, psychologique ou autre. Si un employé est témoin ou victime d'une forme quelconque d'abus de ce type, ils peuvent en faire part à leur direction des ressources humaines. Aucune action ne peut être exercée contre des employés qui de bonne foi, signalent ces faits. Le processus de recrutement se fonde exclusivement sur les qualifications et les compétences du candidat. La rémunération est déterminée en fonction de la contribution de l'employé à la société. Le recrutement, la formation et le développement professionnel de salariés ayant différentes expériences sont un atout majeur pour la CIM. La CIM cherche à reconnaître et valoriser ces différences en constituant des équipes qui reflètent les marchés et les communautés au sein desquels elle évolue. La CIM ne communique pas d'informations personnelles à des tiers, sauf si nécessaire et si la loi ou les réglementations applicables le permettent.

5.6. Protection des biens de la CIM : Les employés de la CIM doivent tout mettre en œuvre pour protéger les biens de la société. Les fonds ou biens de l'entreprise ne doivent en aucun cas être utilisés à des fins illicites ou sans rapport avec l'activité de la CIM. Les employés de la CIM ne sauraient s'approprier un bien quelconque de la CIM pour leur utilisation personnelle ou de le mettre à la disposition de tiers pour une utilisation en dehors de la CIM. De même, les employés ne doivent pas utiliser les biens de la CIM pour en tirer des bénéfices personnels, ou pour leurs propres affaires, ils ne doivent pas non plus ni en permettre l'utilisation par d'autres personnes non employées, ou non autorisées à le faire, par la société. Le détournement ou le vol de ces biens constituent une infraction et peuvent donner lieu à des sanctions et constituer une infraction susceptible de poursuites civiles ou pénales. Les biens de la CIM ne sont pas uniquement constitués des éléments physiques ou matériels (fonds, fournitures, inventions brevetées, réseaux informatiques ou téléphoniques) mais comprennent également les biens incorporels, comme les idées, les concepts ou le savoir-faire que les employés développent au cours de leur travail pour la CIM. Les listes de clients et de fournisseurs et autres informations sur les marchés constituent également de tels biens, ainsi que toutes les données et informations auxquelles les employés ont accès dans l'exercice de leurs fonctions.

5.7. Respect des informations confidentielles : Seuls les employés de la CIM dont les fonctions et responsabilités prévoient explicitement le traitement, l'utilisation et la communication d'informations confidentielles relatives aux activités de la CIM, dont celles concernant clients ou fournisseurs, peuvent être amenés à accéder à de telles informations. Les droits d'accès sont accordés en fonction de la nature et du périmètre du poste et des responsabilités de chaque employé. Par ailleurs, tout employé qui se trouve en possession d'informations confidentielles ou dont la CIM est propriétaire, doit veiller à ce qu'elles restent confidentielles et à ne les

utiliser qu'à des fins autorisées. Les informations confidentielles incluent, sans que cette liste soit limitative, les résultats, prévisions et autres données techniques et financières, les informations sur les ressources humaines et les données personnelles, comme celles relatives aux acquisitions ou cessions, aux nouveaux produits ou aux commandes. Les informations dont la CIM est propriétaire incluent, sans que cette liste soit limitative, les stratégies commerciales, les améliorations de produits, les informations techniques, les systèmes, inventions, secrets de fabrication ou savoir-faire développés ou acquis par la CIM. Cette définition comprend aussi les éléments couverts par des accords de confidentialité. Si l'employé n'est pas certain de pouvoir divulguer des informations confidentielles ou utiliser des informations en sa possession, peut demander conseil à son manager. Les employés restent liés par ces obligations de discrétion, concernant ces informations, même après la cessation de leurs fonctions.

5.8. Propriété intellectuelle : Les droits de propriété intellectuelle de la CIM comprennent notamment les brevets, le savoir-faire, les secrets commerciaux, les marques déposées, les noms de domaine, les conceptions industrielles et droits associés, droits sur les bases de données, noms de domaine, et constituent l'un de ses biens principaux, et sont dès lors protégés par la loi quand cela est possible. La CIM s'engage à respecter la propriété intellectuelle d'autrui et à ce que ses employés ne portent pas atteinte à leurs droits.

5.9. Moyens de communication de l'entreprise : Les moyens de communication de la CIM – messagerie électronique, messagerie vocale, Internet, téléphone (y compris les téléphones mobiles) et autres moyens de communication – sont la propriété de la CIM et doivent être utilisés à des fins professionnelles. Leur utilisation à des fins privées est fondée sur le constat que la vie privée et la vie professionnelle sont étroitement liées et que le juste équilibre entre les deux est bénéfique à la fois à la CIM et à ses employés. Ceci étant, une telle utilisation doit être limitée à ce qui est raisonnable est nécessaire dans les circonstances. Il est formellement interdit aux employés d'utiliser les réseaux internet et email ou toute autre forme de communication pour transmettre des messages pour un usage inapproprié, et doivent éviter de transmettre ou recevoir des messages ou images qui peuvent être considérés comme insultant, injurieux ou ne respectant pas la personne humaine

6. Communication avec les médias : A moins qu'une telle communication fasse l'objet d'une approbation préalable en interne, les employés ne sont pas autorisés à représenter la CIM d'une quelconque manière sur les plateformes de réseaux sociaux, tels que les fora sociaux de sites web, blogs ou autre type de communauté virtuelle.

6.1. Ce Code d'éthique s'applique à tous les employés de la CIM et signé par toute nouvelle recrue. Tous les employés sont personnellement responsable de s'assurer que leur conduite et celle de ceux sous leur autorité soit pleinement conforme à ce Code d'éthique. Si les circonstances le justifient, la CIM pourra entamer des procédures civiles ou pénales et faire application de mesures internes appropriées.

Nom et Prénom : _____

Signature :

Date : ____ / ____ / ____