Code de l'éthique

La version française est la version de référence dans les pays francophones.
La version anglaise est le document de référence dans les autres pays.

©Groupe SERIS – Juillet 2025
Tous droits réservés.

seris
SECURITY
People
and
Technology

L'engagement de SERIS en faveur de l'éthique

La mission de SERIS est essentielle : protéger les personnes et les biens.

Pour réaliser sa mission, il est fondamental que le Groupe SERIS bénéficie à tout moment de la confiance de ses clients et de l'ensemble de ses partenaires.

Or la confiance est difficile à obtenir et facile à perdre.

SERIS gagne et conserve la confiance de ses parties prenantes grâce à son professionnalisme bien sûr, mais aussi par son comportement à l'égard de ses collaborateurs et collaboratrices, par son respect des lois et réglementations, par la loyauté de ses relations avec ses partenaires, par son intégrité, et par son attention à la protection des droits humains et de l'environnement.
L'Ethique est un formidable vecteur de confiance.

Les valeurs de SERIS sont notre ADN et la base solide de nos engagements, y compris en termes d'Ethique :

- Expertise,
- Agilité,
- Esprit d'équipe,
- Respect.

Il est essentiel que chacun de nous incarne pleinement ces valeurs fondatrices et que nous respections tous les principes établis dans ce Code de l'Ethique.

Les managers ont tous un rôle déterminant à jouer : ils doivent montrer l'exemple en personnifiant les valeurs du Groupe et veiller à ce que chaque collaborateur et chaque collaboratrice adopte un comportement conforme aux engagements éthiques de l'entreprise.

En respectant rigoureusement ces principes, nous œuvrons tous en faveur du rayonnement du Groupe et nous permettons à SERIS de capitaliser sur sa réputation et de demeurer un acteur incontournable du secteur de la sécurité privée.

Notre ambition est claire : être un leader en matière de développement durable et de conformité dans le secteur de la sécurité privée.

Nos valeurs constituent le socle sur lequel l'entreprise s'est construite et développée, et elles continuent aujourd'hui à guider notre façon de travailler et d'interagir avec nos clients, nos partenaires et nos collaborateurs et collaboratrices.

En tant qu'employés ou partenaires de SERIS vous avez la responsabilité de respecter les standards éthiques de l'entreprise.

Ce Code est conçu pour vous accompagner dans cette démarche à chaque étape de vos activités. Il définit les comportements attendus et fournit un cadre de référence clair pour les situations professionnelles.
Chez SERIS, nous prônons la transparence et l'intégrité. Nous sommes parfaitement conscients du fait que tout manquement à ce Code, au-delà de la faute morale qu'il constituerait, pourrait avoir de graves conséquences sur les performances de l'entreprise, ses finances, son attractivité, sa capacité à conserver ses marchés et à en gagner de nouveaux, et pourrait dégrader notre image. Ce Code est fait pour prévenir de telles situations.

Et si, malgré nos efforts et notre vigilance, des violations des lois en vigueur ou des politiques internes se produisent, elles doivent être immédiatement signalées pour nous permettre d'y remédier.

A chaque instant, l'éthique doit être le moteur de notre performance, la boussole de nos comportements individuels et collectifs, et le ciment de la pérennité de notre développement.

En tant que collaborateur, collaboratrice ou partenaire de SERIS, vous avez un rôle majeur à jouer dans la construction d'un avenir éthique et durable pour notre entreprise et pour la société de manière générale.

À tout moment, dans l'exercice de nos activités professionnelles, nous devons tous nous appuyer sur nos quatre valeurs cardinales et ainsi être des Experts, Agiles, Ensemble, Respectueux de nos engagements éthiques.

Nous comptons sur vous !

Guy TEMPEREAU
Président du Conseil de Gouvernance et d'Animation de GenTem

Bruno CATHELINAIS,
Antoine MASSIET du BIEST, Audrey PROU,
Céline TEMPEREAU-SAUVAGE,
Sébastien TEMPEREAU
Membres du Conseil de Gouvernance et d'Animation

Benoit PEDOUSSAUT
Président du Comité Exécutif Groupe

Christophe BRASSELET, Tibo DEMOOR,
Patrick FERHAT, Eric FORESTIER,
Sophie LECLERC, Philippe MAURETTE,
Sylwia MÜLLER, Daniel MURCIANO
Membres du Comité Exécutif Groupe

Sommaire

Notre Code de l'Ethique se veut simple, concret et didactique.
Il se décompose en trois parties :

1. Cadre général 7

1.1 Pourquoi un code de l'éthique SERIS ? 7
1.2 A qui s'applique le code de l'éthique SERIS ? 7
1.3 Quelle est la valeur éthique de notre mission ? 8
1.4 Quelle est notre responsabilité en matière d'éthique ? 8

2. Quels sont nos engagements en matière d'éthique ? 11

2.1 Respect des droits humains, des personnes et des conditions de travail 11
2.2 Intégrité professionnelle et conformité légale 17
2.3 Responsabilité sociétale, environnementale et numérique 24

3. Comment respectons-nous nos engagements en matière d'éthique ? 32

3.1 Formation et sensibilisation 32
3.2 Dispositif d'alertes 33
3.3 Mise en œuvre 34

1

Cadre général

1. Cadre général

1.1 Pourquoi un code de l'éthique SERIS ?

Chez SERIS, nous mettons un point d'honneur à agir de manière éthique, intègre et conforme aux lois.

Le Code de l'Ethique de SERIS (ci-après le « Code ») formalise nos engagements. Il constitue une politique fondamentale de notre entreprise, qui sert de référence à l'ensemble de nos actions, qu'elles soient individuelles ou collectives, dans l'exercice quotidien de nos fonctions.

Il matérialise notre volonté d'être une entreprise citoyenne exemplaire et un partenaire de confiance pour l'ensemble de nos parties prenantes, qu'il s'agisse de nos collaborateurs, de nos clients, de nos actionnaires ou de toute autre entité avec laquelle nous interagissons.

Nous savons que nos principes éthiques contribuent à renforcer notre image de marque, à en préserver la valeur et à favoriser la pérennité ainsi que le développement durable du Groupe.

Ce Code est destiné à vous apporter des orientations précieuses quant à la manière d'agir de manière éthique, intègre et conforme à nos engagements. Comme il ne peut toutefois prévoir toutes les situations qui peuvent survenir au cours de vos activités, il vous appartient de faire preuve de discernement et d'adopter en conscience un comportement juste, aligné sur nos valeurs.

En complément du Code, des politiques, chartes et directives plus spécifiques, au niveau du Groupe et/ou des filiales des pays dans lesquels nous opérons, sont également mises à votre disposition pour vous offrir un cadre encore plus détaillé.

1.2 A qui s'applique le code de l'éthique SERIS ?

Tout comme nos valeurs fondatrices, ce Code s'applique à tous nos collaborateurs et toutes nos collaboratrices.

Chaque collaborateur, chaque collaboratrice SERIS, dans n'importe quelle entité du Groupe, doit adopter une conduite exemplaire en faisant preuve de loyauté, d'éthique et d'honnêteté, en agissant avec intégrité, en traitant ses interlocuteurs (internes ou externes) avec respect et dignité, et en se conformant à nos politiques ainsi qu'aux lois en vigueur.

Cette exigence revêt une importance toute particulière dans notre secteur d'activité, la sécurité privée, où la confiance de nos clients est essentielle.

Le respect du Code est la responsabilité de SERIS en tant qu'entreprise mais également la responsabilité collective de l'ensemble de ses collaborateurs et collaboratrices. Il appartient en particulier aux managers et responsables de diffuser les principes de ce Code auprès de leurs équipes. Ils et elles ont pour mission de s'assurer que leurs équipes connaissent le Code ainsi que les autres politiques associées et de les encourager

à se tourner vers leur supérieur hiérarchique, la direction des ressources humaines ou la direction juridique et compliance en cas de questions. De leur côté, tous les collaborateurs doivent être informés de ces règles, les appliquer et se référer aux documents pertinents en cas de doute. Chacun doit comprendre les principes du Code et s'y conformer.

Nous attendons également de tous nos partenaires commerciaux, y compris nos fournisseurs et sous-traitants, qu'ils adhèrent aux valeurs et aux exigences de notre Code.

1.3 Quelle est la valeur éthique de notre mission ?

En tant qu'experts de la sécurité, nous voulons rendre le monde de nos clients plus sûr en leur offrant le meilleur de la combinaison entre humain et technologie.

Assurer la sécurité des biens et des personnes participe de la protection, de la tranquillité et donc du bien-être de chacun. C'est ce qui guide et donne du sens à chacune de nos actions. C'est l'un des piliers de notre stratégie, qui nous permet de générer de la valeur pour nous-mêmes et pour notre écosystème.

Cet engagement de tous nous offre les moyens de garantir une croissance durable et rentable à notre entreprise, de nous adapter aux évolutions rapides du monde qui nous entoure et de renforcer nos relations avec l'ensemble de nos parties prenantes.

Nos actions et notre engagement reposent sur quatre valeurs fondamentales :

- L'expertise,
- L'agilité,
- L'esprit d'équipe,
- Le respect.

Ces quatre valeurs font de nous qui nous sommes et concourent à inscrire nos actions dans un cadre éthique, sachant que la valeur « Respect » est celle qui illustre le mieux notre engagement étique. Respect de nos clients, respect de nos collaborateurs, respect des lois bien sûr, mais également respect des droits fondamentaux, de l'égalité des chances, de la santé et de l'environnement.

1.4 Quelle est notre responsabilité en matière d'éthique ?

Les entreprises ont toutes un rôle important à jouer dans la promotion et la défense des comportements éthiques dans leur écosystème.

En tant que Groupe SERIS, notre responsabilité est de choisir la voie éthique dans toutes nos décisions et de permettre à chacun de nos collaborateurs de faire de même. L'éthique individuelle de chacun de vous dans l'accomplissement de vos missions est indispensable à l'éthique du Groupe dans son ensemble.

Il nous appartient d'établir des règles claires en matière d'éthique, de les diffuser dans l'ensemble du Groupe, et de veiller à ce qu'elles soient comprises et respectées. Pour cela, nous mettons en place des supports dédiés (documentation, campagnes de sensibilisation, formation …) et des outils (dispositif d'alertes[1]).

Nos responsables juridiques, compliance, RSE sont par ailleurs à votre disposition, dans chaque pays, pour vous apporter toute information complémentaire.

[1] Voir informations sur le dispositif d'alertes au point 3.2

2

Quels sont nos engagements en matière d'éthique ?

2. Quels sont nos engagements en matière d'éthique ?

Nos engagements en matière d'éthique se déclinent en trois volets majeurs :

- Le respect des droits humains, des personnes et des conditions de travail,
- L'intégrité professionnelle et la conformité légale,
- La responsabilité sociétale, environnementale et numérique.

2.1 Respect des droits humains, des personnes et des conditions de travail

En tant qu'entreprise de services, nous employons plus de 25.000 collaborateurs et collaboratrices qui sont au cœur de notre métier. Notre Ethique place l'humain au premier plan, et cela se traduit par des engagements fondamentaux en faveur de nos collaborateurs.

2.1.1 Droits de l'Homme

Le respect des droits de l'Homme constitue un principe essentiel pour SERIS et guide notre manière de mener nos activités au quotidien. Nous nous engageons à soutenir et à respecter les droits fondamentaux de l'Homme, tels qu'énoncés dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies ainsi que dans les principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, y compris ceux figurant dans la Charte internationale des droits. Nous reconnaissons notre responsabilité dans la promotion et l'application de ces droits dans l'exercice de nos activités à travers le monde.

En tant que signataire du United Nations Global Compact, nous adhérons pleinement aux Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies et nous intégrons ces ODD pertinents dans notre stratégie ainsi que dans nos opérations quotidiennes.

Nous sommes une entreprise spécialisée dans la sécurité, et à ce titre, nous sommes conscients de la nécessité d'évaluer rigoureusement les risques de violations des droits de l'Homme liés aux services que nous proposons (en particulier, le Droit à la liberté et à la sécurité et le Droit à la vie privée), ainsi que ceux fournis par nos partenaires, nos fournisseurs et nos sous-traitants.

Trois principes pour respecter les droits de l'Homme

1/ Respect de la dignité humaine : Ne jamais humilier ou traiter une personne de manière dégradante ;
2/ Respect de la vie privée : Ne pas surveiller, fouiller ou enregistrer une personne sans justification légale ;
3/ Proportionnalité dans l'usage de la force : N'utiliser la force qu'en dernier recours et de manière strictement proportionnée à la menace.

2.1.2 Lutte contre le travail des enfants ou le travail forcé

Il va de soi que nous n'employons pas d'enfants et n'acceptons aucune forme de travail des enfants, de travail forcé ou obligatoire.

De même nous veillons à ce que nos partenaires commerciaux, en particulier nos fournisseurs et nos sous-traitants, n'utilisent ni le travail des enfants, ni le travail forcé ou obligatoire.

Trois principes pour lutter contre le travail des enfants et le travail forcé

1/ Exiger le respect de l'âge minimum légal par vos fournisseurs et sous-traitants ;
2/ S'assurer du travail librement consenti : Vos partenaires doivent garantir que tous leurs collaborateurs sont employés volontairement, sans menace, coercition, dette ou retenue de documents personnels ;
3/ Mettre en place des mécanismes d'alerte : Ne pas fermer les yeux et contribuer à détecter prévenir des situations d'atteintes aux droits fondamentaux, y compris chez nos sous-traitants et partenaires.

Pour plus d'informations relatives aux relations avec les fournisseurs nous vous invitons à consulter les Chartes et Politiques mises œuvre dans les différents pays.

2.1.3 Conditions de travail et rémunération

Nous reconnaissons l'importance de garantir des salaires justes, des horaires de travail raisonnables ainsi que des avantages appropriés.

Nous nous engageons à faire en sorte que les salaires et les avantages atteignent à minima les exigences légales nationales ou les normes minimales en vigueur dans le secteur de la sécurité privée. Les rémunérations doivent être versées de manière régulière et dans les délais impartis.

Même si notre métier nous engage vis-à-vis de nos clients pour lesquels la sécurité est, par nature, particulièrement sensible, nous considérons que les horaires de travail ainsi que les autres conditions d'emploi doivent être conformes aux législations applicables et aux normes du marché de la sécurité privée.

Par ailleurs, nous veillons à ce que toutes les informations relatives aux salaires, aux avantages et aux autres aspects des conditions de travail soient clairement communiquées à chaque collaborateur.

Trois principes pour des conditions de travail et de rémunération justes

1/ Respecter les horaires de travail et les temps de repos : Ne pas accepter de travailler au-delà des durées maximales autorisées sans compensation et veiller à bénéficier des pauses et repos prévus par la loi ;
2/ Veiller à ce que la rémunération corresponde aux grilles salariales légales ou conventionnelles ;
3/ Refuser les situations de travail dissimulé ou irrégulier : Ne pas travailler sans contrat ni feuille de paie et signaler tout situation suspecte.

Pour plus d'informations relatives aux conditions de travail et de rémunération, nous vous invitons à consulter les documents d'accueil des salariés dans les différents pays.

2.1.4 Liberté d'association

Nous garantissons la possibilité pour chaque collaborateur et chaque collaboratrice de créer et d'adhérer au syndicat de leur choix, dans le respect des lois et réglementations en vigueur.

Nous reconnaissons également et respectons le droit de chaque collaborateur et chaque collaboratrice de décider librement s'il ou elle souhaite être représenté(e) ou non par un syndicat dans le cadre de la négociation collective.

Cela inclut le respect du droit à la liberté de réunion ainsi que de l'association pacifique. Aucun collaborateur, aucune collaboratrice ne doit être exposé à des risques de harcèlement en raison de l'exercice de ces droits.

Trois principes pour défendre la liberté d'association

1/ Respecter le droit de chacun à adhérer à un syndicat : Ne pas exercer de pression pour empêcher l'adhésion d'un salarié à un syndicat, quel qu'il soit ;
2/ Ne pas discriminer un collègue en raison de son engagement syndical ;
3/ Respecter le droit à l'information et à la liberté syndicale : Permettre l'accès à l'information syndicales (affichage, réunions) dans les limites prévues par la loi et les règles de sécurité.

2.1.5 Santé et Sécurité au travail

Nous accordons une importance primordiale à la mise en place d'un environnement de travail sûr et sain pour l'ensemble de nos collaborateurs. Nous nous engageons à prendre toutes les mesures raisonnables afin de prévenir les accidents et les blessures, tout en soutenant activement toutes les initiatives visant à promouvoir la santé et le bien-être au travail.

Dans cette optique, des évaluations de risques doivent être réalisées afin d'identifier et de circonscrire les dangers potentiels liés à la sécurité. De plus, chaque collaborateur et chaque collaboratrice doit bénéficier d'une formation adéquate, de consignes claires ainsi que d'un équipement adapté aux missions qu'il ou elle doit accomplir.

Notre engagement ne couvre pas seulement la protection de la santé physique de nos collaborateurs et collaboratrices mais également leur santé psychique.

Trois principes pour assurer la santé et la sécurité au travail

1/ Respecter les consignes de sécurité et porter les équipements de protection ;
2/ Signaler immédiatement tout danger ou situation anormale : Informer sa hiérarchie en cas de matériel défectueux, de poste dangereux, d'agression ou d'incident ;
3/ Préserver son équilibre physique et mental : Respecter les temps de repos, éviter les axés de fatigue, demander de l'aide ou du soutien en cas de stress, violence ou difficultés sur le terrain.

Pour plus d'informations relatives à la santé et à la sécurité au travail, nous vous invitons à consulter les documents établis dans chaque pays sur ces sujets.

2.1.6 Abus d'alcool et/ou de drogues

Nous attachons une grande importance au fait que tous les collaborateurs et toutes les collaboratrices soient « aptes au travail » et exempts de tout effet indésirable dû à la consommation d'alcool ou de drogues au travail, aussi bien pour la qualité de nos prestations que pour leur santé et leur sécurité.

Nous œuvrons pour établir un lieu de travail sans alcool et sans drogue.

Trois principes pour prévenir l'usage de drogues ou d'alcool sur le lieu de travail

1/ Ne jamais consommer d'alcool ou de drogue sur le lieu de travail : Toute consommation de substances altérant les capacités physiques et mentales est strictement interdite pendant les heures de service ;
2/ Se présenter au travail en pleine possession de ses moyens : Pas d'état d'ébriété ou d'effets résiduel de stupéfiants ;
3/ Signaler tout comportement à risque : Alerter un responsable si un collègue semble être sous l'influence de l'alcool ou de drogues, dans un esprit de protection collective.

2.1.7 Diversité et égalité des chances

Nous agissons en faveur d'un environnement de travail inclusif et respectueux, garantissant l'égalité des chances et la diversité des équipes.

Il est de notre devoir d'employeur de garantir l'égalité des chances à tous nos collaborateurs et toutes nos collaboratrices.

En outre, chez SERIS, chaque individu doit être traité avec justice et équité, sans être exposé à aucune forme de discrimination. Nous sommes convaincus que la diversité et l'inclusion sont des piliers essentiels de l'innovation et de la créativité. La richesse de nos équipes, issue de leur diversité, est un atout majeur qui contribue à notre réussite et favorise une croissance pérenne sur le long terme.

Dans notre entreprise, il incombe à tous, et en particulier aux managers à tous les niveaux, de veiller à instaurer un cadre de travail où chacun se sent pleinement impliqué et reconnu pour ses accomplissements. Cet environnement doit être fondé sur l'entraide et la collaboration, et non sur la compétition entre collaborateurs.

Nous ne tolérons aucune forme de discrimination, qu'elle concerne le recrutement, la formation, l'évolution professionnelle, la cessation de contrat ou encore le départ à la retraite, lorsqu'elle est motivée par des critères tels que l'origine ethnique ou géographique, la religion, le genre, l'orientation sexuelle, la situation familiale ou parentale, le handicap, ou toute autre caractéristique protégée par la législation en vigueur.

Nous veillons à ce que les décisions en matière de recrutement soient exclusivement basées sur des critères objectifs, à savoir l'expérience professionnelle, les compétences comportementales, la performance et le potentiel avéré du candidat ou de la candidate en lien avec les exigences du poste à pourvoir.

Trois principes pour promouvoir la diversité et respecter l'égalité des chances

1/ Traiter chacun avec respect sans discrimination : Ne jamais juger, exclure ou maltraiter une personne en fonction de son origine, son genre, sa religion, son orientation sexuelle, son handicap ou son apparence ;
2/ Favoriser l'esprit d'équipe, quelles que soient les différences : Collaborer de manière professionnelle avec tous les collègues, sans préjugés ni stéréotypes ;
3/ Signaler tout comportement discriminatoire ou harcèlement : Alerter en cas de propos, gestes, ou décisions injustes envers une personne.

Pour plus d'informations, vous pouvez consulter les politiques diversité & inclusion de chaque pays.

2.1.8 Harcèlement

Nous défendons pour une politique de tolérance zéro envers les comportements intimidants, les discriminations ou le harcèlement sous toutes ses formes, qu'il soit sexuel, verbal, physique ou psychologique.

Chaque collaborateur/collaboratrice doit être traité(e) avec dignité et respect et adopter la même attitude envers ses collègues. Chez SERIS, nous mettons un point d'honneur à favoriser un environnement de travail serein et productif. C'est pourquoi toute forme d'intimidation, de harcèlement, de menace ou de représailles est strictement interdite.

Trois principes pour lutter contre tout type de harcèlement

1/ Adopter un comportement respectueux en tout circonstance : Eviter tout remarque déplacée, insistance non souhaitée, moquerie, intimidation ou comportement humiliant avec un collègue ;
2/ Refuser de participer à des propos ou des actes de harcèlement : Ne pas encourager, relayer ou banaliser les attitudes inappropriées, même sur le ton de la plaisanterie ;
3/ Signaler sans tarder toute situation suspecte ou tout fait de harcèlement : Alerter immédiatement votre responsable, un référent, ou faites un signalement sur la plateforme d'alerte, pour protéger les victimes et prévenir l'escalade.

2.2 Intégrité professionnelle et conformité légale

Nous plaçons au cœur de nos actions l'honnêteté, l'intégrité et l'équité, affirmant ainsi notre engagement fort en faveur du respect et de la promotion des standards les plus élevés en matière d'éthique commerciale dans l'ensemble de nos activités.

En tant qu'acteur majeur du secteur de la sécurité, nous devons assumer une responsabilité importante dans tous les pays dans lesquels l'entreprise opère. Chacun d'entre nous doit, à son échelle, agir pour que SERIS soit un modèle d'entreprise citoyenne, veillant scrupuleusement à la conformité de ses actions avec les législations et réglementations en vigueur.

De plus, nous nous investissons activement dans l'évolution et le développement du marché de la sécurité privée. En collaborant avec des organisations professionnelles, des syndicats, les autorités publiques et les forces de l'ordre, nous participons à l'amélioration des services et à la structuration du marché. Notre objectif est d'élever les standards de qualité du secteur.

2.2.1 Conformité aux lois et réglementations

SERIS est une entreprise à dimension internationale. L'ensemble de nos collaborateurs ainsi que nos partenaires commerciaux sont tenus de respecter en permanence les lois et réglementations en vigueur dans les pays où nous opérons.

Ce Code constitue une référence fondamentale et générale pour délivrer nos prestations. Il doit être appliqué à toutes nos activités, y compris lorsque ses exigences dépassent celles des législations locales.

Trois principes pour être en conformité avec les lois et réglementations

1/ Connaitre et respecter les règles professionnelles applicables : Agir en conformité avec la législation en vigueur et avec la réglementation spécifique du secteur de la sécurité privée ;
2/Refuser toute mission ou action illégale : Ne jamais accepter une tâche ou un ordre qui va à l'encontre de la loi ;
3/ Tenir une conduite honnête et transparente : Faire preuve de loyauté et signaler toute irrégularité pour qu'il y soit remédié immédiatement.

2.2.2 Concurrence loyale

Nous défendons fermement les principes d'un commerce juste et d'une concurrence loyale, fondés sur l'intégrité des relations commerciales, le prix juste et l'excellence du service client.

En tant que représentant de SERIS, vous pouvez être amenés à participer à des réunions d'associations professionnelles afin de contribuer au progrès du secteur. Dans ce cas, il est particulièrement important de vous rappeler qu'il est formellement interdit d'échanger des informations ou de conclure des accords avec des

concurrents portant sur les prix (passés, présents ou futurs), la répartition des parts de marché ou toute autre pratique illicite.

Nous réaffirmons ici notre engagement indéfectible au respect strict des lois et réglementations en vigueur en matière de concurrence loyale, garantissant ainsi une activité commerciale éthique et transparente.

Trois principes pour éviter les comportements contraires aux règles de concurrence loyale

1/ Ne pas divulguer d'informations confidentielles : Respecter la confidentialité des informations internes, des clients et des partenaires, même après avoir quitté l'entreprise ;
2/ Respecter les règles d'appel d'offres et d'attribution de marchés : Ne pas chercher à influencer, manipuler ou contourner les procédures de sélection des prestataires ;
3/ Ne jamais dénigrer un concurrent ou diffuser de fausses informations : S'abstenir de critiquer injustement une autre entreprise ou ses agents, auprès de clients, du public ou sur les réseaux sociaux.

Pour plus d'informations, nous vous invitons à consulter le **Guide de la Concurrence du Groupe SERIS.**

2.2.3 Lutte contre la corruption

Nous sommes engagés dans une politique active de lutte contre la corruption et, à ce titre, nous avons établi et mis en œuvre un programme de prévention, détection et remédiation des risques de corruption dans l'ensemble du Groupe.

Nous interdisons de manière ferme et absolue les pots-de-vin, les faveurs illicites et toute autre pratique contraire à l'intégrité et nous avons des procédures strictes pour assurer la conformité avec les législations internationales.

Nous nous engageons à offrir des services de la plus haute qualité afin de répondre aux attentes spécifiques de nos clients et nous attendons en retour d'être sélectionnés comme partenaires sur la seule base du mérite, dans un cadre de concurrence libre et équitable.

Nous sommes convaincus que la corruption fragilise les accords contractuels, fausse les règles du marché et expose notre marque ainsi que notre réputation à des risques considérables.

Trois principes pour lutter contre le risque de corruption :

1/ Signaler toute tentative de corruption : Informer immédiatement sa hiérarchie ou utiliser les dispositifs internes si l'on est témoin ou victime d'une tentative de corruption ;
2/ Travailler en toute transparence et traçabilité : Documenter les décisions pour éviter qu'elle n'apparaissent comme prises de manière opaque ou sans justification ;
3/ Respecter les procédures d'autorisations : Ne jamais contourner les règles internes ou raccourcir les circuits de validation pour obtenir un résultat plus rapide ou favoriser quelqu'un.

Pour plus d'informations, nous vous invitons à consulter le
Code de conduite Anticorruption du Groupe SERIS.

2.2.4 Invitations, cadeaux et autres avantages

Nous devons en tout temps maintenir et projeter une image de professionnalisme et d'indépendance dans nos relations avec nos partenaires commerciaux. C'est pourquoi toutes nos opérations d'achat et de vente doivent être conduites avec une intégrité exemplaire.

Nos collaborateurs ainsi que nos partenaires commerciaux ne doivent ni offrir ni accepter de cadeaux, de services ou d'invitations susceptibles d'influencer (ou même qui pourraient laisser imaginer une possible influence sur) une transaction commerciale ou altérer le processus de décision d'un collaborateur, d'un partenaire commercial ou d'un client.

Trois principes pour respecter les règles en matière de cadeaux et invitations

1/Ne jamais solliciter de cadeau ou d'invitation : Ne pas demander ni faire pression sur un client, un fournisseur ou un partenaire pour obtenir un avantage personnel ;
2/ N'accepter un cadeau ou une invitation que si elle est symbolique et conforme aux règles de l'entreprise : Refuser tout cadeau et toute invitation dont la valeur pourrait influencer une décision et vérifier les limites fixées par les politiques internes ;
3/ Déclarer tout cadeau et toute invitation reçus : Signaler à sa hiérarchie ou au service concerne tout avantage reçu ou offert, même modeste, pour assurer la transparence.

Pour plus d'informations, nous vous invitons à consulter
le **Code de conduite Anticorruption du Groupe SERIS**
et les Politiques Cadeaux et Invitations élaborées dans chaque pays.

2.2.5 Blanchiment d'argent et financement du terrorisme

Nous ne devons en aucun cas contribuer, directement ou indirectement, au blanchiment d'argent ou au financement du terrorisme. Nous mettons tout en œuvre pour respecter scrupuleusement l'ensemble des principes généraux en vigueur relatifs à la lutte contre ces pratiques illicites. Ces principes sont établis par les conventions et les législations en matière de corruption, de blanchiment d'argent et de financement du terrorisme, et nous nous engageons à les appliquer strictement, conformément à l'esprit de ce Code.

Trois principes pour lutter contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme

1/ Vérifier l'identité des partenaires avec rigueur : Toujours s'assurer que les partenaires sont clairement identifiés et que leur activité est légitime avant de procéder à un paiement ;
2/ Signaler toute opération ou tout comportement suspect : Alerter sa hiérarchie ou la personne référente en cas doute sur un paiement en espèce ou une autre demande suspecte ;
3/ Refuser toute mission ou transaction douteuse ou non justifiée : Ne pas participer à une opération financière ou une prestation dont l'origine ou le but semble suspect.

2.2.6 Conflits d'intérêts

Les décisions commerciales que nous prenons, à tous les niveaux de l'entreprise, doivent toujours être fondées sur des critères objectifs et rationnels. Elles ne doivent en aucun cas être influencées par des relations personnelles, des activités extérieures à SERIS ou des intérêts propres à un collaborateur ou une collaboratrice.

L'existence de conflits d'intérêts au sein de l'entreprise altère la qualité de nos décisions, nuit à notre marque et à notre réputation, et engendre un climat de méfiance aussi bien au sein de l'entreprise qu'envers nos partenaires externes.

Les situations de conflit d'intérêts doivent donc être déclarées en interne et le collaborateur ou la collaboratrice concerné(e) doit s'abstenir de prendre part à, ou d'influencer, toute décision qui pourrait être affectée par un conflit d'intérêts.

Trois principes pour éviter les situations de conflits d'intérêts

1/ Séparer clairement ses intérêts personnels et professionnels : Ne pas utiliser sa fonction pour favoriser un proche, une entreprise amie ou ses propres intérêts personnels ;
2/ Déclarer toute situation pouvant créer un conflit d'intérêts : Informer sa hiérarchie si on est amené à travailler avec un membre de sa famille, un ancien employeur, ou toute personne avec laquelle on a un lien personnel ;
3/ Refuser toute mission qui mettrait en cause son impartialité : Ne pas accepter une mission si on ne peut l'exercer de façon neutre et impartiale.

Pour plus d'informations, nous vous invitons à consulter
le **Code de conduite Anticorruption du Groupe SERIS.**

2.2.7 Fraude

Nous veillons à ce que toute fraude ou tentative de fraude soit bannie au sein du Groupe SERIS.

Il y a fraude lorsqu'un collaborateur ou une collaboratrice tente délibérément de tromper une autre personne ou une entité, ou lorsqu'elle abuse de sa position afin d'en tirer un bénéfice personnel ou d'avantager une autre personne. La falsification ou la manipulation des états financiers et des comptes, l'altération ou l'omission intentionnelle de transactions financières, ainsi que l'utilisation non autorisée des ressources de SERIS sont des exemples de fraude.

La fraude est considérée comme un délit et est passible de sanctions dans la plupart des pays.

Il est de la responsabilité de chaque Président de pays, directeur de région et responsable de service, ou toute fonction équivalente, de mettre en place et de maintenir des contrôles internes adaptés pour prévenir et détecter les fraudes.

Trois principes pour lutter contre la fraude

1/ Être honnête dans ses actions et déclarations professionnelles : Ne jamais falsifier de rapport, feuille d'heures, note de frais, document comptable … ;
2/ Respecter les procédures internes sans chercher à les contourner : Suivre les règles comptables, les règles de pointage, les règles de suivi des dépenses ;
3/ Signaler toute situation ou comportement frauduleux : Alerter en cas de fraude constatée ou suspectée (fausse prestation, détournement de fonds, ou de matériel, …).

2.2.8 Contributions politiques, activités politiques et lobbying

Nous ne mettons aucune ressource (financière ou autre) ni aucun service à la disposition d'entités gouvernementales, d'organisations politiques, de partis ou de candidats. Toute dérogation à cette règle doit faire l'objet d'une approbation préalable du Président du Groupe et du Président du Comex.

Nous veillons en revanche à ce que les collaborateurs / collaboratrices disposent de la liberté de s'impliquer dans des activités politiques licites, à titre personnel et sur leur temps libre, en tant que citoyens, sans que ces engagements personnels ne donnent lieu à une discrimination quelconque au sein du Groupe.

En cas d'actions de lobbying, nous veillons à ce que ces actions soient étroitement encadrées et contrôlées. Le lobbying consiste à transmettre légalement des informations ou des avis à des représentants officiels, tels que

les législateurs ou les agences de réglementation, pour influencer leurs actions, leurs politiques ou leurs décisions. C'est une activité strictement réglementée dans certains pays.

Seuls les collaborateurs/collaboratrices expressément autorisé(e)s sont habilité(e)s à mener des actions de lobbying au nom de SERIS. Ces activités doivent être en adéquation avec les intérêts de l'entreprise et respecter scrupuleusement l'ensemble des lois et réglementations en vigueur. Toute démarche de lobbying doit être menée avec honnêteté, intégrité et dans le respect des règles établies.

Trois principes pour éviter les contributions politiques et veiller à ce que les actions de lobbying respectent toujours la réglementation

1/ Ne pas utiliser de ressources de l'entreprise à des fins politiques : Ne pas utiliser de temps de travail, de locaux, de véhicules d'équipements ou de fonds de l'entreprise pour soutenir un parti, un candidat, ou une activité politique ;
2/ Exercer toute action d'influence de manière transparente et encadrée : Le lobbying ne peut être fait que par des personnes habilitées, dans le respect des lois et des registres officiels ;
3/ Déclarer tout engagement politique personnel en cas de risque de conflit d'intérêt : Informer sa hiérarchie si son engagement politique peut interférer avec ses fonctions.

2.2.9 Prestations pour le gouvernement

Certains de nos clients sont des agences gouvernementales, des autorités ou agences publiques et internationales. Nous portons une attention toute particulière au respect de toutes les lois et réglementations applicables dans le contexte de notre collaboration avec des gouvernements et des autorités publiques.

Trois principes pour sécuriser les interactions avec des entités gouvernementales

1/ Agir avec transparence et loyauté dans toutes les relations avec les autorités : Les communications avec les représentants de l'Etat, ou d'autres autorités publiques doivent être claires, factuelles et vérifiables ;
2/ Respecter les procédures et niveaux d'autorisation : Seuls les collaborateurs et collaboratrices habilité(e)s peuvent représenter officiellement l'entreprise auprès des autorités et administrations ;
3/ Ne jamais chercher à influencer une décision publique de manière irrégulière : Interdiction de toute tentative de pression, d'avantage indu, ou de recours à un intermédiaire non déclaré pour obtenir un marché ou une faveur.

2.2.10 Gestion de la fiscalité

Notre politique fiscale vise à assurer une cohérence avec les intérêts à long terme de l'ensemble de nos parties prenantes, notamment les gouvernements, les actionnaires, les collaborateurs et les communautés.

Nous avons la responsabilité de nous acquitter légalement du montant exact des taxes dues en lien avec nos activités et nos modèles économiques. Nous veillons à ne pas adopter de pratiques de gestion fiscale susceptibles de nuire aux opérations commerciales, à la réputation de SERIS ou aux intérêts de nos parties prenantes.

Nous nous engageons à honorer nos obligations fiscales en payant en temps voulu les taxes applicables, en veillant à l'exactitude de nos déclarations fiscales et en les soumettant dans les délais impartis.

Trois principes pour que la gestion fiscale de l'entreprise soit éthique et durable

1/ Respecter scrupuleusement les obligations fiscales dans chaque pays d'activité : Déclarer et payer les impôts, taxes et cotisations sociales dus en temps et en heure, conformément à la législation locale ;
2/ Refuser toute pratique d'optimisation fiscale agressive ou artificielle : Ne pas utiliser de montages ou schémas complexes visant uniquement à échapper à l'impôt sans fondement économique réel ;
3/Assurer la transparence des informations financières et fiscales : Produire des comptes fiables, accessibles aux autorités fiscales, et coopérer pleinement en cas de contrôle.

2.2.11 Transparence et gouvernance

Nous attachons une grande importance à l'instauration d'une communication transparente avec l'ensemble des parties prenantes impliquées dans nos activités. Cela inclut nos collaborateurs, nos partenaires commerciaux, nos clients, nos actionnaires ainsi que les représentants des services publics. Il est impératif que nous agissions et nous exprimions de manière à refléter nos valeurs fondamentales et à renforcer la confiance accordée à notre marque.

Nous veillons à ce que la gouvernance de notre Groupe soit claire, efficace et contribue au fonctionnement éthique de notre entreprise.

Nous mettons en place des procédures internes claires pour assurer un contrôle efficace et des décisions justes et équitables. En matière de transparence et de gouvernance, il est de la responsabilité du Conseil de Gouvernance et d'Animation de GenTem et du Comex de veiller à l'application des normes éthiques.

Trois principes pour assurer une gouvernance transparente et exemplaire

1/ Fournir des informations sincères et exactes : Les informations communiquées doivent être honnêtes, complètes et vérifiables, quel que soit le niveau de responsabilité ;
2/ Expliquer les décisions : Chaque décision importante doit être motivée, compréhensible et partagée avec les parties concernées ;
3/ Rendre compte clairement : Chacun, à son niveau, doit pouvoir justifier ses actions et résultats de manière claire, traçable et responsable.

2.2.12 Reporting et documentation

En ce qui concerne nos informations financières, nous veillons à ce que tous nos rapports et nos documents comptables reflètent de manière sincère et explicite la véritable nature de nos transactions commerciales, des actifs et des passifs de notre Groupe, en respectant scrupuleusement les exigences réglementaires, comptables et légales en vigueur.

De manière plus générale, nous agissons pour que les informations d'entreprise que nous communiquons aux parties intéressées soient complètes, exactes, et pertinentes et ne puissent ni les induire en erreur ni les tromper.

Trois principes pour garantir la fiabilité de la documentation d'entreprise

1/ Fournir des informations complètes, exactes et vérifiables : Ne jamais falsifier, omettre ou modifier des données dans des rapports, communications ou autres documents officiels ;
2/ Respecter les normes comptables et les procédures internes de contrôle : Suivre scrupuleusement les règles de gestion, de traçabilité et de validation applicables aux données financières et opérationnelles ;
3/ Signaler toute erreur ou irrégularité constatée dans les documents : Alerter sans délai la hiérarchie ou le service concerné en cas d'anomalie, d'erreur ou de suspicion de manipulation de données.

Responsabilité sociétale, environnementale et numérique

2.3.1 Nos fournisseurs

Nous travaillons en collaboration avec une grande diversité de fournisseurs de produits, services et informations essentiels à nos activités. Il est donc primordial pour nous de sélectionner rigoureusement les prestataires les plus compétents et de garantir un traitement équitable à chacun d'entre eux.

L'ensemble de nos fournisseurs et sous-traitants doit répondre aux exigences et aux standards que nous avons établis, notamment en matière d'éthique et de qualité. Ils sont également tenus de respecter l'ensemble des

lois, règles et réglementations applicables dans chaque pays dans lequel nous opérons, y compris celles relatives à la protection des données.

Toute forme de rémunération versée ou reçue dans le cadre des relations avec les partenaires commerciaux doit exclusivement reposer sur la fourniture ou la livraison effective et vérifiable de produits et de services.

Pour ce qui est de nos fournisseurs, les critères de sélection, de contractualisation, de contrôle peuvent différer d'un pays à un autre, à l'initiative des Présidents de pays, mais tous doivent respecter les principes édictés dans ce Code et les valeurs que nous défendons.

Trois principes pour garantir la qualité et l'éthique des fournisseurs

1/ Sélectionner les fournisseurs sur la base de critères clairs, légaux, éthiques : Vérifier en amont que les fournisseurs respectent les lois sociales, environnementales et fiscales, ainsi que les principes d'éthique professionnelle ;
2/ Intégrer des clauses éthiques et conformité dans les contrats : Exiger des engagements écrits et contractuels sur le respect des droits humains, du travail légal, de la lutte contre la corruption, et de la conformité réglementaire ;
3/ Suivre, contrôler et réagir en cas de manquement : Mettre en place des évaluations régulières et suspendre, voire résilier, la relation contractuelle en cas de manquement grave.

2.3.2 Informations confidentielles

Nous veillons à protéger nos propres informations confidentielles comme celles auxquelles nous avons accès.

Nos informations confidentielles englobent nos secrets commerciaux ainsi que toute autre donnée protégée. Elles incluent, entre autres, les plans stratégiques de l'entreprise, les données financières et les informations relatives à nos clients. Toute divulgation non autorisée ou toute perte de ces informations peut être préjudiciable à l'entreprise, nuire à l'image de notre marque et/ou entraîner une érosion de la confiance de nos parties prenantes.

De la même manière, nous veillons à ce que les informations non publiques concernant nos clients ou nos partenaires commerciaux, auxquelles nous avons accès dans le cadre de nos activités, soient préservées et sécurisées. Leur protection doit se faire en totale conformité avec l'ensemble des exigences légales et contractuelles en vigueur.

Trois principes pour protéger les informations confidentielles

1/ Ne jamais divulguer d'informations confidentielles à des personnes non autorisées : Les données sensibles ne peuvent être partagées que si cela est strictement nécessaire et autorisé ;

2/ Utiliser des outils et supports sécurisés pour traiter les informations sensibles : Mettre en place des accès restreints aux fichiers, des mots de passe robuste, du chiffrement de données etc. ;
3/ Respecter les consignes internes : Appliquer strictement les procédures de confidentialité du Groupe, et alerter immédiatement en cas d'événement portant atteinte à la confidentialité (erreur, intrusion, etc.).

2.3.3 Protection des données personnelles

Nous reconnaissons et respectons le droit fondamental des individus à la vie privée.

Nous nous engageons à traiter les données personnelles de manière responsable, en conformité avec les réglementations en vigueur en matière de protection de la vie privée et des données.

Nous définissons des rôles et des responsabilités claires pour la gouvernance des données personnelles que nous traitons et nous veillons à respecter des principes éthiques rigoureux dans leur gestion au sein de SERIS.

Trois principes pour assurer la protection des données personnelles

1/ Ne collecter que les données strictement nécessaires : Limiter la collecte d'informations personnelles en respectant un principe de minimisation ;
2/ Protéger l'accès aux, et l'usage des, données personnelles : Utiliser des mots de passe sécurisés, restreindre l'accès aux données selon les fonctions, interdire toute transmission non autorisée ;
3/ Informer et respecter les droits des personnes concernées : S'assurer que les personnes sont informées de la collecte des données les concernant et qu'elles peuvent exercer leurs droits (accès, rectification, suppression).

2.3.4 Protection des actifs et des ressources de SERIS

Nous veillons à ce que les ressources de SERIS, qu'il s'agisse de biens matériels ou immatériels, soient toujours utilisées de manière efficiente et durable.

Parmi ces biens, la marque SERIS est un bien immatériel majeur de notre entreprise. Elle incarne la valeur et l'histoire de notre Groupe spécialisé dans la sécurité privée. Il est donc impératif pour nous de préserver notre marque et notre image, tout comme nous veillons à respecter scrupuleusement les marques et autres droits de propriété intellectuelle des tiers.

Les ordinateurs et les outils de communication numérique sont des biens matériels indispensables au bon fonctionnement de l'entreprise. Leur usage doit rester approprié. Il est notamment strictement interdit de les utiliser pour des activités illégales, des actes de harcèlement ou tout comportement pouvant être jugé offensant ou discriminatoire.

De manière générale, les ressources que nous mettons à votre disposition pour l'exercice de vos missions au sein de SERIS (véhicules de service, locaux, moyens de communication électroniques, fournitures de bureau, etc.) sont réservées à un usage professionnel, doivent être utilisées de manière responsable, et ne doivent en aucun cas faire l'objet de gaspillage ou d'abus. La protection et la sécurisation de ces ressources doivent être assurées en permanence afin d'éviter tout usage illicite, détournement, dommage ou destruction, que ceux-ci résultent d'un accident, d'un acte frauduleux ou d'un abus de confiance. Un usage personnel des ordinateurs et téléphones mobiles peut être autorisé, sous réserve du respect des politiques locales en vigueur.

Trois principes pour protéger les actifs et ressources de SERIS

1/ Utiliser les ressources de l'entreprise uniquement à des fins professionnelles : Utiliser les matériels, équipements uniformes de manière responsable, et pour les missions autorisées ;
2/ Protéger les équipements, locaux, matériels contre toute perte ou dégradation : Faire preuve de vigilance en sécurisant les accès, respectant les procédures de maintenance et de sécurité ;
3/ Signaler toute utilisation frauduleuse ou détournée des ressources de l'entreprise : Alerter sans délai la hiérarchie ou le service compétent en cas de soupçons de vol, de détournement ou de détérioration volontaire des actifs et ressources.

2.3.5 Réseaux sociaux

Nous défendons un usage responsable des médias numériques en conformité avec nos valeurs et nos engagements. Cette utilisation responsable repose sur le respect de la confidentialité, la loyauté envers l'entreprise et la courtoisie dans les échanges.

Nous reconnaissons et respectons le droit fondamental de chaque individu à la liberté d'expression et à la libre communication de ses opinions. Cette liberté d'expression doit néanmoins s'exercer dans le respect des valeurs éthiques que nous défendons.

Nous encourageons vivement nos collaborateurs et collaboratrices, ainsi que nos partenaires commerciaux qui interagissent sur les réseaux sociaux en lien avec SERIS à adopter un comportement en accord avec les valeurs et les politiques de l'entreprise.

Par ailleurs, si l'expression de chacun est libre et respectueuse des principes éthiques de ce Code, seules les personnes expressément désignées par l'entreprise à cet effet sont habilitées à faire des déclarations publiques au nom de SERIS.

Chaque collaborateur et chaque collaboratrice est invité(e) à s'exprimer avec professionnalisme, même sur ses comptes personnels. Toute publication, même à titre personnel, peut avoir un impact sur l'image de l'entreprise. Il est essentiel d'éviter de diffuser des informations confidentielles ou sensibles concernant SERIS, de respecter autrui et de s'exprimer avec discernement.

Trois principes pour une utilisation responsable des réseaux sociaux

1/ Ne pas publier d'informations sensibles ou confidentielles : Ne jamais partager sur les réseaux sociaux d'informations internes, confidentielles ou stratégiques de l'entreprise ou de clients, ni d'informations personnelles des collègues ;
2/ S'exprimer avec respect et modération, même à titre personnel : Eviter tout propos discriminatoire, violent, polémique ou offensant ;
3/ Ne pas s'exprimer au nom de l'entreprise sans autorisation : Les prises de paroles publiques sur l'entreprise ou le secteur doivent être préalablement autorisées.

2.3.6 Intelligence artificielle

Nous nous inscrivons dans une démarche responsable quant à l'utilisation de l'intelligence artificielle (IA). Pour les collaborateurs de SERIS, l'utilisation de l'IA sur le lieu de travail repose sur des principes de transparence, de respect des droits fondamentaux et de recherche constante d'équité.

Nous sommes engagés dans la formation de nos collaborateurs et de nos collaboratrices à l'utilisation de l'IA dans le cadre professionnel dans un souci de mise à jour des connaissances de chacun et d'information sur les risques et opportunités de cet outil.

Nos collaborateurs et nos collaboratrices doivent utiliser les outils d'IA pour soutenir leur travail sans jamais porter atteinte à la confidentialité des données, ni remplacer le jugement humain critique. L'IA doit être perçue comme un moyen d'augmenter les compétences humaines, non de les supplanter, et son usage doit toujours respecter les valeurs éthiques de l'entreprise.

Les biais algorithmiques doivent être identifiés et corrigés pour garantir l'équité envers tous les individus concernés. Il est crucial de comprendre les limites des systèmes utilisés et d'éviter de leur déléguer des décisions sensibles sans supervision.

La formation sur l'impact de l'IA, y compris en matière environnementale, est également essentielle pour garantir un usage éclairé et conscient.

Trois principes pour une utilisation responsable de l'IA

1/ Utiliser l'IA seulement dans un cadre légal, transparent et justifié : S'assurer que toute utilisation de l'IA respecte les lois en vigueur, et éviter notamment d'intégrer des données personnelles, des informations sensibles ou confidentielles dans un système utilisant l'IA ;
2/ Ne jamais utiliser l'IA pour surveiller, discriminer ou manipuler : Refuser toute usage de l'IA à des fins de contrôle abusif, de profilage non autorisé, de décision injuste envers des personnes ;
3/ Vérifier, encadrer et assumer les résultats produits par l'IA : Ne pas se fier aveuglément aux résultats d'un outil IA, mais adopter une posture critique, être prêt à corriger ou remettre en question ces résultats, et assumer la responsabilité humaine des décisions prises avec l'aide de l'IA.

2.3.7 Engagement environnemental

Nous nous engageons à gérer notre activité de manière durable, en intégrant le respect et la prise en compte de l'environnement dans l'ensemble de nos processus. Il est de notre responsabilité de travailler dans une optique qui favorise un avenir plus durable.

Notre ambition constante doit être de réduire ou de limiter autant que possible l'impact environnemental de nos opérations, tout en explorant activement des solutions permettant d'améliorer la performance environnementale de nos activités.

Chez SERIS, nos ambitions environnementales sont définies au niveau du Groupe mais sont mises en œuvre dans les pays, pour être au plus proche du terrain et choisir des actions adaptées.

Nous avons l'obligation de respecter, voire de dépasser, les exigences environnementales établies par les lois en vigueur, les réglementations applicables ainsi que les accords internationaux pertinents.
En complément des engagements de notre Groupe, et au niveau individuel, nous encourageons chaque collaborateur et chaque collaboratrice à adopter des comportements respectueux de l'environnement.

Trois principes pour inscrire nos actions dans une démarche de réduction de notre impact environnemental

1/ Réduire nos consommations d'énergie et de carburant : Eteindre les équipements non utilisés, privilégier les transports en commune, les déplacements partagés ou optimisés, et pour les déplacements en voiture, adopter une conduite éco-responsable ;
2/ Respecter les consignes environnementales sur chaque site d'intervention : Appliquer les règles environnementales selon les lieux et les clients ;
3/ Limiter les déchets et favoriser les fournitures durables : Réduire les impressions papier, éviter le gaspillage du matériel, utiliser des produits réutilisables ou à faible impact.

2.3.8 Sponsoring et mécénat

Les initiatives de sponsoring et de mécénat doivent s'intégrer de manière cohérente avec nos autres actions de communication afin de valoriser la marque SERIS. Le sponsoring et le mécénat doivent être structurés de façon rigoureuse et s'appuyer sur nos valeurs, nos principes éthiques ainsi que sur l'identité de notre marque.

L'objectif est que ces actions de sponsoring et de mécénat contribuent à renforcer une image positive de notre entreprise, consolident la notoriété de notre marque et inspirent une fierté légitime chez nos collaborateurs quant à leur appartenance au Groupe SERIS.

Il est impératif que chaque action s'inscrive dans le cadre des principes édictés par ce Code.

Il ne doit pas y avoir d'autre contrepartie à ces actions que le renforcement de l'image de marque de SERIS, de sa notoriété ou de sa visibilité.

Ces initiatives doivent faire l'objet d'un contrat écrit, validé par des experts juridiques locaux et être conforme aux législations en vigueur ainsi qu'aux réglementations fiscales applicables. Tout détournement de l'objet d'un contrat sponsoring ou de mécénat est interdit.

Le Groupe SERIS veille à la cohérence des actions de sponsoring et de mécénat locales.

Trois principes pour que nos actions de sponsoring et de mécénat répondent aux principes éthiques

1/ S'assurer que l'action envisagée a un objectif clair, légitime et professionnel : Le sponsoring et le mécénat ne doivent jamais servir d'avantage personnel ou de relation d'influence déguisées ;
2/ Formaliser chaque contrat par écrit : Il est indispensable de faire apparaître clairement les bénéficiaires, les contreparties attendues et les modalités de suivi, notamment pour vérifier l'absence de conflit d'intérêts ;
3/ Contrôler l'exécution effective et l'utilisation des fonds : Les actions prévues au contrat doivent être réalisées.

3

Comment respectons-nous nos engagements en matière d’éthique ?

3. Comment respectons-nous nos engagements en matière d'éthique ?

Ce Code est bien plus qu'un ensemble de règles : il incarne nos engagements d'excellence, d'intégrité et de responsabilité. Son application quotidienne est essentielle pour garantir notre crédibilité et assurer un avenir durable à notre entreprise.

3.1 Formation et sensibilisation

Notre engagement en matière de sensibilisation et de formation est un pilier fondamental pour garantir l'efficacité et l'application concrète de ce Code.

La compréhension par tous des principes éthiques ne peut être présumée : elle nécessite un accompagnement régulier, adapté aux enjeux spécifiques de chaque métier et contexte d'activité.

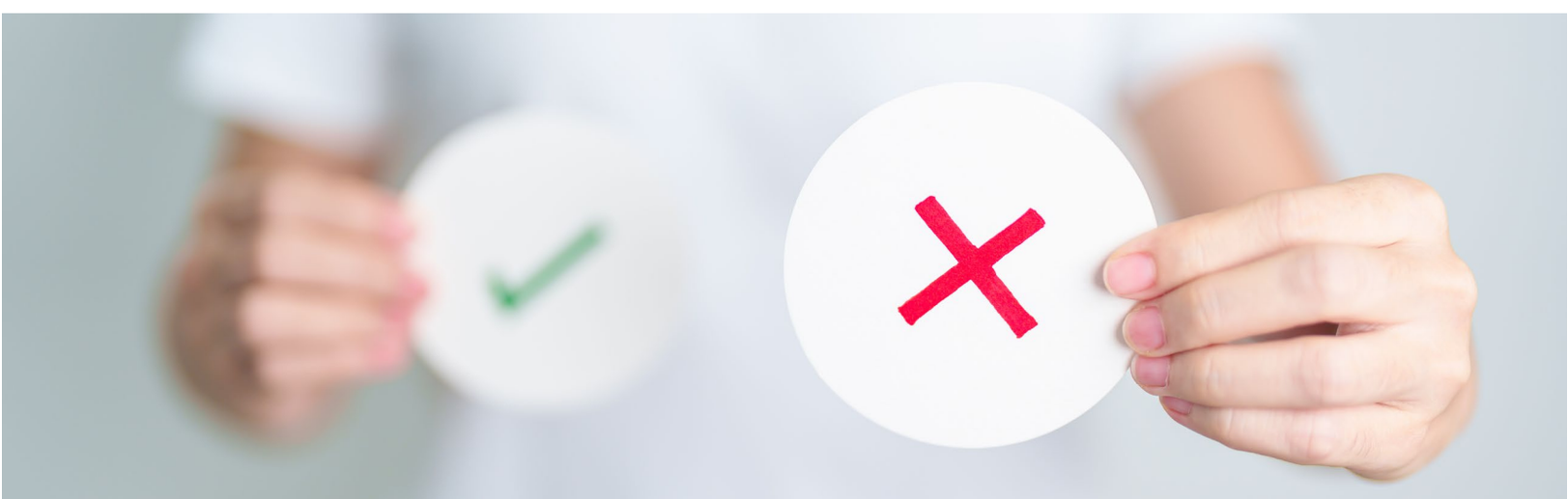
C'est pourquoi nous déployons des dispositifs de formation et/ou sensibilisation, accessibles à tous les collaborateurs et toutes les collaboratrices, sous des formats différents en fonction de leurs mode de travail (en particulier, les actions de formation et sensibilisation en ligne sont réservées collaborateurs et collaboratrices qui disposent d'outils de communications en ligne mis à disposition par l'entreprise, alors que les personnels travaillant sur les sites des clients sont plutôt sensibilisés lors de réunions avec leurs managers ou par voie d'affichage.

Les programmes de formation et de sensibilisation favorisent l'avènement d'une culture commune de l'intégrité, du respect et de la responsabilité.

Cette démarche ne se limite pas à une simple transmission de règles : elle vise à développer la capacité de chacun à identifier les situations sensibles, à poser les bonnes questions, et à agir en conscience.

L'éthique est transversale à l'ensemble des thématiques abordées dans ce Code — qu'il s'agisse de lutte contre la corruption, de respect des droits humains, de la défense de la diversité ou du devoir de confidentialité — et sa mise en œuvre repose sur l'implication active de tous.

Ainsi, la formation constitue un levier stratégique pour renforcer la vigilance, prévenir les dérives, et incarner, au quotidien, les valeurs que nous défendons collectivement.



3.2 Dispositif d'alertes

Afin d'assurer le respect des principes éthiques du Groupe et pour permettre à chacun et à chacune d'exprimer et de défendre nos valeurs éthiques sur son lieu de travail, nous mettons à votre disposition une plateforme de recueil et de traitement des alertes internes. Il s'agit de l'un des outils clé de notre engagement.

Il est de notre devoir à tous de signaler toute action ou comportement contraire aux valeurs et aux engagements de SERIS. Peu importe la hiérarchie ou le contexte, aucun manquement ne doit être ignoré.

Vous pouvez signaler toute violation :

- A votre responsable direct
- A tout responsable du département des ressources humaines
- A tout responsable du département juridique et compliance

Si vous ne souhaitez pas (ou n'avez pas la possibilité de) signaler directement aux personnes ci-dessus les infractions dont vous avez connaissance, il est également mis à votre disposition d'autres canaux de signalement.

- Le signalement peut être fait via la plateforme SERISETHICS disponible à l'adresse suivante : https://serisethics.integrityline.app/

Ou

- Par courrier postal adressé, sous pli confidentiel, à la Direction Juridique et Compliance du Groupe, à l'adresse suivante : 6 rue du Général de Larminat, 75015 Paris

Tous les signalements sont traités avec la plus stricte confidentialité et aucune mesure de représailles ne sera tolérée à l'égard d'un collaborateur ayant effectué un signalement de bonne foi.

Les violations identifiées doivent être corrigées rapidement. Selon leur gravité, des sanctions allant jusqu'au licenciement peuvent être appliquées.

Pour plus d'informations relatives aux alertes nous vous invitons à consulter
la **Politique des Alertes du Groupe SERIS.**

3.3 Mise en œuvre

Chaque manager a la responsabilité de garantir la mise en application de ce Code au sein de son périmètre d'activité.
Les présidents de pays sont en outre les garants ultimes de l'application correcte du Code par l'ensemble des collaborateurs et des partenaires commerciaux dans leurs zones respectives, avec l'appui des responsables de la conformité.

Il est essentiel que le Code soit communiqué et appliqué dans toute la mesure du possible à l'ensemble des relations contractuelles établies avec nos partenaires commerciaux.

Le respect et l'application du Code doivent faire l'objet d'un suivi constant, intégré à notre processus de gestion des risques d'entreprise au niveau du Groupe et au niveau des pays.

Notes

©Groupe SERIS – Juillet 2025
Tous droits réservés.