

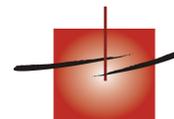
édipost  
Intégrateur de solutions

ETHIQUES & ENGAGEMENTS

**SOCIETE EDIPOST**

-----  
MISE A JOUR :

**Mercredi 2 Février 2011**  
-----



## **SOMMAIRE**

<b>1</b>	<b>- GARANTIR L'ETHIQUE DES AFFAIRES.....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>- PREVENIR LES PRATIQUES ANTI-CONCURRENTIELLES .....</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>- PREVENIR LA CORRUPTION PASSIVE ET ACTIVE.....</b>	<b>5</b>
<b>4</b>	<b>- CODES ETHIQUES ET ENGAGEMENTS.....</b>	<b>6</b>

## 1 - GARANTIR L'ÉTHIQUE DES AFFAIRES

L'image d'Édipost particulièrement auprès de nos clients, partenaires et collaborateurs, dépend largement du comportement, des actions et de l'attitude de chacun des collaborateurs de l'entreprise. À titre individuel, chaque collaborateur Édipost contribue, par des actes conformes aux engagements pris par la société, à façonner la responsabilité sociale et sociétale de notre entreprise. L'intégrité nous incite à respecter nos valeurs et à conduire nos activités de manière responsable, transparente et éthique ainsi que de garantir la pérennité de notre développement.

Édipost est doté d'un ensemble de principes de comportement et d'actions, fondé cumulativement sur le respect des lois et règlements et sur les engagements propres à Édipost. Ces principes sont synthétisés et formalisés dans le code d'éthique et d'engagement ci-après.

Ce code prouve la volonté affirmée d'un respect rigoureux des lois et règlements, notamment :

- les pratiques anticoncurrentielles ;
- la corruption et fraude ;
- les règles inhérentes à la propriété intellectuelle ;
- le recours à la sous-traitance.

Ainsi qu'un engagement au-delà de nos obligations légales sur des principes propres à Édipost.

Pour s'assurer de l'application de ce code, plusieurs actions concrètes ont été mises en place, comme, notamment, lors de la formation des nouveaux collaborateurs entrant dans le groupe. Afin de renforcer les dispositifs en place, des formations récurrentes de nos collaborateurs à la concurrence, l'éthique dans les affaires et le délit de marchandage sont planifiées et permettent de répondre notamment aux demandes des collaborateurs qui peuvent potentiellement se retrouver en situation de risque éthique. En effet, Édipost s'assure que les principaux managers du groupe reçoivent une formation spécifique sur l'application de ce code et ont la responsabilité de sensibiliser leurs équipes. En outre, ils doivent s'assurer de l'exemplarité de leur comportement en toute circonstance, promouvoir les principes et les engagements du code et veiller au respect des principes cités par leurs équipes.

## 2 - PRÉVENIR LES PRATIQUES ANTI-CONCURRENTIELLES

Les pratiques anticoncurrentielles font l'objet d'une attention particulière au sein d'Édipost. Notre engagement se décline opérationnellement comme suit :

- veiller au respect mutuel des principes de loyauté dans toutes nos relations avec nos partenaires industriels et commerciaux ;
- respecter et faire respecter par nos collaborateurs :
  - les règles relatives à la concurrence en s'assurant de l'adoption de comportements ne caractérisant pas une quelconque pratique anti concurrentielle ;
  - les règles relatives au recours à la sous-traitance, notamment celles qui prohibent, le délit de marchandage, le prêt de main-d'œuvre illicite.

Les règles inhérentes à la propriété intellectuelle, en faisant respecter les droits de la propriété industrielle, intellectuelle ou artistique en s'interdisant la diffusion sans autorisation d'œuvres, documents, logiciels, et d'une manière générale de tous matériels protégés par des droits de propriété artistique, intellectuelle ou industrielle.

### **3 - PRÉVENIR LA CORRUPTION PASSIVE ET ACTIVE**

Dans le cadre de sa politique de prévention, Édipost s'engage à prévenir les délits d'initiés, l'utilisation indue des informations confidentielles ou privilégiées, notamment par la sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs et la formation des principaux managers de l'entreprise à l'interdiction formelle d'utiliser des informations privilégiées ou confidentielles dont ils auraient connaissance, afin de réaliser ou permettre, directement ou par personnes interposées, une opération interdite par la loi sur un marché réglementé ou d'agir ainsi pour leur profit personnel, pour celui d'un tiers, ou plus généralement dans un but spéculatif.

Par ailleurs, Édipost s'engage à respecter et faire respecter par ses collaborateurs :

- les législations qui prohibent la corruption active et passive ;
- les législations relatives au financement des activités politiques :
  - proscrire toute rétribution, avantage, quelle qu'en soit la nature, ou cadeau d'une valeur autre que symbolique de la part d'un tiers en relation d'affaires avec la société Édipost ou de la part d'un collaborateur vis-à-vis d'un tiers en relation d'affaires avec la société Édipost ;
  - veiller à ce que nos partenaires s'engagent au respect de ces législations et de ces droits vis-à-vis de la société Édipost.

## 4 - CODES ÉTHIQUES ET ENGAGEMENTS

Édipost est doté d'un ensemble de principes de comportement et d'action, fondé cumulativement sur le respect des lois et règlements et sur les engagements propres à la société Édipost.

Ces principes sont synthétisés et formalisés dans le présent Code d'éthique et d'engagements.

Chacun des collaborateurs du groupe doit se sentir responsable des conditions dans lesquelles l'entreprise met en application, jour après jour, ces principes d'action, et se doit de les respecter.

Ce code n'ayant pas pour objectif d'être exclusif ni exhaustif, l'ensemble des règles issues notamment des lois, des règlements, des conventions et accords collectifs, des règlements intérieurs et des autorisations administratives reste pleinement applicable.

Ce code s'inspire par ailleurs de plusieurs références internationales, dont les principes sont partagés par Édipost. Il s'agit de :

- la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies ;
- la Convention Européenne des Droits de l'Homme ;
- différentes Conventions de l'Organisation Internationale du Travail, en particulier les conventions 29, 105, 138 et 182 (travail des enfants et travail forcé), 155 (sécurité et santé des travailleurs), 111 (discrimination), 100 (rémunérations), 87 et 98 (liberté syndicale, droit d'organisation et de négociation collective) ;
- les « Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises » ;
- la Convention des Nations Unies sur les Droits de l'Enfant ;
- le Pacte Mondial des Nations Unies.

## 4.1 NOS PRINCIPES ÉTHIQUES DANS LA CONDUITE DES AFFAIRES

Ces principes sont les suivants :

- respecter les lois et les règlements, qu'ils soient nationaux ou internationaux ;
- respecter la dignité et les droits de nos collaborateurs, clients, partenaires industriels et commerciaux, actionnaires, qu'il s'agisse des droits de la personne humaine, des droits de la propriété, que ces droits soient énoncés par des textes nationaux ou par des textes internationaux ;
- veiller à préserver l'environnement dans l'ensemble de nos activités ;
- éviter les situations de conflits d'intérêt personnel, qui seraient ou pourraient être contraires aux intérêts de la société ;
- protéger les informations concernant l'entreprise, ses clients, ses projets, ses offres, ses produits et gérer cette confidentialité conformément aux procédures internes de l'entreprise ;
- protéger les biens et les ressources de l'entreprise ;
- encourager toute initiative interne ou externe qui contribue à améliorer notre responsabilité sociale et environnementale et à tendre vers un développement durable de notre société.

## 4.2 NOS OBJECTIFS ET ENGAGEMENTS

### **Objectif : garantir la sécurité des données et la protection de la vie privée.**

- Mettre en œuvre les moyens nécessaires à l'application des dispositions réglementaires et des recommandations de la Commission Nationale Informatique et Libertés sur la protection des données à caractère personnel et le traitement de ces données ;
- mettre en œuvre des moyens nécessaires à la protection technique contre les accès non autorisés, notamment pour garantir la confidentialité des données inhérentes à nos clients ;
- rappeler à l'ensemble des collaborateurs d'Édipost l'interdiction d'accéder à des informations et données nominatives protégées en dehors du cadre stricte de sa mission professionnelle.

### **Objectif : préserver la santé et la sécurité de nos collaborateurs.**

- Proscrire et lutter contre toute forme d'intimidation ou de harcèlement ;
- veiller à respecter et à faire respecter les réglementations en vigueur ;
- développer la formation des collaborateurs et des managers sur les modes opératoires concernant le respect des règles, consignes et procédures de sécurité et l'utilisation des équipements de sécurité ;

### **Objectif : favoriser l'égalité des chances à l'intérieur de l'entreprise.**

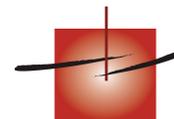
- Proscrire et lutter contre toute forme de discrimination ;
- veiller à ce que le développement professionnel des collaborateurs soit fondé sur des critères de compétences et d'aptitudes professionnelles sans distinction d'origine, de sexe, de mœurs, d'orientation sexuelle, d'âge, de situation de famille ou de grossesse, de caractéristiques génétiques, d'appartenance ou de non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, d'opinions politiques, d'activités syndicales ou mutualistes, de convictions religieuses, d'apparence physique, de patronyme, d'état de santé ou de toute forme de handicap.

**Objectif : promouvoir l'épanouissement professionnel de nos collaborateurs.**

- Encourager le développement des compétences professionnelles par des programmes de formation adaptés, conciliant les besoins de l'entreprise et les perspectives personnelles des collaborateurs ;
- assurer une évaluation des compétences et des performances au travers d'évaluations professionnelles, a minima annuelles, en s'attachant à mettre en perspective les évolutions possibles de chaque collaborateur ;
- informer les collaborateurs des possibilités et opportunités d'évolution au sein d'Édipost au moyen d'outils de communication dédiés en privilégiant, chaque fois que c'est possible, les évolutions internes ;
- inciter les managers à développer une bonne ambiance de travail, notamment par le respect mutuel, la reconnaissance du droit à l'erreur, la promotion de l'esprit d'équipe et une information régulière de leurs collaborateurs ;
- au respect de la vie privée et notamment de l'exercice d'activités culturelles, politiques, associatives ou religieuses dans la mesure où elles n'altèrent ni l'exercice de l'activité professionnelle du collaborateur ni la réputation et l'image d'Édipost ;
- encourager les collaborateurs dans leurs initiatives de bénévolat ou d'actions solidaires et citoyennes.

**Objectif : favoriser le dialogue social et la libre expression des collaborateurs.**

- Respecter l'exercice des libertés syndicales et favoriser le dialogue social au travers des différentes instances de représentation du personnel ;
- proscrire toute forme de discrimination liée à l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ;
- assurer une information régulière à l'ensemble des collaborateurs par des moyens de communication dédiés sur la vie de la société et sur les événements pouvant les concerner directement ou indirectement, individuellement ou collectivement ;
- promouvoir la libre expression des idées de chaque collaborateur tant vis-à-vis de sa hiérarchie que de ses collègues, dans le respect mutuel nécessaire à l'expression de chacun ;
- permettre à chaque collaborateur de disposer de voies de recours, notamment via le processus de Médiation, garantissant le respect des



règles d'équité et de fonctionnement de l'entreprise, vis-à-vis d'une décision managériale le concernant.

**Objectif : prévenir les délits d'initiés, l'utilisation induite des informations confidentielles ou privilégiées.**

- Sensibiliser l'ensemble des collaborateurs et former les principaux managers de la société Édipost à l'interdiction formelle d'utiliser des informations privilégiées ou confidentielles dont ils auraient connaissance, afin de réaliser ou permettre, directement ou par personnes interposées, une opération interdite par la loi sur un marché réglementé ou d'agir ainsi pour leur profit personnel, pour celui d'un tiers, ou plus généralement dans un but spéculatif.

**Objectif : veiller à sélectionner des partenaires industriels et commerciaux susceptibles de nous apporter les garanties nécessaires quant à leur engagement, à respecter les droits sociaux fondamentaux définis, notamment, par l'Organisation Internationale du Travail. S'assurer que nos partenaires industriels et commerciaux s'engagent à respecter :**

- l'interdiction du travail des enfants et du travail forcé ;
- l'interdiction des pratiques attentatoires à la dignité des personnes : discrimination et harcèlement fondés sur le sexe, l'âge, les mœurs, l'appartenance, réelle ou supposée, à une race, une ethnie ou une nationalité, ou sur les handicaps, l'orientation sexuelle, les opinions ou engagements religieux, politiques ou syndicaux ;
- la mise en œuvre d'un dispositif de prévention et d'hygiène pour assurer la sécurité et la santé sur les lieux de travail ;
- la mise en œuvre des dispositifs légaux garantissant la représentation du personnel et la défense de ses droits au sein de l'entreprise ;
- le respect des réglementations relatives, notamment, aux conditions et à la durée légale du travail ;
- la mise en œuvre des dispositifs relatifs au dialogue social, lorsqu'ils existent.

**Objectif : veiller au respect mutuel des principes de loyauté dans toutes nos relations avec nos partenaires industriels et commerciaux. Respecter et faire respecter par nos collaborateurs :**

- les règles relatives à la concurrence :
  - s'assurer de l'adoption de comportements ne caractérisant pas une quelconque pratique anti concurrentielle ;
- les règles relatives au recours à la sous-traitance, notamment celles qui prohibent :
  - le délit de marchandage ;
  - le prêt de main d'œuvre illicite
- les règles inhérentes à la propriété intellectuelle :
  - faire respecter les droits de la propriété industrielle, intellectuelle ou artistique en s'interdisant la diffusion sans autorisation d'œuvres, documents, logiciels, et d'une manière générale de tous matériels protégés par des droits de propriété artistique, intellectuelle ou industrielle.

**Objectif : prévenir toute forme de corruption active ou passive.**

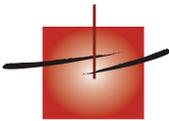
- Respecter et faire respecter par nos collaborateurs :
  - les législations qui prohibent la corruption active et passive ;
  - les législations relatives au financement des activités politiques ;
- proscrire toute rétribution, avantage, quelle qu'en soit la nature, ou cadeau d'une valeur autre que symbolique de la part d'un tiers en relation d'affaires avec la société Édipost ou de la part d'un collaborateur vis-à-vis d'un tiers en relation d'affaires avec la société Édipost ;
- veiller à ce que nos partenaires s'engagent au respect de ces législations et de ces droits vis-à-vis de la société Édipost.

**Objectif : minimiser l'impact environnemental de nos activités en veillant à être conforme aux prescriptions réglementaires environnementales, à contribuer à optimiser nos consommations d'énergie et de matières premières.**

- Mettre en œuvre un processus de mesure et d'amélioration continue de notre performance environnementale permettant :
  - le respect de la réglementation environnementale ;
  - le reporting régulier de notre performance environnementale à l'aide d'indicateurs ;
  - le pilotage d'un plan global d'actions de progrès ;
- réduire l'impact environnemental de nos prestations et services :
  - promouvoir le développement de la collecte et des produits recyclables en interne et vis-à-vis de nos prestataires ;
  - mettre en œuvre et veiller à ce que nos partenaires industriels et commerciaux mettent en œuvre des actions appropriées pour réduire les impacts environnementaux de nos activités.

**Objectif : concevoir et réaliser des actions à caractère social et solidaire.**

- Développer les relations privilégiées et de confiance avec le monde associatif ;
- développer, à chaque fois que cela est possible, des solutions innovantes permettant d'adapter nos offres de prestations et de services à des situations particulières ;
- mettre en œuvre des opérations et actions de mécénat en partenariat avec des associations ;
- encourager nos collaborateurs à développer des initiatives citoyennes de bénévolat ou d'actions de solidarité.

		
<b>Mercredi 2 Février 2011</b>	<b>Auteur : Direction Générale EDIPOST</b>	<b>Page : 13 sur 13</b>

### **4.3 PROMOTION ET APPLICATION DU CODE**

Ce code fait l'objet d'une communication appropriée à l'ensemble des collaborateurs de la société Édipost ainsi que, autant que de besoin, aux différents partenaires ou prestataires référencés par Édipost.

Il est accessible à tout collaborateur.

Les principaux managers de la société Édipost reçoivent une formation spécifique sur l'application du code et ont la responsabilité de sensibiliser leurs équipes.

En outre, ils doivent s'assurer de l'exemplarité de leur comportement en toute circonstance, promouvoir les principes et les engagements du code et veiller au respect des principes du code par leurs équipes.

Le Comité de direction d'Édipost s'assurera annuellement de la bonne application du présent code et de sa large diffusion.