

CHARTRE ETHIQUE

DEFINITIONS.....	2
PREAMBULE.....	2
1. CONFORMITE AUX LOIS, REGLEMENTS ET NORMES PROFESSIONNELLES 3	
2. RESPECT DE LA PERSONNE	3
3. RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT.....	4
4. CONCURRENCE LOYALE	5
5. FRAUDE ET CORRUPTION.....	6
5.1. La fraude.....	6
5.2. La corruption	6
6. CONFLITS D'INTERETS	7
7. CONFIDENTIALITE ET DELIT D'INITIE	7
8. PROTECTION DES DONNEES ET DES ACTIFS DE STET	8
9. DISPOSITIF D'ALERTE PROFESSIONNELLE OUVERT AUX COLLABORATEURS	9
10. TABLEAUX AU FORMAT STET	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.

Définitions

« *Charte éthique de STET* » : il s'agit du présent document qui traduit l'engagement éthique de STET dans la conduite de ses affaires. Elle présente l'ensemble des engagements que s'est fixé STET en termes de conformité réglementaire et de règles déontologiques. La Charte éthique est un guide pour chaque collaborateur dans ses pratiques et ses prises de décisions.

« *Collaborateurs* » : ensemble des collaborateurs internes (salariés, personnels intérimaires, stagiaires, apprentis et contrats de professionnalisation) et des collaborateurs externes (consultants, salariés des entreprises sous-traitantes, intervenants occasionnels...).

« *Parties prenantes* » : ensemble de tiers appartenant à l'écosystème de STET et avec lesquels STET est en relation d'affaires, tels que ses clients, partenaires, fournisseurs et régulateurs.

Préambule

✓ En quoi consiste cette Charte éthique ?

Au travers de cette Charte, STET s'engage, dans une démarche volontaire, à faire appliquer ses pratiques éthiques et à formaliser ses principes d'action définis comme suit : coopération, reconnaissance, exemplarité et cohésion.

En formalisant et en réaffirmant ces principes déjà connus et respectés, la Charte éthique les inscrit dans une démarche plus large et vient les renforcer.

La présente Charte éthique exprime le respect :

- des lois et réglementations en vigueur dans les pays où opère STET ;
- des personnes ;
- des responsabilités de STET vis-à-vis de ses clients et de ses autres Parties prenantes.

Cette Charte constitue avant tout un guide de conduite pour chaque Collaborateur et une aide indispensable à la décision pour les personnes concernées.

Elle présente les lignes directrices définissant les comportements attendus des Collaborateurs ainsi que les règles permettant d'identifier et de remédier aux problèmes éventuels de conduite.

En aucun cas elle ne remplace ou ne saurait contredire les dispositions législatives, réglementaires et statutaires qui s'appliquent à STET.

Par ailleurs, l'objectif de performance ne saurait justifier en aucun cas une violation aux règles mentionnées dans la présente Charte.

✓ A qui est-elle destinée ?

Chaque Collaborateur est garant de l'éthique de STET et de sa diffusion auprès des Parties prenantes de STET.

STET requiert l'engagement de chaque Collaborateur.

A ce titre, il incombe à chacun de se familiariser avec cette Charte et de bien en appréhender son application au quotidien.

De même, chaque Collaborateur, quels que soient sa fonction et/ou son niveau hiérarchique, se doit d'appliquer les principes d'éthique professionnelle rappelés dans cette Charte.

En cas de doute sur la mise en œuvre ou sur le respect de ces principes éthiques, chaque Collaborateur doit en référer à sa hiérarchie (directe ou indirecte) ou au représentant de STET le plus adapté à la situation qui lui indiquera la conduite à tenir.

✓ Comment est-elle mise en œuvre ?

La présente Charte sera communiquée :

- par la Direction RH à chaque collaborateur interne dès son embauche,
- par le Service Achats aux fournisseurs et partenaires,

Il est de la responsabilité de l'ensemble des managers de faire en sorte qu'elle soit comprise et appliquée.

1. Conformité aux lois, règlements et normes professionnelles

STET se conforme aux lois, réglementations et normes professionnelles. Pour ce faire, STET s'est dotée de deux acteurs dont les rôles sont complémentaires :

- d'une part, un responsable de la Conformité qui coordonne la veille des évolutions réglementaires et assure le suivi des plans de conformité de chaque Direction pour anticiper les risques de non-conformité ;
- d'autre part, une Direction Audit & Risques qui anime des actions de Contrôle Permanent et de Contrôle Périodique pour identifier et traiter les risques et les non-conformités.

Ces deux acteurs sont les relais de la Direction Générale et du Conseil d'Administration pour accompagner chaque Direction dans la maîtrise des risques et permettre le meilleur niveau de conformité de STET.

Il appartient néanmoins à chaque Collaborateur de veiller à ce que ses actes soient en adéquation avec la présente Charte, sachant que le non-respect des lois et réglementations en vigueur peut engager la responsabilité civile et pénale des dirigeants et de STET.

2. Respect de la personne

STET s'engage :

- à respecter et promouvoir les droits fondamentaux issus de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, la dignité et la valeur de la personne humaine et l'égalité des droits entre les femmes et les hommes ;
- à préserver la santé et l'intégrité physique et mentale de ses Collaborateurs ;
- à respecter les libertés d'association et de négociation collective.

Elle s'oppose vigoureusement aux atteintes à la dignité humaine et par conséquent applique, entre autres, les législations et réglementations nationales, européennes et internationales relatives au travail des enfants et à tout genre de travail forcé ou obligatoire.

Ainsi, la gestion des ressources humaines et l'animation des Collaborateurs est menée dans un esprit de confiance, avec comme ligne de conduite, le respect de la dignité et de l'équité.

Chaque Collaborateur a droit au respect de sa vie privée. A ce titre, STET s'engage à respecter les lois et règlements nationaux, européens et internationaux en matière de protection de leurs données à caractère personnel¹, STET ayant également fait le choix d'être certifiée ISO27701.

STET cherche également à offrir l'égalité des chances et un traitement équitable, quels que soient les origines sociales, culturelles, ethniques ou nationales, les convictions religieuses ou autres, le statut marital, l'éventuel état de grossesse, l'orientation sexuelle, le handicap, l'âge et l'appartenance syndicale des personnes.

STET s'engage à veiller à l'hygiène et à la sécurité afin de préserver la santé ainsi que l'intégrité physique et mentale de ses Collaborateurs.

Enfin, par ses politiques en matière de recrutement, d'intégration des personnes en situation de handicap, d'égalité femme-homme, STET développe sa capacité à intégrer en son sein une diversité de profils tout en favorisant la cohésion des équipes.

Chacun se doit s'appliquer les mêmes principes envers les autres Collaborateurs.

Ainsi, chaque Collaborateur se doit d'entretenir des relations dignes, courtoises et loyales, et de rejeter tout acte ou même tentative d'acte d'intimidation, de menace, de harcèlement moral ou sexuel, de discrimination (raciale, politique, idéologique...) ou encore de maltraitance physique ou psychologique.

Aussi, appartient-il à chacun de signaler à son manager ou à la direction RH tout comportement susceptible de représenter un danger ou un risque et toute situation pouvant mettre en péril l'hygiène ou la sécurité des Collaborateurs.

3. Respect de l'environnement

STET entend développer ses activités de manière pérenne et responsable vis-à-vis de ses Collaborateurs et de ses Parties prenantes, ainsi que de la société dans son ensemble.

¹ Par exemple, le Règlement européen RGPD...

Pour suivre cette ligne de conduite, STET s'est engagée dans une politique volontariste de RSE à travers laquelle elle intègre une dimension développement durable dans ses stratégies et ses prises de décisions.

L'ambition de STET est de renforcer et de développer sa démarche RSE en travaillant sur des sujets sur lesquels STET a le plus fort impact environnemental eu égard à ses activités (par exemple, l'optimisation de la consommation énergétique, la réduction de son empreinte carbone, ...), tout en veillant à répondre aux attentes de ses Collaborateurs et de ses Parties prenantes.

En interne, chaque Collaborateur, à titre individuel, est invité à utiliser les dispositifs de recyclage, à raisonner son usage des consommables (électricité, papier, ...), et à être particulièrement soigneux avec le matériel informatique que STET met à sa disposition afin d'en préserver la durée de vie (PC portable, téléphone, casque, ...).

4. Concurrence loyale

Les relations de STET avec ses Parties prenantes s'exercent dans un esprit de loyauté, d'équité et dans le respect de la concurrence.

Le respect des lois, réglementations et normes professionnelles auquel s'astreint STET, traduit également sa volonté d'agir sur le marché de manière loyale, dans le respect de ses concurrents.

Aucune action d'un Collaborateur, quelle que soit sa position hiérarchique dans l'entreprise, ne doit empêcher, restreindre ou entraver la concurrence.

STET s'oppose à toute pratique concurrentielle et commerciale déloyale telle que tout entretien même informel aboutissant à une entente (par exemple sur les prix et conditions de services, le partage de la clientèle ou des territoires) qui aurait pour effet une restriction de la libre concurrence.

Dans les cas où STET détient ou serait amenée à détenir une part de marché importante sur un secteur donné, STET s'engage à ne pas en tirer avantage de manière déloyale.

L'approche de STET consiste à se développer et conquérir des marchés de manière loyale, et par ses propres innovations et qualité de prestations ou via des partenaires.

5. Fraude et corruption

L'image et le succès collectif de STET ne doivent être bâtis que sur l'intégrité, le travail, les compétences et la créativité de chaque Collaborateur.

Aussi, dans la conduite de ses affaires, STET s'attèle à prévenir tout acte de fraude ou de corruption réalisé en son sein qui pourrait lui causer un préjudice financier, nuire à son image et fausser ses relations avec ses Parties prenantes.

5.1. La fraude interne

La fraude est définie comme « l'utilisation de son propre emploi afin de s'enrichir personnellement tout en abusant ou en détournant délibérément les ressources ou les actifs de l'entreprise ». Quelle que soit l'intention, l'acte est punissable aussi bien au civil qu'au pénal.

Concrètement, constituent des actes frauduleux :

- au profit de STET : la production de fausses informations pour obtenir la conclusion d'un marché commercial, l'espionnage industriel, la fausse déclaration fiscale... ;
- au profit du Collaborateur lui-même : la majoration de notes de frais.

De ce fait, STET ne tolère en aucun cas ce type de comportement.

Aussi, STET a mis en place des procédures internes et des mesures de contrôle pour prévenir et détecter de tels comportements.

5.2. La corruption

La corruption est un cas spécial de fraude. Il s'agit du fait, pour une personne, de solliciter (corruption active) ou d'accepter (corruption passive) directement ou non, un don ou un avantage en vue d'accomplir ou de s'abstenir d'accomplir un acte entrant dans le cadre de ses fonctions. La corruption est caractérisée, que la promesse ait été tenue ou non.

Aussi, chez STET, chacun, et quelles que soient ses fonctions ou sa position hiérarchique, se doit de faire preuve de discernement et de la plus grande prudence lorsqu'il propose à, ou reçoit de, tout partenaire, fournisseur, actuel ou à venir, une récompense (argent, cadeau, hospitalité, distraction, voyage, service...).

Aux fins de prévention de la corruption, chacun peut s'autoévaluer en se demandant par exemple si la décision qu'il compte prendre sera considérée comme un avantage en sa faveur, ou bien si elle peut nuire à STET ou encore si les motifs de la décision ne sont pas neutres ou objectifs.

STET rappelle, tel qu'indiqué dans le Règlement intérieur, à l'ensemble de ses Collaborateurs qu'il est interdit de recevoir des cadeaux excédant un montant de 250€ par an, de la part des fournisseurs. Cette interdiction concerne également les cadeaux offerts par les clients et

partenaires de STET. Il en est de même pour les invitations à caractère non-professionnel telles que des séminaires, événements et voyages, d'une valeur supérieure à 250€ par an.

Les relations et négociations commerciales peuvent être complexes. Aussi, en cas de doute, les Collaborateurs peuvent consulter leur hiérarchie, ou le représentant de STET le plus adapté à la situation qui lui indiquera la conduite à tenir.

6. Conflits d'intérêts

Chaque Collaborateur veille individuellement à agir uniquement dans l'intérêt des activités de STET.

Une situation de conflit d'intérêts est constatée lorsqu'en raison d'intérêts personnels, un Collaborateur n'est plus à même d'exercer ses activités professionnelles en toute neutralité et impartialité.

Afin de prévenir ce type de situation préjudiciable, STET est vigilant dans le recrutement de ses salariés et le recours aux collaborateurs externes, leurs intérêts ne devant pas interférer avec ceux de STET, par exemple lors de l'attribution d'un marché commercial, du choix d'un partenaire ou d'un fournisseur.

Concrètement, chaque collaborateur interne de STET ne peut avoir, sans l'accord préalable de STET, un mandat d'administration, de gestion ou de direction détenus à titre privé au sein de tout organisme, à but lucratif ou non, client, fournisseur, partenaire, concurrent ou toute entité intervenant dans le même domaine d'affaires ou d'activité que STET.

Chaque collaborateur interne de STET se doit, en cas de doute, de déclarer au Responsable des Ressources Humaines, ou au Directeur de l'Audit et Risques, toute détention de titres ou prise de participation qui pourrait constituer un conflit d'intérêts.

En cas de doute, ou si la situation personnelle du Collaborateur évolue, ce dernier doit en référer au Responsable des Ressources Humaines, ou au Directeur de l'Audit et Risques.

7. Confidentialité et Délit d'initié

Toute information ou renseignement concernant STET qui n'est pas ouvertement à la disposition du public doit être considérée comme étant une information confidentielle. Sont notamment considérées comme des informations confidentielles de STET :

- les éléments de propriété intellectuelle définis par son contrat de travail,
- les projets de STET et tous autres travaux.

Chaque Collaborateur doit être conscient que le fait d'utiliser des informations privilégiées dans le cadre de ses investissements pourrait tomber sous le coup de la législation sur les délits d'initié.

Il se doit donc de préserver la confidentialité de toute information privilégiée à laquelle il pourrait avoir accès, et ce afin d'en éviter une divulgation fortuite.

Chaque Collaborateur s'interdit :

- d'acheter ou de vendre les actions de société sur laquelle STET pourrait disposer d'informations privilégiées au moment de l'opération ;
- de divulguer de telles informations privilégiées à qui que ce soit d'externe à STET ;
- de divulguer de telles informations privilégiées à qui que ce soit appartenant à STET.

8. Protection des données et des actifs de STET

STET propose des services à haute valeur ajoutée dont elle est seule propriétaire et favorise l'innovation. A ce titre, STET possède des actifs, notamment immatériels, propres à garantir sa pérennité et à assurer son avenir.

Les outils et matériels, les informations et en particulier les données, les secrets commerciaux et les droits de propriété intellectuelle sont les actifs parmi les plus importants que STET entend protéger.

Chaque Collaborateur est un acteur essentiel de la préservation de ces actifs.

Ces biens matériels et immatériels doivent être utilisés et protégés selon les politiques définies par STET, notamment la Politique de Sécurité des Systèmes d'Information (PSSI), la Charte d'utilisation des Systèmes d'Information, la Politique de Sécurité Physique et la Politique de Confidentialité. De même que les mesures de protection (telle que l'impossibilité d'utiliser des clés USB ou l'impossibilité de télécharger à partir de certains sites internet ou encore les niveaux d'habilitation accordés) ne doivent en aucun cas être détournées.

De manière générale, chaque Collaborateur s'engage, dès son entrée chez STET, à protéger les informations classifiées et à mettre en œuvre les mesures de protection mises à sa disposition pour éviter toute diffusion non-autorisée. Chaque décision de partage de l'information doit être dictée par le respect des règles internes et le devoir de loyauté auquel chaque Collaborateur s'est engagé vis-à-vis de STET (que ce soit en vertu d'un contrat de travail ou dans le cadre de l'exécution d'une mission encadrée par un contrat de prestation conclu avec STET).

En cas de doute, tout Collaborateur est invité à se rapprocher de sa hiérarchie, ou du représentant de STET le plus adapté à la situation qui lui indiquera la conduite à tenir.

Lors de ses déplacements ou en télétravail, chaque Collaborateur est particulièrement vigilant au respect le plus strict de ces politiques.

STET s'attache également à protéger les données à caractère personnel (au sens du Règlement Général sur la Protection des Données – RGPD et de la loi nationale Informatique et Libertés). Le niveau de conformité au RGPD est maintenu par les Responsables de traitements applicatifs (RTA), le suivi et le contrôle étant assurés par le Délégué à la Protection des Données (DPD).

Compte tenu du volume et du niveau de sensibilité des données ainsi que des engagements forts auxquels STET est tenue, chaque Collaborateur, quelles que soient ses missions, se doit d'être particulièrement vigilant lorsqu'il manipule, utilise, traite, transmet des données, qu'elles soient de nature confidentielle ou à caractère personnel.

9. Dispositif d'alerte professionnelle ouvert aux Collaborateurs

STET met en œuvre les politiques et les dispositifs de contrôle nécessaires au respect des principes éthiques que STET entend porter et défendre. Si malgré ces mesures, un Collaborateur constatait ou était témoin ou même simplement en cas de doute quant au non-respect de ces principes et des politiques mises en œuvre par STET, il est invité à le signaler sans délai.

Le signalement peut être remonté par la voie hiérarchique ou par les canaux classiques (Directeur des ressources humaines, membres du CSE et délégués syndicaux, Directeur Audit & Risques).

De plus, un référent harcèlement et agissement sexiste a été désigné au sein du CSE.

Il est également possible d'utiliser la plateforme d'alerte professionnelle mise à disposition sur l'intranet de STET. Ce dispositif garantit la confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte, conformément à la réglementation applicable.