

CHARTE ÉTHIQUE

La charte éthique vise à fédérer l'ensemble des collaborateurs autour d'un socle commun d'engagements soutenant une démarche de progrès et de mise en œuvre au quotidien.

La charte éthique du groupe Altran

Les collaborateurs du groupe Altran se rassemblent autour de valeurs communes, et cette charte illustre notre volonté de les faire vivre et de mieux répondre aux attentes de nos parties prenantes.

La charte éthique vise à fédérer l'ensemble des collaborateurs autour d'un socle commun d'engagements, soutenant une démarche de progrès et de mise en œuvre au quotidien. Chaque collaborateur est ambassadeur de ces valeurs et de ces engagements et contribue à la préservation de la confiance accordée par nos clients, indispensable au succès de notre groupe.

La charte éthique est la traduction des principes directeurs internationaux adoptés et reconnus par le groupe Altran : la Déclaration universelle des droits de l'homme, la Déclaration de l'Organisation internationale du travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail, le Pacte mondial des Nations unies, les chartes de la diversité de plusieurs pays européens, la Charte française « Relations fournisseur responsables ».

«Être un partenaire d'excellence» pour nos clients et nos fournisseurs, «un employeur responsable» pour les femmes et les hommes qui composent le Groupe et «un acteur engagé» pour notre environnement et la société, continuent d'animer notre action au quotidien.

Je souhaite que nous nous appuyions sur ces valeurs et engagements partagés pour écrire ensemble l'histoire d'Altran.



Dominique Cerutti
Président-directeur général du groupe Altran

Sommaire

I. Être un employeur responsable	p. 4
II. Un partenaire d'excellence	p. 6
III. Un acteur engagé	p. 8
IV. De quoi parle-t-on ?	p. 11



I. Être un employeur responsable

Promouvoir un environnement de travail respectueux des droits de l'homme et des droits du travail notamment en ses dispositions relatives à la non-discrimination, à la négociation collective, et au droit à la liberté d'association

Communiquer auprès des collaborateurs sur la vie et les grandes orientations de l'entreprise

Altran s'engage à promouvoir l'application du principe de non-discrimination dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines que sont notamment le recrutement, la formation, l'avancement ou la promotion professionnelle des collaborateurs.

Altran communique sur les actions réalisées en faveur de son engagement de non-discrimination et de diversité.

Altran respecte les textes de loi applicables dans les pays d'implantation du

Groupe relatifs à la liberté d'association. Aucun collaborateur ne peut se voir interdire l'adhésion à une organisation syndicale, ni ne peut être pénalisé en raison de son appartenance ou non à une telle organisation.

Altran respecte les processus prévus par les différentes législations, réglementations et conventions nationales en matière de négociation collective et promeut un dialogue social formalisé conformément aux usages et réglementations locales.

Altran facilite l'échange d'informations pour que chacun comprenne les messages du Groupe et accède à une information claire et responsable.

Assurer les moyens du développement professionnel des collaborateurs

Favoriser la qualité de vie au travail

Altran propose à ses collaborateurs des missions et des projets ambitieux et motivants qui participent au développement de leurs compétences et à leur développement professionnel. Altran accompagne le parcours des collaborateurs au sein de l'entreprise par des processus efficaces d'intégration des

meilleures compétences, par une gestion de carrière axée sur la considération et la responsabilité, par une politique équitable de reconnaissance et de rémunération.

Altran reconnaît et développe l'expertise et l'échange grâce à des réseaux internes d'experts et à des formations d'excellence ciblées.

Altran donne à chacun l'autonomie pour agir et entreprendre dans le respect des règles et valeurs du Groupe et veille à l'équilibre et la qualité de vie de ses collaborateurs.

Veiller à la santé et la sécurité des collaborateurs sur les sites Altran, les sites clients et en déplacement

Altran s'engage à se conformer aux législations et procédures de prévention en vigueur en matière de santé et de sécurité au travail.

Altran veille au respect des règles d'hygiène et de sécurité et des procédures d'urgence propres au client, lors des missions sur sites clients.

Altran définit au niveau local des politiques en matière de santé et de sécurité visant à prévenir les risques et à mettre en place des procédures d'hygiène et de sécurité.

Altran respecte les obligations légales de communication en matière de santé et de sécurité.

Assurer la confidentialité et la sécurité des données à caractère personnel des collaborateurs et des tiers

Les sociétés du groupe Altran, parce qu'elles collectent et utilisent des données à caractère personnel des collaborateurs, des candidats et de certains tiers, sont responsables de la protection de ces données.

Altran s'engage à veiller au respect des lois et règlements relatifs à la protection des données à caractère personnel qui lui sont confiées afin de protéger la vie privée des individus.

Elles doivent aussi garantir aux personnes concernées un droit individuel à accéder, corriger, effacer et transmettre ces données.

Afin de préserver les intérêts légitimes du Groupe et de répondre à ses obligations légales dans le respect des libertés individuelles, Altran permet l'accès sécurisé aux données à caractère personnel à un nombre limité de personnes, durant le temps nécessaire à leur traitements.



II. Être un partenaire d'excellence

Protéger les informations confidentielles

Le devoir de confidentialité est l'une des caractéristiques essentielles des métiers du conseil. Il est fondamental pour la préservation de la confiance accordée au Groupe par ses clients et partenaires. Les impacts sur l'activité, la société et les personnes peuvent être critiques en cas de défaillance (perte de marchés, pénalités financières, réputation, sanction pour l'entreprise et pour les personnes, etc.).

Dans ce contexte, Altran s'engage à respecter les engagements de confidentialité pris vis-à-vis de ses clients, partenaires commerciaux et fournisseurs.

Altran définit des pratiques et niveaux de sécurité en adéquation avec les objectifs de maîtrise des risques, les besoins et les moyens des utilisateurs des systèmes et des outils.

Altran sensibilise les collaborateurs aux règles et bonnes pratiques d'utilisation des systèmes d'information et outils de communication, dont les médias sociaux.

Altran assure la conformité de la démarche de sécurité de l'information avec les exigences légales et réglementaires de ses pays d'implantation.

Choisir des partenaires partageant des engagements et des principes éthiques au moins équivalents à ceux de cette charte

Altran attend de ses fournisseurs et partenaires un respect des standards éthiques que le Groupe impose à ses propres conditions d'activité, notamment en matière de non-discrimination, d'élimination du travail forcé ou obligatoire et du travail des enfants, de conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, de lutte contre la corruption, de protection des droits de l'homme et de respect de l'environnement.

Prévenir la corruption, les délits d'initiés et les conflits d'intérêts

Travailler avec intégrité est un principe fondamental du Groupe. La corruption est non seulement illégale mais aussi absolument contraire à nos valeurs.

Dans de très nombreux pays, la corruption d'un agent public étranger ou d'une personne privée est un délit pénal.

En matière de corruption, on distingue :
La corruption active, qui est le fait de promettre ou d'octroyer un avantage quelconque à une personne pour qu'elle agisse en violation des obligations de sa fonction ;

La corruption passive qui désigne le fait pour une personne de solliciter ou de recevoir un avantage quelconque pour agir ou s'abstenir d'agir en violation des obligations de sa fonction.

Altran s'engage à respecter les dispositions légales et conventionnelles en matière de lutte contre la corruption. Les droits et les devoirs des collaborateurs sont définis dans une procédure anti-corruption déployée au niveau du Groupe et déclinée, en fonction des réglementations locales, dans des procédures spécifiques.

Les collaborateurs détenant une information privilégiée sont qualifiés d'initiés. A ce titre, ils s'abstiennent de réaliser, ou de permettre de réaliser toute opération d'achat ou de vente (et opérations assimilées) des valeurs mobilières d'Altran Technologies ou de toute autre société sur laquelle ils pourraient disposer d'informations privilégiées au moment de la dite opération.

Les collaborateurs initiés du groupe Altran s'interdisent de divulguer des informations privilégiées, tant au sein du groupe qu'à qui que ce soit en externe, sauf si cette diffusion s'inscrit dans le cadre des fonctions occupées par lesdits collaborateurs.

Altran veille à ce que les collaborateurs, quel que soit leur fonction ou leur grade, évitent tout conflit entre leurs intérêts personnels, directs ou indirects (y compris ceux de leur famille proche) et ceux du Groupe.

Ces situations concernent notamment la fourniture de prestations (en tant que collaborateur ou non) à des sociétés concurrentes, clientes ou fournisseurs d'Altran.

Protéger les ressources et les actifs du Groupe

Les ressources et actifs de l'entreprise comprennent notamment les droits de propriété intellectuelle, les équipements et les biens (moyens informatiques et téléphoniques, les photocopieurs, les

locaux, les voitures de fonction, etc.), les ressources financières de l'entreprise, les documents méthodologiques, procédures, propositions techniques et financières et tout autre support à l'activité.

Protéger les ressources, c'est éviter qu'elles ne soient perdues, endommagées, volées, mal utilisées, gaspillées, transférées ou cédées sans autorisation. Les ressources et les actifs du Groupe ont pour objet de permettre aux collaborateurs de réaliser les objectifs stratégiques de l'entreprise. Le maintien de l'intégrité des ressources et des actifs appartenant à Altran est un gage de réussite dont bénéficie l'ensemble des collaborateurs.

À ce titre, les ressources et les actifs d'Altran ne peuvent être utilisés que pour des motifs licites, non frauduleux et conformes aux intérêts du Groupe.

Altran s'engage à veiller à ce que ses collaborateurs évitent tout usage inapproprié des systèmes d'information, du courrier électronique et de l'Internet.

Les droits et les devoirs des collaborateurs du Groupe sont définis au niveau national dans des chartes d'utilisation des moyens informatiques.

Respecter les règles de concurrence loyale

Altran s'engage à respecter les législations relatives à la concurrence et la loyauté des pratiques commerciales dans les pays où le Groupe est présent. Travailler dans un secteur où les pratiques commerciales jouissent d'une bonne réputation est dans l'intérêt de l'entreprise. Le Groupe organise ses activités pour prévenir toute entrave au libre jeu de la concurrence. Les partenaires commerciaux sont traités avec équité et objectivité.

III. Être un acteur engagé

Mobiliser les compétences des collaborateurs au service de l'intérêt général et favoriser leur implication dans des initiatives solidaires

Altran récompense des projets innovants au service de l'intérêt général par un accompagnement des experts du Groupe sous forme de mécénat de compétences. Altran soutient financièrement plusieurs organisations non gouvernementales et associations nationales et internationales et favorise les collectes de dons en faveur de ces organisations

Participer à la mise au point de technologies respectueuses de l'environnement et à la recherche de solutions concrètes aux défis environnementaux actuels

Altran accompagne ses clients dans le développement de solutions innovantes plus respectueuses de l'environnement. Altran implique ses collaborateurs dans la recherche de solutions aux défis environnementaux actuels à travers ses partenariats technologiques et ses programmes de recherche interne.



Qui est concerné par cette charte éthique ?

La charte éthique du groupe Altran s'applique à l'ensemble des sociétés que le Groupe contrôle, dans tous les pays où il est présent et à l'ensemble de ses collaborateurs. La charte regroupe les engagements du groupe Altran envers plusieurs de ses parties prenantes et notamment ses clients, ses fournisseurs et partenaires et ses collaborateurs. La charte précise les attentes d'Altran envers ses partenaires et fournisseurs. Ces engagements sont obligatoires pour l'ensemble des sociétés contrôlées par la société Altran Technologies - collectivement désignées comme «Altran» ou «le Groupe».

Altran et chaque collaborateur du Groupe, quel que soit son grade, sa fonction ou le pays dans lequel il travaille, s'engagent à agir en conformité avec la charte éthique. Les dirigeants du Groupe doivent s'assurer que chaque collaborateur de l'entreprise connaît le contenu et les enjeux de la charte. Le respect et la mise en œuvre de la charte sont assurés conformément aux législations, politiques et usages locaux en vigueur. La charte éthique ne se substitue pas aux lois et réglementations applicables dans les pays où le Groupe exerce son activité.

Vous êtes un collaborateur d'Altran et souhaitez en savoir plus ?

La voie normale pour demander des informations complémentaires ou poser une question est votre supérieur hiérarchique. Si pour une raison ou une autre, cela ne vous était pas possible, adressez-vous à votre responsable des ressources humaines ou envoyez un mail à ethic@altran.com.

IV. De quoi parle-t-on ?

1. Discrimination en matière d'emploi :

traiter quelqu'un différemment et moins favorablement pour des motifs qui ne sont liés ni à son mérite, ni aux exigences de l'emploi et qui portent sur notamment la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'origine nationale ou sociale, l'orientation sexuelle, le handicap, etc.

2. La liberté d'association et le droit à la négociation collective assurent :

aux collaborateurs la possibilité de constituer des organisations de leur choix et de s'y affilier afin de pouvoir faire valoir collectivement leur point de vue au sein de l'entreprise.

3. Les déplacements :

visent à la fois les trajets domicile-travail et les trajets effectués par les collaborateurs dans le cadre de leurs missions.

4. Une donnée à caractère personnel :

information qui permet d'identifier ou de reconnaître un collaborateur ou un tiers, personne physique, directement ou indirectement. Il peut s'agir d'un nom, prénom, date de naissance, adresse postale, adresse électronique, adresse IP d'un ordinateur, numéro de téléphone, etc.

5. Les informations confidentielles :

définies comme telles par la loi ou par contrat ou de par leur nature intrinsèque. Sont en particulier confidentielles, les informations transmises par les clients, fournisseurs ou partenaires commerciaux et que le Groupe s'est engagé à ne pas divulguer. Respecter la confidentialité c'est réserver les accès aux données, applications et systèmes aux seules personnes habilitées de par leur rôle et fonction au sein du Groupe.

6. Une information privilégiée :

information non publique, précise, concernant directement ou indirectement Altran Technologies et qui, si elle était rendue publique, pourrait affecter le cours de bourse de l'action (ou de tout autre instrument financier émis par la société).

7. Les intérêts personnels :

concernent aussi bien les intérêts du collaborateur que ceux de toute personne physique ou morale de son entourage.

8. Le mécénat de compétences :

soutien à une organisation, un projet, une association d'intérêt général par la mise à disposition de compétences de collaborateurs, pendant leur temps de travail. Ce soutien en compétences peut revêtir des formes variées : développement de technologies, management de projet, refonte de sites Internet, amélioration des infrastructures informatiques, etc.

9. Les technologies respectueuses de l'environnement :

protègent celui-ci, sont moins polluantes, utilisent les ressources de manière plus durable, recyclent davantage leurs produits et déchets, et traitent les déchets non dégradables de manière plus satisfaisante que les anciennes technologies qu'elles ont remplacées.

10. La lutte contre le **changement climatique**, l'épuisement des ressources naturelles et la réduction des déchets et des sources de pollution sont les principaux défis environnementaux considérés.

ALTRAN TECHNOLOGIES
Société Anonyme
au capital de 128 510 552,50 €

Siège social
96 avenue Charles de Gaulle
92200 Neuilly-sur-Seine
702 012 956 RCS Nanterre

alTRAN