

CODE DE CONDUITE

DORIS

WE ENABLE CHANGE

SOMMAIRE

ENGAGEMENT DU PDG DU GROUPE DORIS	p. 1		
INTRODUCTION	p. 2		
Objet	p. 2		
Responsabilité personnelle	p. 2		
Engagement des instances dirigeantes	p. 2		
Demander conseil et signaler des préoccupations	p. 3		
Principes et valeurs	p. 3		
INTÉGRITÉ DANS LES AFFAIRES	p. 4		
Juridictions internationales	p. 4	PARTIES PRENANTES ET PARTENAIRES	p. 15
Prévention et lutte contre la corruption et le trafic d'influence	p. 4	Procédures comptables et contrôle interne	p. 15
Cartographie globale des risques	p. 7	Délit d'initié	p. 15
Maîtrise des risques inhérents aux tiers	p. 7	Comportement anticoncurrentiel	p. 15
Cadeaux et invitations	p. 7	Relations avec les fournisseurs, les partenaires et les sous-traitants	p. 16
Conflits d'intérêts	p. 9	Contenu local	p. 16
Contributions politiques	p. 10	Droits de l'homme	p. 16
Lobbying	p. 11	NOS ACTIFS	p. 17
Dons de bienfaisance	p. 11	Anti-blanchiment d'argent	p. 17
Paiement de facilitation	p. 11	Protection des actifs	p. 17
Régime disciplinaire	p. 11	Stockage des données	p. 17
Système d'alerte	p. 11	Lutte contre l'évasion fiscale	p. 17
Formation à la conformité	p. 12	SAUVEGARDE DE L'INFORMATION	p. 18
NOS ÉQUIPES	p. 13	Information personnelle	p. 18
Relations avec les employés	p. 13	Cyber sécurité	p. 18
Égalité, diversité et inclusion	p. 13	Confidentialité, vie privée et propriété	p. 18
Comportement au travail	p. 13	Médias et communication externe	p. 19
Alcool et drogues	p. 13		
L'esclavage moderne ou la traite des êtres humains	p. 13	APPENDIX 1	
Sécurité, santé, environnement	p. 14	CHARTRE ÉTHIQUE DU GROUPE DORIS	p.20



ENGAGEMENT DU PDG DU GROUPE DORIS

Le Groupe DORIS conduit ses activités dans le respect de principes éthiques en tant qu'employeur, en tant que société et en tant qu'entreprise citoyenne responsable.

L'intégrité est le fondement même de la santé financière et de la stabilité de toute entreprise sur le long terme. Conscient de ce fait, DORIS cherche à appliquer les plus hauts standards d'éthique dans le cadre de son activité. L'adhésion aux valeurs d'honnêteté, d'intégrité et de concurrence loyale est un facteur clé de la culture et du succès de DORIS.

Toute forme de corruption ou de subornation est strictement interdite chez DORIS. Ce code de conduite, qui reflète l'engagement de DORIS à lutter contre la corruption, le trafic d'influence et tout autre type de manquement à l'intégrité, a été conçu pour aider tous nos employés à comprendre les risques associés à certaines actions, à identifier les circonstances qui pourraient conduire à ce type d'action et à répondre de manière appropriée à ces situations avec l'aide de leurs collègues, de l'équipe de conformité et de la direction.

Chaque employé de DORIS a un rôle important à jouer dans le respect des règles d'éthique. Cela commence par la connaissance et l'application de ce code de conduite.

DORIS a une tolérance zéro pour tout écart en matière de corruption et de trafic d'influence et nous avons confiance dans le soutien de tous les employés à cet égard.

Christophe DEBOUVRY
Président-Directeur Général

INTRODUCTION

OBJET

Le groupe DORIS, ses entités et ses filiales (ci-après dénommés « DORIS ») se conforment aux **principes éthiques** suivants. Ceux-ci peuvent être résumés en cinq messages simples :

- Se conformer **AUX LOIS ET RÉGLEMENTATIONS LOCALES APPLICABLES** ;
- Instaurer une culture de l'intégrité et rejeter **TOUTE FORME DE CORRUPTION** ;
- Se comporter de manière **JUSTE ET HONNÊTE** et honorer ses engagements ;
- Respecter les autres **SANS DISCRIMINATION** ;
- Contribuer à **UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL POSITIF**.

DORIS s'engage à adopter un **comportement juste, éthique et positif**. Ce Code de Conduite (« Code ») est un guide des principes qui régissent la manière dont nous travaillons les uns avec les autres et nos relations avec les clients, les fournisseurs, les concurrents, les organismes gouvernementaux et le public, y compris nos actionnaires. Ce Code définit nos attentes pour y parvenir.



LES EMPLOYÉS DOIVENT LIRE, COMPRENDRE ET APPLIQUER CE CODE DANS LE CADRE DE LEURS ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES QUOTIDIENNES.

Ce Code décrit les règles et les attentes de DORIS pour protéger l'entreprise. Il s'applique à toutes les activités menées par DORIS et concerne tous les employés, y compris les cadres supérieurs et le conseil d'administration.

Le Code s'applique également à tous les partenaires en affaires : fournisseurs de biens et/ou de services, partenaires de *joint ventures*, clients, sous-traitants et toute autre partie avec laquelle DORIS entretient des relations d'affaires.



DORIS S'ENGAGE À CE QUE TOUS LES PARTENAIRES EN AFFAIRES PRENNENT CONNAISSANCE DE CE CODE ET L'ACCEPTENT AVANT D'ENTAMER UNE RELATION AVEC LE GROUPE.

RESPONSABILITÉ PERSONNELLE

Il incombe à chaque employé de veiller au **respect du Code et d'agir conformément** à celui-ci. Ce Code ne saurait dispenser les individus de leur responsabilité d'utiliser leur jugement personnel et leur bon sens pour prendre la bonne décision. Les employés qui ont des questions sur la marche à suivre dans une situation donnée doivent consulter leur responsable. Personne ne pourra justifier une violation de ce Code en invoquant un manque de compréhension, une confusion ou l'ignorance d'une disposition quelconque.

Ce Code est remis dans le cadre du processus d'accueil de tous les nouveaux embauchés et aux fournisseurs dans le cadre de tout accord potentiel. Il est également disponible sur l'intranet de DORIS ainsi que sur son site internet, afin que tous les employés et partenaires y aient accès.

ENGAGEMENT DES INSTANCES DIRIGEANTES

LE PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL DE DORIS GROUP est responsable en dernier ressort de la définition des principes d'éthique de DORIS et de leur bonne mise en œuvre, en utilisant le système de gestion de la conformité en place et par l'intermédiaire des équipes et des responsables présentées ci-dessous.

LES ÉQUIPES DE DIRECTION DES ENTITÉS ET DES FILIALES DE DORIS sont responsables de la mise en œuvre de ce Code. La responsabilité quotidienne de la conformité est déléguée à ces équipes de direction.

L'ÉQUIPE DE CONFORMITÉ DE DORIS est responsable de :

- Promouvoir une culture éthique au sein de DORIS ;
- Assurer la formation du personnel ;
- Générer, communiquer et expliquer aux employés, en étroite collaboration avec la direction de l'entité, les chartes, codes ou directives sur lesquels reposent les engagements éthiques de DORIS ;
- Identifier les risques éthiques auxquels l'entité est confrontée ;
- Répondre à toutes les questions et préoccupations des employés et des partenaires en affaires concernant le Code.

LES MANAGERS qui dirigent une équipe de collaborateurs ont des responsabilités supplémentaires, en vertu du Code, pour :

- Montrer l'exemple ;
- S'assurer de la formation de leurs collaborateurs ;
- S'assurer que le personnel comprend et respecte le programme de prévention de la corruption et du trafic d'influence ;
- Surveiller les activités commerciales ;
- Signaler toute violation au responsable de la conformité ;
- Veiller à ce que chaque collaborateur soit en mesure de poser des questions et de recevoir des conseils et des réponses appropriés.

DEMANDER CONSEIL ET SIGNALER DES PRÉOCCUPATIONS

Chaque employé doit lire ce code de conduite dans son intégralité, se conformer à ses principes et **signaler rapidement toute préoccupation ou irrégularité**, afin d'éviter les pertes financières et de protéger la bonne réputation de DORIS.

Ce Code a été écrit pour fournir des détails spécifiques sur les normes et comportements attendus. **Dans le cas où un lecteur ne comprendrait pas un aspect quelconque du Code, il doit toujours chercher à obtenir des conseils et des orientations supplémentaires** auprès des responsables, de l'équipe des ressources humaines ou de l'équipe de conformité.



TOUTE VIOLATION SUSPECTÉE OU CONSTATÉE DU CODE DE CONDUITE PEUT ÊTRE SIGNALÉE, EN TOUTE CONFIDENTIALITÉ, AU RESPONSABLE DE LA CONFORMITÉ DU GROUPE À L'ADRESSE SUIVANTE* : COMPLIANCE.INCIDENT@DORISGROUP.COM

*Voir § Système d'Alerte ci-dessous (à la page 15).

PRINCIPES ET VALEURS

DORIS cherche continuellement à avoir un impact positif sur toutes ses parties prenantes (employés, clients, communautés locales et actionnaires), tout en prenant en considération :

- La durabilité ;
- Sa responsabilité en tant qu'entreprise ;
- La protection de l'environnement ;
- La croissance économique ;
- Le progrès social.

L'engagement de DORIS en matière de responsabilité sociale des entreprises (RSE) est démontré par l'adoption des valeurs fondamentales suivantes dans toutes ses activités :

- Appliquer les plus hauts niveaux de normes en matière de santé, de sécurité et d'environnement ;
- Comprendre et respecter les lois et réglementations des pays dans lesquels nous travaillons ;
- Minimiser l'impact environnemental ;
- S'engager auprès des communautés locales ;
- Générer un impact positif et équilibré pour toutes nos parties prenantes ;
- Chercher à améliorer l'efficacité énergétique et matérielle ;
- Soutenir le développement de sources d'énergie renouvelables parallèlement à nos activités traditionnelles d'exploitation du pétrole et du gaz ;
- Transparence et responsabilité dans l'ensemble de nos activités ;
- Adhésion à des normes éthiques de haut niveau ;
- Protection de la viabilité à long terme de notre entreprise afin que nous puissions continuer à contribuer positivement à notre RSE au travers de toutes nos activités ;
- Protection des droits de l'homme.

Tout en appliquant ces valeurs fondamentales de manière cohérente, nous devons être prêts à comprendre les opportunités et à atténuer les risques associés à l'évolution des besoins et des attentes de toutes nos parties prenantes afin de garantir la viabilité future de notre entreprise. DORIS s'engage également à respecter le **Pacte mondial des Nations Unies** et ses dix principes fondamentaux pour les entreprises.

INTÉGRITÉ DANS LES AFFAIRES

JURIDICTIONS INTERNATIONALES

DORIS opère à partir d'un certain nombre de pays et ses plus grandes filiales sont basées en France, au Royaume-Uni et aux États-Unis d'Amérique. Pour cette raison, chaque entité de DORIS doit se conformer aux lois anticorruption extraterritoriales de ces pays. L'extraterritorialité concerne les normes juridiques dont le champ d'application dépasse la juridiction territoriale de l'entité locale.

Le Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) des USA(1977), le UK Bribery Act (2010), le droit pénal français (2000), ainsi que d'autres lois locales qui s'appliquent aux activités de DORIS, interdisent la corruption, prévoient des sanctions sévères et appellent à la prévention de la corruption.

La loi française Sapin II (2017) définit des règles pour prévenir, détecter et prendre des mesures correctives contre la corruption et le trafic d'influence. À ce titre, DORIS s'engage à mettre en œuvre un programme de conformité complet qui comprend : (i) le présent code de conduite anticorruption, (ii) un système d'alerte, (iii) une cartographie des risques, (iv) des procédures de diligence raisonnable à l'égard des tiers, (v) une formation à la conformité, (vi) des procédures comptables associées aux risques, (vii) un régime disciplinaire, et (viii) une procédure de mesure de l'efficacité du programme de conformité.

PRÉVENTION ET LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET LE TRAFIC D'INFLUENCE

Les définitions de DORIS sont :

CORRUPTION, EN LANGUE ANGLAISE désigne un comportement malhonnête de la part de personnes en position de pouvoir, telles que des dirigeants ou des fonctionnaires, qui couvre divers types de pratiques malhonnêtes et illégales telles que la corruption, le détournement de fonds, la fraude, le népotisme, la collusion et l'abus de pouvoir.

CORRUPTION EN FRANÇAIS OU BRIBERY EN ANGLAIS est l'acte par lequel une personne exerçant une fonction

publique ou privée particulière sollicite/propose ou accepte/donne un cadeau, une offre ou une promesse, en vue d'accomplir, de retarder ou de ne pas accomplir un acte, directement ou indirectement, dans le cadre de ses fonctions. La corruption est considérée comme active pour les personnes qui récompensent des faveurs et passive pour celles qui acceptent l'avantage.

Tant la personne qui sollicite/accepte un avantage indu que celle qui le propose/le cède pourraient faire l'objet, à titre personnel, de sanctions pénales très graves – en plus des sanctions disciplinaires applicables – et pourraient également exposer DORIS à de telles sanctions.

Le **TRAFIC D'INFLUENCE** est le fait pour une personne (fonctionnaire public ou judiciaire, particulier, agent public international ou agent de la justice internationale), de solliciter ou d'agréer, sans aucun droit, à tout moment, directement ou indirectement, des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages quelconques pour elle-même ou pour autrui afin d'abuser ou de faire abuser de son influence réelle ou supposée en vue d'obtenir un traitement préférentiel, un emploi, un contrat ou toute autre décision favorable de la part d'une autorité ou d'une administration publique. Le trafic d'influence est considéré comme actif pour les personnes qui récompensent l'utilisation de l'influence par le fonctionnaire concerné et passif pour celles qui utilisent leur influence.

Tant la personne qui se propose d'abuser de son influence auprès d'une administration que celle qui accepte d'accorder à cette dernière un avantage injustifié pour qu'elle abuse de son influence peuvent être exposées à des sanctions pénales très graves – en plus des sanctions disciplinaires applicables – et peuvent également exposer DORIS à de telles sanctions.

Par exemple, la corruption ou le trafic d'influence sont sanctionnés en France par une peine pouvant aller jusqu'à 10 ans d'emprisonnement et une amende pouvant atteindre 1000000 d'euros ou deux fois le montant du produit de l'infraction. Le montant de l'amende peut être multiplié par cinq pour les entités légales telles que DORIS. De nombreuses peines complémentaires peuvent également être appliquées.



DORIS APPLIQUE UNE « TOLÉRANCE ZÉRO » À L'ÉGARD DE TOUT ACTE DE CORRUPTION, QU'IL S'AGISSE D'UNE OFFRE OU D'UNE ACCEPTATION, QUELLE QUE SOIT SA TAILLE OU SON AMPLEUR. TOUT ACTE AVÉRÉ SERA TRAITÉ CONFORMÉMENT AUX PROCÉDURES DISCIPLINAIRES DE L'ENTREPRISE.

Les actes de corruption influencent un individu dans l'exercice de ses fonctions et l'incitent à agir de manière malhonnête. DORIS considère que le fait que le bénéficiaire ou le destinataire de l'acte de corruption travaille dans le secteur public ou privé est indifférent.

Cependant une vigilance accrue est requise si, dans l'exercice de nos fonctions, une relation doit être établie avec des représentants du secteur public, pour obtenir des autorisations ou des accréditations. Les réglementations et les lois qui encadrent l'engagement de ces représentants sont particulièrement strictes et la moindre déviation, par la tentative ou l'exercice de corruption, ou seulement toute forme de favoritisme est totalement proscrite dans la plupart des pays où DORIS exerce.

La corruption peut prendre de nombreuses formes, y compris mais sans s'y limiter :

- Cadeaux et/ou invitations ;
- Faveurs personnelles ;
- Dons de bienfaisance et contributions sociales ;
- Remises sur des produits ou des services ;
- Prêts à un taux d'intérêt très favorable ;
- Paiement ou remboursement de frais de voyage ;
- Paiement d'un prix excessif pour un produit ou un service.

Sur la base de la cartographie globale des risques de corruption et de trafic d'influence (voir § suivant) mise à jour en 2024, plusieurs exemples de situations potentielles ont été identifiés, comme indiqué ci-dessous.



EXEMPLES ILLUSTRANT LES SITUATIONS DANS LESQUELLES UN EMPLOYÉ DE DORIS EST SUSCEPTIBLE D'ÊTRE CONFRONTÉ À UN RISQUE DE CORRUPTION :

- Une société cliente lance un appel d'offres pour une prestation d'ingénierie. DORIS, pour répondre sur l'ensemble du projet, se lie en consortium avec un partenaire, ou recrute un sous-traitant local. Ce partenaire, pour augmenter les chances de gagner, décide, de proposer un pot-de-vin au représentant de client et décideur. Même à son insu, la responsabilité pénale de DORIS est engagée ;
- DORIS souhaite développer son activité dans un nouveau pays, ciblé pour son vaste marché. Il n'a pas d'expérience dans ce pays et ne connaît pas les clients. DORIS décide d'appointer un agent pour l'aider dans sa démarche marketing et commercial. Enfin un appel d'offres est émis par un prospect, et pour augmenter les chances de DORIS, l'agent décide de proposer un pot-de-vin au décideur chez ce client. Même à son insu, la responsabilité pénale de DORIS est engagée ;
- Un employé de DORIS souhaite vivement que son entité obtienne un nouveau contrat mais sait que la concurrence est rude et contacte donc une personne du client chargée de l'appel d'offres pour lui offrir un cadeau (par exemple des vacances) en échange d'une décision favorable ;





SUITE (EXEMPLES ILLUSTRANT LES SITUATIONS DANS LESQUELLES UN EMPLOYÉ DE DORIS EST SUSCEPTIBLE D'ÊTRE CONFRONTÉ À UN RISQUE DE CORRUPTION) :

- DORIS a gagné un nouveau projet et, son exécution à peine commencée, le représentant du client tente d'imposer un sous-traitant de son choix. DORIS obtempère sans savoir qu'en fait le dirigeant de ce sous-traitant est un proche du représentant du client, à qui il a promis une rétrocommission en cas de succès;
- Un agent de contrôle des frontières suggère qu'il y a un problème avec un visa ou un permis de séjour mais que les choses pourraient être résolues en échange d'un cadeau ou d'une gratification;
- Un employé de DORIS accepte un cadeau d'un fournisseur existant en échange de sa sélection directe pour réaliser des travaux futurs, sans aucun processus d'appel d'offres concurrentiel;
- L'administration de tutelle d'un client organise une opération caritative au profit d'une association humanitaire, présidée par l'épouse d'un de ses hauts fonctionnaires. Mais en réalité les fonds sont entièrement captés, à des fins personnelles, par la famille du haut fonctionnaire;
- Des représentants des autorités de contrôles professionnelles sollicitent le paiement de gratifications pour accorder des autorisations ou délivrer des documents nécessaires pour obtenir des licences, des permissions d'opérer, ou tout document nécessaire pour travailler sur site;
- Le représentant d'un client public, dont le contrat avec DORIS est en cours de réalisation, exige des avantages non prévus au contrat, tels que billets d'avion, séjours en hôtel ou divertissements, ou simplement des cadeaux.



EXEMPLES ILLUSTRANT DES SITUATIONS DANS LESQUELLES UN EMPLOYÉ DE DORIS EST SUSCEPTIBLE D'ÊTRE CONFRONTÉ À UN ACTE DE TRAFIC D'INFLUENCE :

- Offrir un cadeau ou une somme d'argent à un parent ou un ami d'un agent public afin d'utiliser son influence auprès de ce dernier pour obtenir une décision favorable dans le cadre d'un processus d'attribution d'un contrat ou d'un processus de validation d'un sous-traitant;
- Un agent public d'un pays ou un « intermédiaire » contacte un employé de DORIS en lui proposant d'influencer une personne en charge d'une décision concernant DORIS (une demande d'autorisation ou de licence) en échange d'une somme d'argent ou d'un cadeau;
- Offrir un cadeau ou une somme d'argent à un agent public pour qu'il use de son influence sur le ministre en charge de l'agrément des sous-traitants des opérateurs pétroliers;
- Accorder un emploi à un membre de la famille d'un agent public afin que ce membre de la famille use de son influence pour obtenir une décision favorable de l'agent public;
- Engager un agent public en tant que consultant pour aider à obtenir une décision administrative favorable grâce à l'influence de la personne concernée sur le décideur au sein de l'administration concernée;
- Engager un intermédiaire dans le but de lui faire réaliser l'un des actes de corruption ci-dessus.

CARTOGRAPHIE GLOBALE DES RISQUES

Conformément à la législation et dans le but de toujours adapter et améliorer ce Code, DORIS effectue une évaluation des risques sous la forme d'une « cartographie » qui tient notamment compte des activités et opérations de DORIS, des types d'interactions avec des tiers et des zones géographiques concernées. Elle est périodiquement mise à jour et la dernière mise à jour de la cartographie des risques a été menée en 2024 par l'équipe conformité de DORIS, sous le contrôle d'un Comité de Pilotage composé de membres de l'instance dirigeante du groupe.

Cette évaluation des risques de conformité permet à DORIS d'identifier et de prendre en compte l'ensemble de son exposition, de maintenir un inventaire de ses obligations réglementaires, tout en donnant priorité à la Maîtrise des risques identifiés. DORIS aura, de fait, la possibilité de détecter et de traiter ces risques à un stade très préliminaire de leur apparition.

Les résultats de la cartographie globale des risques ont un impact direct sur toutes les autres politiques internes adoptées par DORIS dans le cadre de son programme anti-corruption.

MAÎTRISE DES RISQUES INHÉRENTS AUX TIERS

Les relations avec les tiers, qu'il s'agisse des fournisseurs, des prestataires de services, mais également des clients, peuvent créer des risques pour le groupe, notamment une exposition à la corruption. Afin d'identifier, d'atténuer et éventuellement d'éviter ces risques, DORIS s'engage à évaluer l'intégrité des tiers avec lesquels elle fait des affaires.

Cette « diligence raisonnable », en anglais *due diligence*, est un processus important qui permet à DORIS de comprendre le contexte, les capacités, les responsabilités et les risques potentiels associés à un partenaire en affaires, avant la mise en place de tout accord contractuel. DORIS applique une *due diligence*, basée sur l'évaluation du risque

de corruption, à toutes les parties prenantes et à tous les partenaires en affaires.

Les règles internes actuellement applicables par les employés de DORIS en ce qui concerne la *due diligence* à l'égard des tiers sont contenues dans la version la plus récente de la politique interne intitulée « Procédure d'évaluation et d'engagement des partenaires en affaires » et son Guide d'Application, qui porte le numéro 110-0004-22-DOC-0891. Elle peut être consultée sur les sites intranet du groupe ou auprès d'un membre de l'équipe de conformité.

Le niveau et la complexité de la *due diligence* varient en fonction du risque perçu. Au minimum, et dans le cas où une *due diligence* est effectivement requise en vertu de la politique interne, l'évaluation nécessitera que les partenaires en affaires remplissent un questionnaire. Dans le cas de risques perçus plus élevés, la *due diligence* peut nécessiter qu'une évaluation soit menée par un organisme externe indépendant.

Les opérationnels, impliqués dans le processus de sélection des fournisseurs et dans la relation avec celui-ci, vont mener ces *diligences*, avec le soutien si nécessaire du responsable de la conformité de leur entité. Ils suivront, pour ce faire, les étapes suivantes :

- Détermination, en appliquant la procédure, du risque de corruption inhérent au service recherché et au pays d'origine;
- Envoi d'un questionnaire de *due diligence* au fournisseur potentiel;
- Examen des réponses au questionnaire afin de détecter d'éventuels points d'attention (red flag) et déterminer si le fournisseur potentiel répond aux exigences de conformité de DORIS.

CADEAUX ET INVITATIONS

Les pratiques relatives aux cadeaux et invitations varient selon les pays. Ils sont généralement offerts dans un esprit de bonne volonté, même si dans certaines parties du monde, refuser un cadeau ou une invitation est considéré comme une insulte par la personne qui l'offre. À l'inverse, accepter un cadeau ou une invitation peut générer un

conflit d'intérêts. En outre, les cadeaux ou les invitations offerts ou acceptés dans le but d'obtenir un contrat ou un avantage concurrentiel peuvent être considérés comme des pots-de-vin ou des rétrocommissions.

Compte tenu des conséquences juridiques et de réputation très graves qui peuvent découler d'un cadeau inapproprié, le principe général au sein de DORIS est d'éviter d'offrir ou de recevoir tout cadeau d'un tiers.

Le groupe DORIS a émis une directive appelée « Instruction sur les Cadeaux et Invitations », qui porte le numéro 110-0004-24-DOC-1160, dans le but de clarifier les usages admis dans le groupe sur ces questions. Elle peut être consultée sur les sites intranet du groupe ou auprès d'un membre de l'équipe de conformité.

OFFRIR UN CADEAU

Offrir des articles de faible valeur pour promouvoir, expliquer ou faire une démonstration des produits ou services commercialisés par DORIS est autorisé. Cela inclut des articles publicitaires tels que les stylos, les tasses à café et autres articles, à condition qu'ils soient :

- Offerts par courtoisie, en signe de respect ou de gratitude, ou pour remercier quelqu'un de son hospitalité, selon les coutumes du pays;
- Appropriés et sans ambiguïté dans sa forme et sa valeur;
- Offerts occasionnellement.

Les articles ou services suivants **ne doivent en aucun cas être proposés à un client** :

- L'argent liquide, les chèques-cadeaux ou les bons d'achat;
- Tout article tangible de valeur tel que les montres et les bijoux;
- Actions ou autres titres;
- Billets d'avion ou d'autres types de transport;
- Offres d'emploi;
- Bourses d'études;
- et autres articles ou services similaires.

DORIS « n'achète » pas de contrats et fonde son succès sur la qualité de ses services ainsi que sur son engagement à satisfaire ses clients.

✓ **EN PARTICULIER, IL EST STRICTEMENT INTERDIT AUX EMPLOYÉS DE DORIS D'OFFRIR LES CADEAUX OU LES AVANTAGES MENTIONNÉS CI-DESSUS EN ÉCHANGE D'UN CONTRAT AVEC UN CLIENT OU DE TOUT AUTRE AVANTAGE INDU.**

REPAS ET DIVERTISSEMENTS

DORIS peut offrir à un client des repas de valeur raisonnable ou d'autres formes de divertissement par courtoisie dans le cadre normal de ses activités.

✓ **LES REPAS D'AFFAIRES OU LES DIVERTISSEMENTS RÉCURRENTS, EXCESSIFS, EXTRAVAGANTS OU SOMPTUAIRES SONT INTERDITS CAR ILS PEUVENT DONNER L'IMPRESSION OU SUGGÉRER QUE DES FAVEURS SONT ATTENDUES EN RETOUR.**

Le nombre d'employés de DORIS participant à un événement doit être proportionné au nombre de participants du côté du client, et au moins un employé de DORIS doit être présent. Un autre exemple de comportement approprié concernant les invitations (tant qu'elles sont autorisées par les lois locales) est la « réciprocité » : n'invitez jamais un client à un endroit où il ne pourrait pas rendre l'invitation.

S'ils ont des questions ou soupçonnent des violations de ces conditions, les employés doivent consulter leur responsable ou le responsable de la conformité de leur entité.

ACCEPTER UN CADEAU

DORIS limite strictement l'acceptation de gratifications de la part de clients, de fournisseurs ou d'autres personnes qui peuvent chercher à influencer les actions de l'entreprise.

✓ **AUCUN EMPLOYÉ N'A LE DROIT D'ACCEPTER UNE GRATIFICATION, QUELLE QU'EN SOIT LA VALEUR, QUI PUISSE INFLUENCER, TENTER D'INFLUENCER OU DONNER L'IMPRESSION D'INFLUENCER SON JUGEMENT.**

Les actes suivants sont, en toutes circonstances, **inacceptables** :

- Accepter des dons en espèces, quel que soit le donateur;
- Accepter toute récompense pour des services fournis (les employés peuvent accepter un cadeau s'il n'est pas en espèces, s'il est spontané, de faible valeur et s'il n'a pas été offert pour bénéficier d'un traitement favorable en vue d'obtenir un contrat);

- La sollicitation directe ou indirecte de cadeaux auprès de clients ou de fournisseurs;
- Accepter paiements, prêts, « pots-de-vin » ou rétrocommissions de la part de quiconque;
- Accepter des cadeaux de la part de fournisseurs qui participent à un processus d'appel d'offres.

En règle générale, DORIS s'interdit d'accepter toute proposition de clients ou de fournisseurs visant à couvrir des frais de voyage, de repas ou d'hébergement dans le cadre de séminaires, conférences ou autres événements. Ceci s'applique également aux billets pour des événements sportifs ou autres événements publics. Dans le cas où il est considéré comme bénéfique pour l'entreprise qu'un employé assiste à un événement auquel il a été invité par un client, les frais liés à cet événement seront pris en charge par DORIS.

Il existe toutefois des exceptions à cette règle générale, par exemple si un responsable de DORIS donne son accord. Les employés de DORIS peuvent accepter des repas, des boissons ou d'autres formes discrètes d'hospitalité ou de divertissement de la part de clients ou de fournisseurs par courtoisie, dans le cadre normal de leurs activités, à condition que :

- Ces offres ne soient pas faites dans le but de bénéficier d'un traitement favorable en vue de l'obtention d'un contrat;
- Ces offres ne peuvent être interprétées comme une tentative d'influencer nos actions;
- Cette pratique n'est pas généralisée et récurrente;
- La valeur et la fréquence de ces offres ne sont pas excessives.

✓ **LES EMPLOYÉS NE DOIVENT ACCEPTER AUCUNE FORME DE DIVERTISSEMENT DE LA PART D'UN CLIENT OU D'UN FOURNISSEUR, À MOINS QU'IL N'AIT ÉTÉ APPROUVÉ AU PRÉALABLE PAR SON RESPONSABLE.**

Si un employé refuse un cadeau, il doit expliquer à la personne qui l'offre que la politique de DORIS lui interdit de l'accepter.

Les employés doivent consulter leur responsable ou le responsable de la conformité s'ils ont des questions ou s'ils soupçonnent une violation de ces conditions.

CONFLITS D'INTÉRÊTS

Un conflit d'intérêts est une situation dans laquelle le jugement d'une personne agissant à titre professionnel peut être influencé par un intérêt secondaire, distinct de celui de l'entreprise qu'elle représente.

Le groupe DORIS a émis une instruction appelée « Instruction sur la Gestion des Conflits d'Intérêt », qui porte le numéro 110-0004-24-DOC-1161, dans le but d'aider les employés à détecter les situations à risque et de les encourager à déclarer à leur hiérarchie les liens d'intérêt qu'ils jugent pouvoir les exposer à un risque de conflit. Elle peut être consultée sur les sites intranet du groupe ou auprès d'un membre de l'équipe de conformité.

✓ **S'IL S'AVÈRE QU'UN EMPLOYÉ A ACCORDÉ UN TRAITEMENT PLUS OU MOINS FAVORABLE OU EXERCÉ UNE INFLUENCE INDUE SUR UN CLIENT, UN FOURNISSEUR OU UN ENTREPRENEUR EN RAISON D'UNE RELATION PERSONNELLE, L'AFFAIRE SERA TRAITÉE SUIVANT LE RÉGIME DISCIPLINAIRE APPLICABLE.**

Tout risque de conflit d'intérêts que percevrait un employé, en lien avec une relation personnelle, doit être déclaré à son responsable hiérarchique et au responsable des ressources humaines.

Un conflit d'intérêts peut également survenir lorsqu'un employé s'engage dans tout autre travail qui pourrait entrer en conflit avec les activités de DORIS.



EXEMPLES ILLUSTRANT LE CAS OÙ UN EMPLOYÉ DE DORIS EST SUSCEPTIBLE DE SE TROUVER DANS UNE SITUATION DE CONFLIT D'INTÉRÊTS :

- Lorsqu'une personne (un employé de DORIS ou un actionnaire d'une entité de DORIS), les membres de sa famille, ses proches ou ses amis ont un intérêt financier substantiel ou détiennent une participation substantielle dans une société qui est un client, un fournisseur, un partenaire ou un concurrent de DORIS.
- Lorsque, dans l'exercice de ses fonctions, une personne est actuellement ou a été, au cours des 12 derniers mois, en relation professionnelle avec un membre de sa famille ou un ami qui est employé ou travaille pour un client, un tiers ou un concurrent de DORIS, et que cette personne peut influencer ou avoir influencé des décisions professionnelles.
- Lorsque la personne est impliquée ou cherche à être impliquée en tant qu'employé, propriétaire, consultant ou représentant d'une entité qui opère dans le même domaine que DORIS ou qui compte DORIS parmi ses clients ou fournisseurs.
- Lorsque la personne est actuellement impliquée ou a été impliquée au cours des 12 derniers mois, dans la gouvernance d'une organisation commerciale ou à but non lucratif, et qui est un client, un partenaire ou un concurrent de DORIS.

Il est attendu des employés qu'ils consacrent leurs compétences et leur attention pendant les heures de travail entièrement à DORIS.

Pendant la période d'emploi, les employés ne doivent pas s'engager dans un autre travail en dehors des heures de travail pour DORIS, qu'il soit rémunéré ou non et qu'il soit employé ou indépendant, qui est lié ou pourrait entrer en conflit avec les activités de DORIS, sans l'autorisation écrite préalable de leur responsable.

Il ne sera pas permis à un employé de s'engager dans une activité que DORIS estime être en concurrence directe ou indirecte avec les activités de DORIS, ou qui, de l'avis de DORIS, nuit ou pourrait nuire à la capacité de l'employé à remplir pleinement et efficacement ses fonctions pour DORIS. Les employés qui ne respectent pas cette disposition feront l'objet d'une action disciplinaire dans le cadre de la procédure disciplinaire applicable de DORIS.

L'utilisation sans autorisation du matériel, des équipements et/ou des locaux de DORIS pour effectuer des travaux pour des clients ou des consommateurs à titre personnel constitue une infraction disciplinaire.

CONTRIBUTIONS POLITIQUES

DORIS ne s'aligne sur aucune organisation politique. Bien qu'il puisse interagir avec des partis politiques ou des agents du gouvernement, il n'y a pas de préférence ou de soutien particulier pour un seul parti politique.

De plus DORIS ne fait aucune contribution politique, que ce soit en espèces ou de toute autre manière, à un candidat, un parti ou un comité politique, ou à leurs représentants.



DORIS NE PARTICIPE EN AUCUNE FAÇON AUX PROCESSUS POLITIQUES DES PAYS HÔTES.

Cela n'interdit pas aux employés de soutenir individuellement un candidat ou un parti politique. Si les employés décident de s'impliquer personnellement dans des activités politiques, celles-ci ne doivent être entreprises qu'en leur nom propre, sur leur temps personnel et sans aucune référence à DORIS.

LOBBYING

Le lobbying consiste à promouvoir les intérêts de DORIS par la communication de données objectives, économiques et techniques sur l'entreprise à des leaders d'opinion et/ou des dirigeants des communautés dans lesquelles les entités sont basées. L'objectif du lobbying est d'améliorer la réputation de DORIS, de promouvoir son image, ses valeurs, ses activités et ses services et de défendre ses intérêts. Le lobbying ne peut être effectué qu'à l'initiative du Président Directeur Général du Groupe ou du Directeur Général de l'Entité.

DONS DE BIENFAISANCE

DORIS soutient les dons caritatifs au sein des communautés dans lesquelles nous travaillons. Une autorisation écrite doit être obtenue, à chaque fois, conformément à la matrice d'autorisation applicable.

Dans certains cas, un don caritatif peut être perçu comme un pot-de-vin déguisé ou une contribution politique, les dons doivent donc être faits préférentiellement en nature et répondre à un véritable besoin local. Les dons en numéraire doivent être versés directement à l'organisation caritative contre un reçu.

Les organisations bénéficiaires sont soumises à une *due diligence* préalable, en application de la politique DORIS de vérification de l'intégrité des tiers.

PAIEMENT DE FACILITATION

Les paiements de facilitation, ou gratifications, sont des paiements de faible valeur destinés à obtenir ou à accélérer, généralement de la part d'agents publics, des services de routine, auxquelles la personne a déjà droit. Ces paiements pourraient également être effectués dans l'intention d'accélérer un processus de signature de contrat.



EXEMPLES ILLUSTRANT DES SITUATIONS :

- Les situations dans lesquelles les employés de DORIS pourraient être confrontés au risque de paiements de facilitation peuvent concerner l'obtention de visas, de permis, de raccordements téléphoniques ou électriques, le traitement d'une facture, l'accélération d'une signature ou du dédouanement d'un équipement, le passage d'une frontière;
- D'autres situations où DORIS aurait mandaté un tiers pour obtenir des autorisations, des documents administratifs

tels que visa, permis de travail, ou l'accélération du paiement de ses factures par un client et ou ce prestataire, pour mener sa mission, proposerait au personnel de l'administration en charge des gratifications pour obtenir que soient traitées en priorité les demandes de DORIS.

DORIS ne fait pas de distinction entre les paiements de facilitation et les pots-de-vin.

Les collaborateurs sont encouragés à consulter sur les sites intranet du groupe ou auprès d'un membre de l'équipe de conformité, la directive appelée « Instruction sur les Cadeaux et Invitations », citée plus haut, qui traite également des gratifications.



LES PAIEMENTS DE FACILITATION SONT INTERDITS, SAUF DANS LES CAS DE MENACES À L'INTÉGRITÉ PHYSIQUE OU DE DOMMAGES MATÉRIELS. IL EST ÉGALEMENT INTERDIT À UN EMPLOYÉ OU À UN TIER D'EFFECTUER DES PAIEMENTS DE FACILITATION AU NOM DE DORIS.

Tout ce qui pourrait être considéré comme un paiement de facilitation doit être porté à la connaissance de la direction générale pour approbation préalable et **enregistré dans le livre comptable**.

RÉGIME DISCIPLINAIRE

Le non-respect par un employé de DORIS de l'une des normes énoncées dans le présent Code de Conduite peut entraîner des mesures disciplinaires, y compris – si la loi locale applicable le permet – le licenciement, même pour une première infraction. Dans certains cas, des sanctions civiles ou pénales peuvent s'appliquer.

Le droit local de l'entité DORIS concernée s'applique pour la sanction d'un employé de cette même entité ayant violé le présent Code de Conduite. Dans les entités disposant d'un « règlement intérieur » ou d'un « manuel du salarié » prévoyant des sanctions disciplinaires, ces sanctions disciplinaires s'appliquent.

SYSTÈME D'ALERTE

DORIS s'engage à maintenir un environnement dans lequel les préoccupations peuvent être soulevées, écoutées et prises en compte **sans crainte de représailles**.

Chaque employé doit donc se sentir à l'aise pour signaler des manquements. Parmi les exemples de ces préoccupations, citons les incidents réels ou présumés où il y a :

- Toute violation des règles prévues par le présent Code de Conduite, notamment celles applicables à l'intégrité des affaires;
- Action ou intention de commettre une infraction pénale;
- Le non-respect de l'environnement, de la santé, de la sécurité ou de la sûreté;
- Irrégularité financière ou suspicion de corruption, de fraude ou de vol;
- L'intimidation ou le harcèlement d'une personne;
- Toute action visant à cacher ou à dissimuler des actes répréhensibles.

Les rapports peuvent être effectués par les employés auprès de leurs managers ou de leur responsable de la conformité respectif. Les employés peuvent également envoyer directement, soit un simple e-mail, soit un rapport de notification d'éthique (ENR), dûment complété, au responsable de la conformité pour le Groupe DORIS à l'adresse suivante : compliance.incident@dorisgroup.com

Le groupe DORIS a émis une instruction appelée « Dispositif de Signalement Professionnel du Groupe DORIS », avec sa « Fiche de Signalement Éthique » et son Guide d'Application, qui porte le numéro 110-0004-22-DOC-0898-FR, dans le but d'expliquer le fonctionnement du dispositif et d'encourager les employés à l'utiliser s'il le juge nécessaire. Elle peut être consultée sur les sites intranet du groupe ou auprès d'un membre de l'équipe de conformité.

Les règles pertinentes du droit applicable peuvent également prévoir d'autres possibilités de signaler des catégories spécifiques de violations, y compris aux autorités désignées.



TOUT EMPLOYÉ OU RESPONSABLE DE DORIS DOIT NOTAMMENT S'ABSTENIR D'INTIMIDER, DE MENACER, DE CONTRAINDRE, DE DISCRIMINER OU DE PRENDRE D'AUTRES MESURES DE REPRÉSAILLES À L'ENCONTRE D'UN EMPLOYÉ OU D'AUTRES PERSONNES QUI SIGNALENT, DE BONNE FOI, TOUTE VIOLATION POTENTIELLE OU RÉELLE DU PRÉSENT CODE OU PARTICIPENT À UN AUDIT OU UNE ENQUÊTE CONNEXE.

Le manquement à cette obligation entraînera des mesures disciplinaires et pourra également donner lieu à des sanctions pénales en vertu de la législation locale applicable.

Tous les rapports seront traités par le Comité d'Alerte, au sein de DORIS, de manière totalement confidentielle afin de garantir la protection de l'employé qui signale une violation ou une infraction potentielle.

Tous les cas signalés ou suspectés de violation du présent Code feront l'objet d'une enquête rapide et approfondie. Au cours de son enquête, DORIS veillera à ce que toutes les personnes reçoivent un soutien approprié et un traitement équitable.

Si, après que la violation de ce Code a été signalée, les mesures appropriées n'ont toujours pas été prises, l'employé est encouragé à porter l'affaire à l'attention d'un responsable de la conformité, en personne.

Les règles exactes régissant la politique d'alerte de DORIS sont détaillées dans la politique interne intitulée « Procédure d'Alertes », qui est disponible sur l'intranet du groupe et dont la version la plus récente peut également être consultée auprès de l'équipe de conformité.

FORMATION À LA CONFORMITÉ

DORIS propose régulièrement à ses employés des formations sur tous les sujets relatifs à l'intégrité des affaires, y compris la lutte contre la corruption. Les sessions de formation ont un caractère obligatoire et peuvent être organisées à la fois au niveau du groupe - sous la supervision du responsable de la conformité du groupe - et par chacune des entités - sous la supervision du responsable de la conformité de l'entité - et menées sur place et en ligne.

De plus le groupe DORIS met en œuvre chaque année une campagne de formation à l'intégrité sous forme de e-Learning. Ces formations doivent être suivies par tous les employés exposés au sujet traité.



IL EST DE LA RESPONSABILITÉ DE CHAQUE MANAGER DE S'ASSURER QUE LE PERSONNEL EXPOSÉ À DES RISQUES DE CORRUPTION OU DE TRAFIC D'INFLUENCE EST FORMÉ AU PROGRAMME D'INTÉGRITÉ.

Le groupe DORIS a émis une note d'organisation appelée « Plan de Formation à la Conformité », qui porte le numéro 110-0004-24-DOC-117. Elle peut être consultée sur les sites intranet du groupe ou auprès d'un membre de l'équipe de conformité.

NOS ÉQUIPES

RELATIONS AVEC LES EMPLOYÉS

Toutes les personnes qui travaillent pour ou au nom de DORIS sont appréciées pour leurs compétences, leurs capacités, leur créativité et les différents profils et expériences qu'elles apportent à l'entreprise. Tous nos collaborateurs contribuent à notre succès et au maintien de notre bonne réputation.

ÉGALITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION

DORIS vise à créer un environnement de travail inclusif qui valorise l'égalité et la diversité par l'équité de traitement, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et l'élimination de la discrimination, des brimades et du harcèlement sur le lieu de travail.

Tous les membres du personnel doivent, dans tous les aspects de l'emploi, éviter la discrimination et assumer la responsabilité personnelle de **garantir un lieu de travail juste et équitable**.

Lorsqu'ils travaillent avec d'autres membres du personnel ou des personnes visitant les bureaux de DORIS ou dans toute activité connexe, les employés se doivent de respecter toutes les exigences légales, y compris celles qui régissent l'égalité des chances pour des raisons d'âge, de handicap, de sexe, de mariage ou de partenariat civil, de grossesse ou de maternité, de race, de religion, de croyance, de changement de sexe ou d'orientation sexuelle.



TOUT ACTE DE DISCRIMINATION DE LA PART DES EMPLOYÉS OU TOUT MANQUEMENT À CETTE OBLIGATION ENTRAÎNERA DES MESURES DISCIPLINAIRES ET POURRA ÉGALEMENT DONNER LIEU À DES SANCTIONS PÉNALES EN VERTU DE LA LÉGISLATION LOCALE APPLICABLE.

COMPORTEMENT AU TRAVAIL

DORIS s'engage à créer un environnement de travail favorable où les individus sont respectés et où les préoccupations peuvent être exprimées ouvertement sans crainte de représailles. **Nous ne tolérerons pas les abus, les brimades, le harcèlement ou la victimisation** au travail, quelle qu'en soit la motivation, et nous nous efforcerons de faire en sorte qu'ils ne soient pas négligés ou tolérés.

Toute forme de victimisation, d'intimidation ou de harcèlement constitue une question disciplinaire et sera traitée comme telle. Elle peut également donner lieu à des sanctions pénales en vertu de la législation locale applicable.

ALCOOL ET DROGUES

DORIS a la responsabilité d'assurer la santé, la sécurité et le bien-être de ses employés et de ceux qui peuvent être affectés par ses activités. Nous reconnaissons que l'abus et la mauvaise utilisation de drogues, d'alcool et d'autres substances peuvent nuire à la santé, altérer le jugement, augmenter le temps de réaction et ainsi créer des conditions de travail dangereuses qui pourraient entraîner des blessures, des dommages aux biens et avoir un impact sur la réputation de l'entreprise.

DORIS applique une politique de **tolérance zéro en matière d'abus d'alcool et de substances**. Les employés doivent se conformer à la loi en vigueur en matière de drogues, d'alcool et de toxicomanie. Les infractions feront l'objet d'une action disciplinaire et peuvent également entraîner d'autres sanctions légales, y compris des sanctions pénales, conformément à la législation locale applicable.

L'ESCLAVAGE MODERNE OU LA TRAITE DES ÊTRES HUMAINS

DORIS a une approche de tolérance zéro vis-à-vis de l'esclavage et s'engage à agir de manière éthique et intègre

dans toutes ses relations d'affaires afin de s'assurer que l'esclavage n'a pas lieu dans l'entreprise ou dans la chaîne d'approvisionnement.

DORIS interdit le recours au travail des mineurs, au travail forcé ou à la servitude pour dettes et s'engage à mener, dans les cas où cela est jugé adéquat ou spécifiquement requis par la loi locale, une diligence raisonnable appropriée sur nos fournisseurs en ce qui concerne les risques liés aux droits de l'homme et aux conditions de travail. Tous les fournisseurs sont tenus d'effectuer leur travail d'une manière conforme au Code et leur performance est soumise à un audit ad hoc.

DORIS ne tolérera pas le travail des enfants et prendra également, dans les cas où cela est jugé adéquat ou spécifiquement requis par la loi locale, les mesures appropriées en cas de suspicion d'abus d'enfants chez l'un de nos fournisseurs, sous-traitants, partenaires ou tout autre tiers avec lequel nous faisons affaire. De même, DORIS ne tolérera aucune forme de trafic d'êtres humains, de travail forcé ou d'esclavage, que ce soit au sein de sa propre organisation ou de la part de ses sous-traitants, fournisseurs ou tout autre tiers avec lequel elle fait affaire.

Toute infraction peut entraîner des sanctions pénales, en plus des sanctions disciplinaires.

SÉCURITÉ, SANTÉ, ENVIRONNEMENT

DORIS reconnaît que notre succès commercial à long terme dépend de **notre capacité à gérer efficacement les risques d'accidents** majeurs afin de protéger les personnes qui travaillent pour et avec nous, celles qui sont affectées par nos activités et l'environnement dans lequel nous travaillons, tout en améliorant continuellement la qualité de nos services et produits. Nous sommes conscients que la norme que nous attendons ne peut être atteinte qu'en appliquant une politique rigoureuse en matière de Santé, Sécurité et Environnement, soutenue par des canaux de communication clairs et ouverts.

Nous attendons de nos partenaires en affaires qu'ils fournissent des conditions de travail sûres et saines et qu'ils prennent les mesures de précaution appropriées pour protéger les employés des risques liés au travail et des dangers anticipés sur le lieu de travail, conformément à toutes les lois et réglementations applicables.

PARTIES PRENANTES ET PARTENAIRES

Notre activité nous oblige à travailler avec une grande variété de parties prenantes et de partenaires, notamment les organismes de réglementation, les actionnaires, les clients et les fournisseurs locaux et internationaux.

PROCÉDURES COMPTABLES ET CONTRÔLE INTERNE

DORIS s'engage à tenir des registres financiers précis. Des informations exactes et complètes sont essentielles pour soutenir des décisions opérationnelles judicieuses, pour se conformer aux obligations légales et réglementaires et pour assumer ses responsabilités envers toutes ses parties prenantes.

DORIS a le devoir de s'assurer que toutes les entrées dans ses registres financiers sont un reflet honnête de sa situation financière. Nous maintenons des normes et procédures comptables internes efficaces, et nous **concevons et exécutons des contrôles exigeants** pour garantir que toutes les transactions financières sont correctement autorisées, enregistrées et rapportées, et pour détecter toute fraude, y compris la corruption. Tous les livres, registres et comptes doivent refléter toutes les transactions liées à nos activités, de manière précise, transparente et suffisamment détaillée, conformément aux normes comptables en vigueur.

Le groupe DORIS a émis une série d'instructions générales qui vise à mettre en œuvre une politique de contrôle interne, dont les contrôles comptables anti-corruption. De plus, les directions financières et de la conformité émettent chaque année, une note d'organisation des campagnes de contrôle prévues sur l'exercice.

DÉLIT D'INITIÉ

Dans le cadre de ses fonctions, un employé peut être amené à accéder à des informations sensibles qui sont liées de manière directe ou non à DORIS et qui peuvent avoir un impact significatif sur les affaires, avant qu'elles ne deviennent publiques ; c'est ce que l'on appelle des « informations d'initiés ». Ces informations doivent rester strictement

confidentielles jusqu'à ce que DORIS les divulgue au public.

Le fait d'utiliser ou d'essayer d'utiliser, de manière directe ou non, des informations d'initiés pour en tirer un avantage personnel, ou de les communiquer à une quelconque personne avant qu'elles ne soient officiellement divulguées, est interdit.

Ces règles s'appliquent également aux informations apprises sur d'autres sociétés dans le cadre de l'exercice professionnel, qui seraient cotées en Bourse, notamment des clients, des fournisseurs et des partenaires en affaires. Les divulguer constituerait une infraction aux lois sur les valeurs mobilières, soumise à de lourdes sanctions, parmi lesquelles des amendes ou des peines de prison.

COMPORTEMENT ANTICONCURRENTIEL

La législation sur la concurrence empêche les entreprises d'adopter ou de participer à des comportements anticoncurrentiels. Bien que les lois puissent varier d'un pays à l'autre, DORIS s'engage à respecter les principes généraux définis dans les législations locales et européennes, applicable dans l'ensemble de ses activités au niveau international.

DORIS définit le comportement anticoncurrentiel comme suit :

- Collusion avec des concurrents pour fixer les prix;
- Partager des informations qui affectent l'impartialité d'une procédure d'appel d'offres;
- Utiliser des méthodes inappropriées pour recueillir des informations sur les concurrents (vol, corruption, fausse déclaration ou interférence électronique délibérée).

Bien que des pratiques commerciales normales soient entreprises pour informer DORIS de sa position concurrentielle sur le marché, tout le personnel de DORIS doit s'assurer qu'il entreprend son travail de manière légale et transparente.

RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS, LES PARTENAIRES ET LES SOUS-TRAITANTS

La qualité des services fournis par DORIS à ses clients dépend également de sa capacité à recevoir les meilleures prestations possibles de ses propres fournisseurs, partenaires et sous-traitants.

Les fournisseurs, partenaires et sous-traitants doivent être sélectionnés de manière impartiale et avec soin.

DORIS utilise des méthodes justes et transparentes pour les évaluer :

- Les fournisseurs, partenaires et sous-traitants sont sélectionnés pour leur professionnalisme et leur compétitivité;
- Seuls ceux qui répondent à nos critères de sécurité, de qualité, d'intégrité, de service et d'égalité des prix peuvent être présélectionnés;
- Les principes de qualité s'expriment également à travers la réponse aux questions environnementales et sociales.

Les relations avec les fournisseurs, partenaires et sous-traitants, doivent être guidées par des principes de loyauté et de respect mutuel.

CONTENU LOCAL

DORIS s'engage, dans la mesure du possible, à encourager un contenu local pour soutenir ses activités et associera les communautés locales en cas d'impact potentiel sur ses activités. Nous attendons de nos employés qu'ils aient le plus grand respect pour les communautés locales et qu'ils mènent leurs activités de manière ouverte et honnête en maintenant un respect mutuel.

DROITS DE L'HOMME

DORIS soutient pleinement les principes énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme.

Cela inclut le soutien et le respect de la protection des droits de l'homme proclamé au niveau international et nous veillons à ne pas être impliqués dans des violations des droits de l'homme.

NOS ACTIFS

ANTI-BLANCHIMENT D'ARGENT

Le blanchiment d'argent est le processus par lequel de l'argent est dissimulé ou déguisé illégalement en lui donnant une apparence légitime.

Si l'on demande à un employé d'accepter ou d'effectuer un paiement en espèces, à une banque ou à un bénéficiaire, ou dans une devise qui n'a pas été préalablement autorisée, ou si un aspect quelconque d'une transaction financière le met mal à l'aise, demandez toujours conseil à votre supérieur hiérarchique ou fonctionnel avant d'agir.

PROTECTION DES ACTIFS

DORIS est responsable de la protection de tous ses actifs qui comprennent les biens, les installations, les équipements, les systèmes ou logiciels informatiques, les fonds, la technologie, les brevets, les marques, les droits d'auteur, les informations/données et toute autre ressource ou propriété.

Tout **le personnel est responsable de la protection des actifs de DORIS** contre le gaspillage, la perte, les dommages, l'utilisation abusive, le vol, le détournement ou la contrefaçon, et de l'utilisation responsable de tous les actifs.

STOCKAGE DES DONNÉES

Toutes les informations financières et autres documents de l'entreprise doivent être transparents, précis et complets, et conformes aux principes comptables généralement admis et aux politiques de DORIS. Une bonne gestion des documents nous aide à éviter les risques graves sur nos activités, qui pourraient avoir des conséquences juridiques ou financières pour notre entreprise.

LUTTE CONTRE L'ÉVASION FISCALE

DORIS a une approche de tolérance zéro à l'égard de toute forme d'évasion fiscale en vertu de toute loi locale pouvant être applicable à ses opérations, y compris les lois françaises, américaines et britanniques. Les employés et dirigeants de la société ne doivent pas entreprendre de transactions qui :

- (a) amènent la société à commettre une infraction d'évasion fiscale;
- ou
- (b) facilitent une fraude fiscale par un tiers qui n'est pas un associé de la société.

DORIS s'engage à agir de manière professionnelle, équitable et intègre dans toutes les transactions et relations commerciales, où qu'elle opère, et à mettre en œuvre et à appliquer, lorsque les lois locales l'exigent, des systèmes efficaces pour contrer la facilitation de l'évasion fiscale.

Pour la juridiction concernée, voir les détails supplémentaires dans une annexe dédiée.

Les définitions DORIS sont les suivantes :

TAXES désigne toutes les formes d'imposition dans le pays, y compris, mais sans s'y limiter, l'impôt sur les sociétés, l'impôt sur le revenu, la taxe sur la valeur ajoutée, les taxes sur les transactions et le patrimoine, les cotisations d'assurance sociale (et leurs équivalents dans toute juridiction étrangère) et comprend les droits et toute autre forme d'imposition (quelle que soit sa description).

L'ÉVASION FISCALE est un délit qui consiste à tromper les autorités fiscales ou à échapper frauduleusement à l'impôt, et constitue une infraction pénale. L'infraction requiert un élément de fraude, ce qui signifie qu'il doit y avoir une action ou une omission délibérée avec une intention malhonnête.

L'OPTIMISATION FISCALE ou la planification fiscale n'est pas illégale et consiste à prendre des mesures, dans le respect de la loi, pour minimiser l'impôt à payer (ou maximiser les dégrèvements fiscaux).

SAUVEGARDE DE L'INFORMATION

DORIS s'engage à **collecter, stocker, gérer et protéger** nos informations conformément à la législation en vigueur et à empêcher toute divulgation non autorisée.

Nous reconnaissons que les informations sont essentielles pour nous permettre de prendre des décisions éclairées. Les employés doivent protéger DORIS contre tout accès non autorisé, toute divulgation ou toute perte à tout moment.

INFORMATION PERSONNELLE

DORIS s'engage à **protéger la vie privée des individus** et plusieurs avis locaux expliquent comment nous utilisons et sécurisons les informations personnelles fournies et fournissent aux employés les informations nécessaires concernant les droits des employés et nos obligations, et expliquent comment, pourquoi et quand nous traitons les données personnelles.

Toutes les informations recueillies par DORIS sur chaque employé sont considérées comme confidentielles et sont collectées et traitées conformément au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD), et à toute autre loi et réglementation locale relative à la protection des données qui pourrait être applicable.

Aucun employé n'est autorisé à **distribuer ou à divulguer les informations personnelles** de l'un de ses collègues sans son consentement préalable. DORIS est responsable de l'identification, de l'évaluation et du signalement des risques liés à la sécurité des informations d'une manière qui répond aux exigences de conformité et de réglementation, y compris le RGPD. À ce titre, elle développe, maintient et surveille les pratiques visant à garantir que les informations personnelles sont protégées contre toute altération inappropriée, qu'elles sont sécurisées physiquement et logiquement, et que leur disponibilité est garantie aux seuls utilisateurs autorisés.

CYBER SÉCURITÉ

La cybersécurité est le nom donné aux mesures de protection prises pour éviter ou réduire toute perturbation due à une attaque contre les données, les ordinateurs ou les appareils mobiles.

✓ —————

NOTRE PERSONNEL EST ESSENTIEL POUR GARANTIR L'INTÉGRITÉ DE NOS SYSTÈMES ET DOIT SE FAMILIARISER AVEC L'ENSEMBLE DES POLITIQUES EN MATIÈRE DE TIC* ET SIGNALER IMMÉDIATEMENT TOUT ÉLÉMENT SUSPECT AU SERVICE D'ASSISTANCE TIC.

* TIC : Technologies de l'information et de la communication

Tous les fournisseurs de DORIS doivent mettre en œuvre des systèmes, des procédures et des logiciels pour protéger et sauvegarder les informations de DORIS partagées avec eux et prendre toutes les précautions raisonnables pour protéger ces informations.

Nos directives en matière de cybersécurité décrivent nos dispositions pour préserver la sécurité de nos données et de notre infrastructure technologique.

CONFIDENTIALITÉ, VIE PRIVÉE ET PROPRIÉTÉ

Tout le personnel travaillant pour DORIS doit se conformer à la politique de la société en matière de confidentialité des affaires et de celles de ses clients et autres parties prenantes. Sauf si cela est nécessaire dans le cadre de l'activité, les informations confidentielles, la propriété intellectuelle ou d'autres informations commercialement sensibles **ne doivent jamais être divulguées**. DORIS s'engage envers son personnel à se conformer aux lois applicables en matière de protection des données qui garantissent la mise en place de processus adéquats pour protéger les données personnelles et leur utilisation uniquement aux fins pour lesquelles elles ont été collectées.

DORIS s'assurera également que des contrôles adéquats sont en place pour protéger ces données contre toute utilisation abusive.

Au cours de ses activités, DORIS produit et utilise des informations de valeur, qui lui appartiennent ou appartiennent à ses clients, qui peuvent inclure (mais ne sont pas limitées à) des bases de données, des connaissances techniques, des stratégies de marketing, des plans, des recherches et des données techniques et des stratégies commerciales. **Cette propriété intellectuelle ne doit être utilisée qu'au profit de DORIS ou de ses clients** et toute propriété intellectuelle produite par le personnel dans le cadre de son travail pour DORIS appartient à DORIS.

Dans le cadre de ses processus de cybersécurité, DORIS protège les données de ses clients qui sont généralement assorties d'obligations contractuelles de confidentialité; ces données sont traitées avec les mêmes précautions que les données de DORIS.

✓ —————

LE PERSONNEL DE DORIS VEILLERA À PROTÉGER À TOUT MOMENT LA PROPRIÉTÉ ET LES ACTIFS DE L'ENTREPRISE ET DE SES CLIENTS ET À LES UTILISER DANS L'INTÉRÊT DE L'ENTREPRISE ET DE SES ACTIONNAIRES.

MÉDIAS ET COMMUNICATION EXTERNE

Le personnel de DORIS veillera à ce que les procédures soient respectées et que seul le personnel autorisé de DORIS fasse des déclarations aux médias. La Direction Générale du Groupe DORIS supervise la relation avec les médias. Lors de la communication avec les médias, les informations données doivent être véridiques.

DORIS ne doit être représenté pour la communication avec le public que par les personnes qui sont spécifiquement formées dans des domaines particuliers et dont les

responsabilités professionnelles incluent la communication avec le public ou les médias.

Les employés ne doivent pas faire de déclaration aux médias (y compris les médias sociaux) concernant DORIS, ses activités ou ses parties prenantes (y compris spécifiquement ses clients), sauf s'ils y sont autorisés par écrit par leur hiérarchie.

Les employés ne sont pas autorisés à faire des commentaires désobligeants sur DORIS, à exprimer ou à approuver des opinions personnelles controversées ou à utiliser un langage désobligeant, discriminatoire ou diffamatoire via les réseaux sociaux, lorsqu'ils utilisent leur adresse professionnelle ou les équipements ou logiciels informatiques de l'entreprise.



Charte Ethique

DORIS Group, ses Filiales et Participations (ci-après désignés "DORIS") s'engagent à appliquer et promouvoir de manière continue les principes d'éthique fondamentaux au sein de l'entreprise, en tant que partie intégrante de la culture d'entreprise de DORIS.

DORIS fournit des services d'ingénierie, de management de projets, d'achats et d'aide à la construction aux sociétés du secteur de l'énergie. En tant que partenaire indépendant, DORIS s'engage à fournir des services durables à ses clients, en suivant des règles de bonne conduite.

Les principes éthiques de DORIS peuvent être résumés en cinq points :

- Se conformer aux lois et aux normes locales en vigueur,
- Établir une culture fondamentale de probité et rejeter toutes formes de corruption,
- Se comporter avec intégrité et honnêteté et tenir ses engagements,
- Respecter les autres sans discrimination,
- Contribuer à créer un environnement de travail positif,

en tant qu'employeur,

en tant qu'entreprise,

en tant qu'entité citoyenne et responsable.

Le Responsable de la Conformité du Groupe DORIS est nommé par le Directeur Général pour maintenir, contrôler et diffuser ces principes d'éthique conformément au Code de Conduite de DORIS.

La Direction de DORIS est responsable de la diffusion et de l'application des règles d'éthique à tous les niveaux de l'organisation, sous l'autorité du Responsable de la Conformité du Groupe DORIS.

Tous les Collaborateurs travaillant pour DORIS doivent se conformer aux valeurs et aux normes établies par le Code de Conduite de DORIS, et doivent collaborer en montrant l'exemple, à la fois dans l'entreprise et en dehors. Ils doivent signaler toute situation contraire à la déontologie de la société.

L'engagement de la société en faveur des valeurs d'honnêteté et de concurrence loyale est une des composantes essentielles de la culture d'entreprise et du succès de DORIS.


Christophe Debouvry
Président Directeur Général


Nicolas Quesnel
Responsable Conformité Groupe

Document : 110-0004-19-POL-0245-FR
Révision : 3
Date : 15/02/2022

Document : 110-0004-22-DOC-0896 FR
Version : 01
2025



dorisgroup.com

