



Police RH

Troisième version (20/04/2026)





Table des matières

LES VALEURS DE LISAM GROUP	03
DROITS DE L'HOMME	05
DROITS AU TRAVAIL	07
ENVIRONNEMENT	11
LUTTE CONTRE LA CORRUPTION	14
RAPPORT POUR LES PARTIES PRENANTES	15
APPROBATION	16



Lisam Group est signataire du Pacte mondial des Nations unies.



Intégrité

Être toujours honnête et ne pas faire de promesses à moins d'être certain de pouvoir les tenir.

Respect

Traiter chaque individu avec dignité et respect, sans exception, clients, employés, partenaires, fournisseurs, concurrents et étrangers.

Excellence du service

Peu importe la qualité de nos solutions logicielles, rien de tout cela n'a d'importance sans un service client passionné garantissant leur succès. Nous nous engageons à servir nos clients et nos services de manière efficace.

Valeur

Le temps et les ressources sont précieux. Nous cherchons à créer de la valeur dans tout ce que nous faisons en fournissant les solutions les plus qualitatives et les plus abordables pour nos clients.

Bonheur

Nous croyons qu'il est plus facile d'aider les clients à atteindre un objectif plus sûr et plus durable lorsque nous nous amusons en chemin et promouvons le bien-être de tous. Atteindre des objectifs ambitieux avec passion apporte une satisfaction et un bonheur indéniables. En rendant notre travail et notre environnement agréables, nous favorisons la pérennité dans nos activités professionnelles.

Les valeurs qui nous poussent à offrir des produits et des services d'exception



Objectif et champ d'application

La politique des ressources humaines fournit des directives écrites sur diverses questions organisationnelles. Elle détaille notamment la mise en œuvre des dix principes du Pacte mondial des Nations unies au sein de **Lisam Group**. L'objectif est de garantir le respect des principes dans quatre domaines clés : les droits de l'homme, le travail, l'environnement et la lutte contre la corruption. Attention que les lois locales prévalent, si elles sont plus restrictives, que sur les principes qui sont expliqués dans ce document.

Ces principes s'appliquent à tout le personnel de **Lisam Group**, mandataires sociaux, employés, externes, agents publics et collaborateurs occasionnels (tels que les employés temporaires, les étudiants et les stagiaires) quel que soit leur poste, leur lieu de résidence ou leur lieu de travail.



Le champ d'application de cette police environnementale comprend toutes les sociétés de Lisam Connect et de Lisam EH&S Software :

→ **Lisam Connect :**

- Hemmis
- Dinec International
- Dinec Assembly by HTS
- MegaByte Applications
- MegaByte Consulting
- Spiece

→ **Lisam EH&S :**

- Lisam Systems et ses filiales étrangères
- Lisam.Cloud
- EcoMundo

→ **WikiChemia**





Droits de l'homme

Principe n° 1 : Soutien et respect des droits de l'homme

Le respect des droits de l'homme implique de s'engager pour éviter toute violation de ces droits (« ne pas nuire ») et à identifier et remédier à tout impact négatif sur les droits de l'homme lié aux activités commerciales. Chez **Lisam Group**, nous contribuons activement à cet engagement par les moyens suivants :

- Veiller à ce que tous les employés travaillent dans des conditions sûres et saines.
- Garantir la liberté d'association.
- Offrir un environnement exempt de toute forme de discrimination.
- Veiller à ce qu'il n'y ait recours ni au travail forcé ni au travail des enfants, que ce soit directement ou indirectement.
- Offrir des possibilités d'emploi décent et des services de qualité qui améliorent la qualité de vie.

Principe n° 2 : Complicité dans les violations des droits de l'homme

La complicité se définit comme la participation, directe ou indirecte, à des violations des droits de l'homme commises par une autre entité. Le risque de complicité est présent dans tous les secteurs et toutes les régions. **Lisam Group** reconnaît l'importance d'identifier, de prévenir et d'atténuer les risques liés aux droits de l'homme afin de respecter les normes éthiques.



Principe n° 2 : Complicité dans les violations des droits de l'homme

Afin d'éviter toute complicité, **Lisam Group** met en oeuvre les mesures suivantes :

- Respecter les directives et normes internationales, telles que les Principes fondamentaux des Nations Unies.
- Condamner les violations systématiques et persistantes des droits de l'homme et protéger les employés contre toute forme d'intimidation et de harcèlement, qu'il soit physique, verbal, sexuel ou psychologique quel soit en public ou en privé.
- Veiller à ce que le matériel de sécurité ne soit utilisé d'une manière qui porte atteinte aux droits de l'homme.
- Organiser des consultations dans le cadre d'un processus de diligence raisonnable en matière de droits humains avec les parties prenantes concernées, tant au sein de l'entreprise qu'à l'extérieur.
- Sensibiliser les employés aux problèmes connus en matière de droits de l'homme qui relèvent de la sphère d'influence de l'entreprise.
- Dispenser des formations dans une langue et sous une forme compréhensibles pour les employés. Elle peut être renouvelée pour les employés ayant changé de poste, en cas d'incident et lorsque les technologies évoluent.
- Identifier les « risques fonctionnels » internes dans le cadre de situations post-investissement, liés à des fonctions telles que les achats, la logistique, les relations avec les pouvoirs publics, la gestion des ressources humaines, la Santé et la Sécurité au Travail (SST), ainsi que les ventes et le marketing.



Droits au travail

Principe n° 3 : Liberté syndicale et droit à la négociation collective

La liberté d'association englobe le droit des travailleurs et des employeurs de créer des associations de leur choix et d'y adhérer, dans le but de promouvoir et de défendre leurs intérêts sur le lieu de travail. Cela inclut la liberté d'expression et d'opinion, notamment en ce qui concerne les syndicats. Afin de garantir que les travailleurs puissent prendre des décisions sans subir de contrainte, d'intimidation ou de crainte, **Lisam Group** applique les règles suivantes :

- Respecter le droit de tous les travailleurs de créer un syndicat de leur choix ou d'y adhérer, sans intimidation ni représailles, conformément à la législation nationale.
- Implementer des politiques et procédures non discriminatoires dans notre Code de Conduite (CdC) et dans les règlements de travail de chaque pays.
- Reconnaître les organisations représentatives à des fins de négociation collective.
- Mettre en place des instances constructives, telles que la négociation collective, afin de discuter des conditions de travail, des conditions d'emploi et des relations entre l'employeur et leurs salariés ou les syndicats.
- Prendre des mesures visant à améliorer les relations entre employeur et salariés, en particulier dans les pays dépourvus d'un cadre institutionnel et juridique adéquat pour la reconnaissance de la négociation collective.



Principe n°4 : Travail forcé et obligatoire

Le travail forcé et obligatoire désigne tout travail ou service imposé à une personne sous la menace d'une sanction, sans son consentement libre et volontaire. Le travail doit être effectué de plein gré, et les travailleurs doivent être libres de quitter leur poste conformément aux règles en vigueur. Concernant ce principe, **Lisam Group** met en œuvre les mesures suivantes :

- Adopter une politique claire interdisant le recours au travail forcé, la complicité dans ce type de pratique ou le fait d'en tirer profit, conformément au Code de conduite (CoC) et au règlement intérieur de chaque filiale.
- Respecter les normes internationales du Pacte mondial des Nations unies relatives au travail forcé.
- Dispenser une formation complète à tous les employés de l'entreprise afin de s'assurer qu'ils comprennent parfaitement la définition du travail forcé.
- Remettre à tous les employés un contrat de travail qui énonce clairement les conditions de leur emploi. Ce contrat doit mettre l'accent sur le caractère volontaire de l'emploi et la liberté de démissionner, ainsi que sur les sanctions éventuelles liées au départ ou à l'abandon du travail.
- Interdire la confiscation des documents d'identité des travailleurs (cartes d'identité, passeports, etc.), sauf si la loi l'exige.
- Rédigez les contrats de travail dans une langue que les salariés peuvent facilement comprendre. Ceux-ci doivent préciser le cadre de l'emploi et les procédures à suivre en cas de départ de l'entreprise.
- Rester vigilant quant aux pays, régions, industries, secteurs et activités économiques où le travail forcé pourrait être monnaie courante.
- Surveiller attentivement les chaînes d'approvisionnement et les contrats de sous-traitance.



Principe n°5 : Élimination du travail des enfants

Le travail des enfants est une forme d'exploitation qui constitue une violation des droits de l'homme ; il est reconnu et défini par des instruments internationaux. Ce principe repose sur les conventions de l'OIT (Organisation internationale du travail), qui fournissent le cadre permettant aux législations nationales de fixer un âge minimum d'admission à l'emploi, lequel ne doit en aucun cas être inférieur à 15 ans. Afin de sensibiliser et de mieux faire comprendre les conséquences du travail des enfants, **Lisam Group** :

- Connaît les pays, les secteurs et les activités économiques dans lesquels le travail des enfants est le plus susceptible de se produire.
- Tient compte des normes internationales relatives à l'âge minimum d'admission à l'emploi.
- Utilise des mécanismes de vérification de l'âge appropriés et vérifiables dans les procédures de recrutement.
- Contribue à trouver des solutions viables et garantit l'accès à des services adaptés pour les familles.
- Encourage les sous-traitants, les fournisseurs et les autres partenaires commerciaux à contribuer à la lutte contre le travail des enfants.
- Respecte toutes les lois locales relatives à l'âge minimum d'admission à l'emploi, telles que définies dans la Convention n° 138 de l'OIT (Convention sur l'âge minimum).



Principe n° 6 : Élimination de la discrimination à l'emploi

La discrimination inclut le fait de traiter des personnes différemment ou de manière injuste en raison de caractéristiques sans rapport avec leurs mérites ou les exigences du poste. Ces caractéristiques comprennent notamment l'origine ethnique, la couleur de peau, le sexe, la religion, les opinions politiques, la nationalité, l'origine sociale, l'âge, le handicap, le statut VIH/SIDA, l'appartenance à un syndicat, la grossesse et l'orientation sexuelle. Pour mettre en œuvre ce principe, **Lisam Group** :

- Établit des politiques qui donnent la priorité aux qualifications, aux compétences et à l'expérience en matière de recrutement, placement, formation et d'avancement du personnel à tous les niveaux.
- Évite toute discrimination à l'embauche, à la rémunération, à l'accès à la formation, aux avantages et services de l'entreprise, aux promotions, aux licenciements ou aux départs à la retraite pour des motifs interdits par la législation nationale.
- Tient à jour les registres de recrutement, de formation et de promotion qui donnent une vision transparente des possibilités offertes aux employés et de leur progression.
- Élabore des procédures de traitement des griefs afin de gérer les plaintes, appels et offrir des recours aux employés.
- Crée des facteurs objectifs pour s'assurer que la rémunération est basée sur une méthode non-discriminatoire.
- Conçoit des responsabilités de haut niveau en matière d'égalité professionnelle et met en œuvre des politiques claires à l'échelle de l'entreprise pour guider les pratiques d'emploi équitables.
- Évite les exigences professionnelles qui désavantagent systématiquement des groupes spécifiques.
- Fournit des informations transparentes sur le recrutement, la formation et garantit une progression égale pour tous les membres du personnel.



Environnement

Principe n°7 : Précaution face aux défis environnementaux

S'il est vrai que la prévention des dommages environnementaux peut impliquer des coûts de mise en œuvre initiaux, les coûts de l'assainissement de l'environnement, tels que les frais de traitement ou les atteintes à la réputation de l'entreprise, dépassent souvent de loin ces coûts.

En effet, investir dans des méthodes de production non durables génère des rendements à long terme inférieurs comparativement aux opérations durables, ce qui pose moins de risques financiers. **Lisam Group** comprends les enjeux du changement climatique et a décidé de :

- Mettre en place une Politique Environnementale spécifiant l'engagement en matière de protection de l'environnement et à l'accès aux soins de santé.
- Élaborer des lignes directrices pour une mise en œuvre cohérente de cette approche dans toutes les filiales.
- Créer un comité RSE pour superviser les mesures de précaution de l'entreprise, notamment dans la gestion des risques dans les zones sensibles.
- Traiter les demandes de renseignements et les plaintes connexes en utilisant des mécanismes tels que les réunions et les groupes de discussions.
- Soutenir la recherche scientifique, y compris la recherche indépendante et publique, sur des questions connexes, et collaborer avec les institutions nationales et internationales concernées.
- Participer à des initiatives de collaboration au sein de l'industrie afin de partager les connaissances et d'aborder le principe de précaution, en particulier pour les procédés et produits à forte incertitude et risques potentiels.



Principe n°8 : Promouvoir une plus grande responsabilité environnementale

Les entreprises ont la responsabilité de s'assurer que leurs activités ne nuisent pas à l'environnement, surtout si l'on considère l'intérêt croissant des membres du personnel et des consommateurs à s'engager avec des entreprises socialement et environnementalement responsables.

En effet, la légitimité d'une entreprise repose sur sa capacité à répondre aux besoins sociétaux, qui incluent de plus en plus la demande de pratiques respectueuses de l'environnement. C'est pourquoi **Lisam Group** a décidé de :

- Définir la vision, les politiques et les stratégies de l'entreprise afin d'intégrer les principes du développement durable, englobant la prospérité économique, la qualité de l'environnement et l'équité sociale.
- Créer des objectifs et des mesures de durabilité dans les dimensions économiques, environnementales et sociales.
- Établir un programme de production et de consommation durables avec des objectifs de performance clairs pour amener l'organisation au-delà de la conformité à long terme.
- Adopter des chartes volontaires, un Code de Conduite (CdC) et des pratiques internes, ainsi que s'engager dans des initiatives sectorielles et internationales pour une performance environnementale responsable.
- Surveiller, évaluer et communiquer les progrès réalisés dans l'intégration des principes de durabilité dans les opérations commerciales, y compris le respect des normes d'exploitation mondiales.
- Assurer la transparence en utilisant des outils de communication et de reporting, tels que l'empreinte environnementale de l'entreprise et les rapports de développement durable.
- Créer un outil d'évaluation et de gestion de l'impact environnementale de l'entreprise.



Principe n°9 : Technologies respectueuses de l'environnement

L'adoption de technologies respectueuses de l'environnement offre de nombreux avantages aux entreprises. Ces technologies facilitent la réduction de l'utilisation des matières premières, améliorant ainsi l'efficacité, favorisant de nouvelles opportunités commerciales et renforçant la compétitivité globale. De plus, les technologies favorisant une utilisation plus propre et plus efficace des matériaux présentent un potentiel d'avantages économiques et environnementaux à long terme dans diverses industries. Pour répondre à ce principe, **Lisam Group** a :

- Établit une politique d'entreprise décrivant l'utilisation de technologies respectueuses de l'environnement.
- Diffusé de l'information aux parties prenantes sur la performance environnementale et les avantages associés à l'utilisation de ces technologies.
- Intégré une entreprise d'analyse du cycle de vie (ACV) externe dans le développement de nouvelles technologies et de nouveaux produits.
- Collabore avec les partenaires de l'industrie pour assurer la disponibilité de la « meilleure technologie disponible » pour l'adoption par d'autres organisations.



Lutte contre la corruption

Principe n°10 : Contre toutes formes de corruption

Ce principe permet non seulement d'éviter les pots-de-vin, l'extorsion et d'autres formes de corruption, mais aussi de garantir que les entreprises élaborent de manière proactive des politiques et des programmes concrets pour lutter contre la corruption en interne et au sein de leur chaîne d'approvisionnement.

« **Extorsion** » : La sollicitation de pots-de-vin est le fait de demander ou d'inciter une autre personne à commettre des actes de corruption. Elle devient de l'extorsion lorsque cette demande s'accompagne de menaces qui mettent en danger l'intégrité personnelle ou la vie des acteurs privés impliqués.

« **Incitatif illicite** » : Il s'agit de l'offre ou de la réception d'un cadeau, d'un prêt, d'honoraires, d'une récompense ou d'un autre avantage à ou de la part d'une personne en guise d'incitation à faire quelque chose de malhonnête, d'illégal ou d'abus de confiance, dans la conduite des affaires de l'entreprise.

Pour répondre à cette obligation de lutte contre la corruption, **Lisam Group** a :

- Mit en place des politiques et des programmes de lutte contre la corruption au sein de leurs structures organisationnelles et de leurs activités commerciales.
- Collaboré avec les pairs de l'industrie et d'autres parties prenantes pour renforcer les efforts de lutte contre la corruption, promouvoir une concurrence loyale et créer des règles du jeu équitables pour tous les participants.



Rapports pour les parties prenantes

Moyens de communication

Les parties prenantes de **Lisam Group** comprennent :

- Les membres du personnel
- Les fournisseurs
- Les actionnaires
- Les partenaires
- Les clients
- La direction générale

Si vous vous trouvez dans une situation où vous percevez un conflit entre le libellé de la politique et les lois, coutumes ou pratiques de votre lieu de travail/pays, ou si vous avez des questions concernant cette police des Ressources Humaines (RH) ou si vous souhaitez signaler une violation possible de celle-ci, nous vous encourageons à exprimer vos questions et vos préoccupations par les voies établies. Ces canaux privilégient la confidentialité dans toute la mesure du possible :

- [Formulaire anonyme de signalement d'un problème éthique](#)
- Enquête sur nos politiques et notre Code de Conduite (CoC)
- Rapport sur le harcèlement et la violence au travail
- [Rapport d'incident](#)
- ESG@lisam.com



Approbation

Révision

L'application pratique et l'efficacité du présent Code de conduite (CdC) seront évaluées chaque année après son adoption. À la lumière de cette évaluation, la présente politique peut être révisée au besoin.



Michel Hemberg
CEO

Thierry Levintoff
CFO / CSR Committee chairman

Pauline Cinarelli
Certification officer / CSR
Committee Vice Chair

Océane Denis
Certification officer / CSR
Committee Vice Chair



Tank you!

