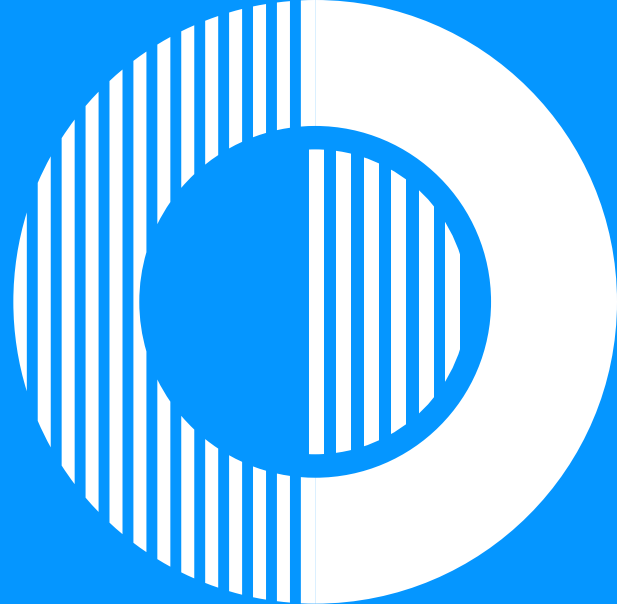


The background of the page features a large, glowing blue helix structure that spirals upwards from the bottom left towards the top right. Within the loops of the helix, there are numerous horizontal bands of colorful, pixelated or bar-like patterns in shades of red, orange, yellow, and green, resembling a DNA sequence or a data visualization. The overall color palette is dark blue, with the glowing elements providing a high-contrast, futuristic aesthetic.

Atos

Le Code d'Ethique d'Atos

Table des matières



Avant-propos Président-Directeur Général	3
La Raison d'être d'Atos	4
Objet et champ d'application du Code d'Ethique	4
Tolérance zéro vis-à-vis de la corruption et du trafic d'influence	5
Conflits d'intérêts.....	5
Concurrence loyale.....	6
Lutte contre la fraude.....	6
Protection des actifs d'Atos	7
Protection de la confidentialité et information privilégiée.....	7
Sécurité sur le lieu de travail.....	8
Ethique et inclusion sur le lieu de travail	8
Droits humains	9
Protection des données.....	9
Sanctions économiques et contrôle des exportations	9
Environnement.....	10
Dispositif d'alerte – droits et obligations des salariés	10
Mise en oeuvre des dispositions du Code d'Ethique	11
Annexe 1 : Code de Conduite Anticorruption...	12

Avant-propos



Président-Directeur Général

Philippe Salle

En tant que Président du Conseil d'Administration et Directeur Général, j'ai le plaisir de vous présenter notre Code d'Ethique, un document fondamental qui reflète ce que nous défendons en tant que Groupe et notre engagement en matière d'intégrité. Il présente les valeurs et les principes qui doivent guider nos décisions et nos actions dans toute notre activité.

Chez Atos, nous pensons qu'il est de la responsabilité de chacun au sein de l'organisation, quel que soit son rôle ou sa position, de défendre ces valeurs et nous attendons de chacun d'entre nous qu'il connaisse le Code d'Ethique et qu'il en respecte toujours les principes dans l'exercice de ses fonctions professionnelles.

La confiance que nous établissons avec nos clients, nos partenaires et toutes les parties prenantes repose sur cet engagement et constitue la clé de notre succès à long terme. Un comportement contraire à l'éthique nuit à la réputation de notre entreprise et met en péril cette confiance, et ne saurait donc être toléré.

Lorsque nous sommes confrontés à des décisions difficiles ou à des moments de doute, c'est vers le Code que nous devons nous tourner pour obtenir des conseils. Les questions telles que « Quelle est la bonne chose à faire ? » ou « À qui puis-je demander de l'aide ? » sont non seulement les bienvenues, mais aussi encouragées. Ce Code doit être notre boussole et nous aider à prendre des décisions qui reflètent notre engagement commun à faire ce qui est juste.

Chacun doit se sentir à l'aise pour faire part de ses questions ou de ses préoccupations en matière d'éthique. Si vous rencontrez des comportements ou des actes qui ne sont pas conformes à nos valeurs éthiques et aux principes exprimés dans ce présent Code, n'hésitez pas à vous exprimer, à faire part de vos préoccupations, à poser des questions et à engager des conversations sur l'intégrité. Des canaux internes dédiés sont disponibles pour garantir que votre voix soit entendue, où que vous soyez.

La culture éthique d'une entreprise commence par un engagement du Conseil d'Administration, de la Direction et de tous ses cadres. En tant que Président du Conseil d'Administration et Directeur Général, je m'engage à respecter rigoureusement - comme nous devrions tous le faire - les principes édictés dans le présent Code d'Ethique. Ensemble, continuons à construire une culture de confiance, de transparence et de responsabilité qui définit Atos et nous distingue. Je vous remercie pour votre dévouement et votre engagement.

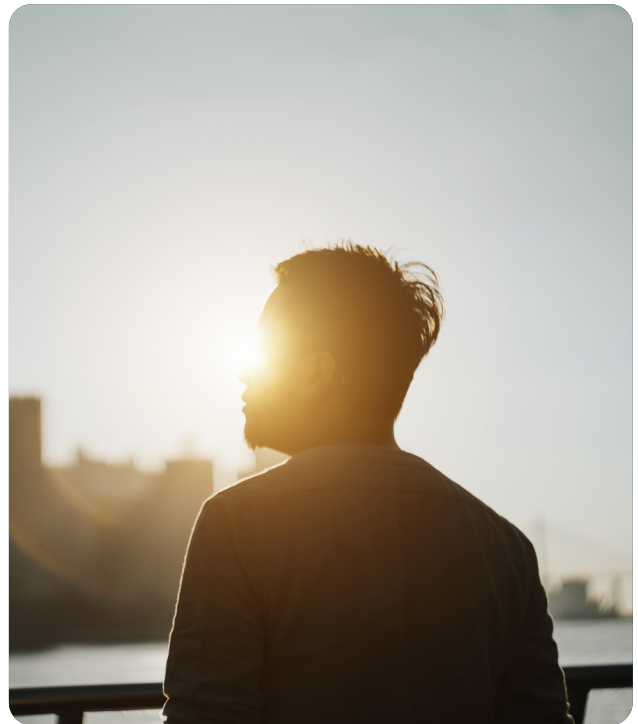
La Raison d'être d'Atos

"La raison d'être d'Atos est de contribuer à façonner l'espace informationnel. Avec ses compétences et ses services, le Groupe supporte le développement de la connaissance, de l'éducation et de la recherche dans une approche pluriculturelle et contribue au développement de l'excellence scientifique et technologique. Partout dans le monde, Atos permet à ses clients et à ses collaborateurs, et plus généralement au plus grand nombre, de vivre, travailler et progresser durablement et en toute confiance dans l'espace informationnel."

(Raison d'être d'Atos approuvée lors de l'Assemblée Générale Annuelle 2019)

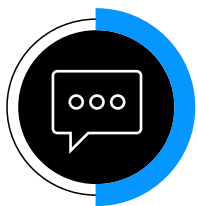
La raison d'être d'Atos décrit la contribution à l'intérêt commun de l'intégralité de ses activités. La raison d'être d'Atos s'articule autour de la notion d'espace « informationnel » ou « digital ». Contribuer à le structurer, le rendre sûr, accessible à tous et durable : telle est la responsabilité singulière d'Atos. Cette ambition est organisée en 3 piliers :

- Garantir la sûreté, la sécurité et la confiance dans l'espace informationnel
- Contribuer à la transition environnementale
- Promouvoir l'excellence scientifique et technologique.



Ainsi, le comportement éthique de tous les salariés d'Atos est crucial pour assurer la sûreté et la confiance dans le numérique. L'engagement d'Atos pour l'intégrité et les fondamentaux solides en matière d'éthique et de conformité favorisent la confiance de ses salariés, de ses clients et de la société de manière plus générale, ce qui est essentiel à l'espace informationnel auquel Atos contribue.

L'ensemble des salariés d'Atos doivent adhérer au Code d'Ethique du Groupe. Les salariés s'engagent à se tenir à jour des modifications apportées au Code d'Ethique grâce aux communications et aux formations proposées par Atos.



Objet et champ d'application du Code d'Ethique

Le Code d'Ethique définit les principes clés pour le succès durable d'Atos. Il constitue un guide pour chaque salarié des bonnes pratiques à adopter dans des situations délicates pouvant se présenter tant en interne que dans le cadre des relations avec tiers. Dans le cas où la législation locale d'un pays dans lequel Atos exerce ses activités diffère des principes énoncés dans le Code, la règle la plus stricte prévaut.

Le contenu du Code d'Ethique n'est pas exhaustif et des explications complémentaires, des exemples et des recommandations quant à l'application de ces principes peuvent être fournis dans le cadre de politiques spécifiques ou de sessions de formation destinées aux salariés d'Atos. Le Code d'Ethique devra aussi être communiqué aux tiers qui contribuent au développement des activités d'Atos, afin de garantir que chaque partie prenante comprend bien quels sont les comportements acceptables et ceux qui ne le sont pas. Atos attend de l'ensemble de ses partenaires qu'ils respectent la lettre et l'esprit de ce Code d'Ethique, indépendamment des lois et règlements des pays où ils exercent leurs activités. La Direction de la Compliance Groupe et les Compliance Officers sont à la disposition de l'ensemble des salariés pour répondre à toutes leurs questions concernant le Code d'Ethique et les aider à prendre les bonnes décisions dans l'exercice de leurs fonctions.



Tolérance zéro vis-à-vis de la corruption et du trafic d'influence

Atos ne tolère aucune forme d'avantage personnel, de corruption ou de trafic d'influence. En tant que participant au Pacte Mondial des Nations-Unies, Atos adhère aux principes des Nations-Unies concernant les droits de l'Homme, le droit du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption. Le 10ème principe dispose que « les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin. ».

La corruption désigne l'acte d'offrir, donner, solliciter, recevoir ou accepter, directement ou indirectement (corruption active ou passive), toute incitation ou récompense (argent, cadeau, hospitalité, divertissement, voyage, service, etc.), que ce soit dans le secteur public ou privé, afin d'influencer un comportement ou une décision en faveur d'Atos. Cela recouvre toute forme d'incitation visant à obtenir de nouveaux marchés mais aussi le fait de proposer ou d'accepter toute forme d'incitation pour agir ou s'abstenir d'agir d'une certaine manière. La corruption peut être à grande ou petite échelle, par exemple, les paiements de facilitation constituent des actes de corruption.

Le trafic d'influence désigne la situation dans laquelle un avantage indu est proposé ou offert par une personne et accepté par une autre, qui peut l'avoir sollicité ou non, afin que cette personne (ayant accepté l'avantage) abuse de son influence pour obtenir une décision favorable de la part d'une autorité publique ou d'une administration à l'égard de la personne ayant offert le bénéfice.

A ce titre, Atos s'engage à :

- adopter une politique de tolérance zéro vis-à-vis de toute forme de corruption, de trafic d'influence, de paiements de facilitation,
- développer des politiques et des programmes efficaces pour prévenir et détecter la corruption au sein d'Atos et dans le cadre de ses opérations.

L'engagement d'Atos pour l'éthique se traduit également par l'adoption d'une politique de tolérance zéro à l'égard de tout acte de criminalité financière, en particulier le blanchiment d'argent. Des indications plus détaillées à l'attention des salariés, partenaires commerciaux et les autres parties prenantes figurent en Annexe 1 « Code de conduite anti-corruption ».



Conflits d'intérêts

Un conflit d'intérêts est une situation dans laquelle un salarié a un intérêt personnel ou financier, direct ou indirect, de nature à influencer, l'exercice indépendant, impartial et objectif de ses fonctions au sein du Groupe.

Tous les salariés d'Atos ont l'obligation de révéler à leur supérieur hiérarchique et à leur Compliance Officer, toute situation dans laquelle des relations personnelles ou familiales seraient de nature à générer une situation de conflit d'intérêts, réel ou potentiel, dès lors qu'ils en ont connaissance. Afin de garantir une meilleure gestion des risques de non-conformité, il est attendu des salariés qu'ils déclarent également les situations qui pourraient être perçues par d'autres comme des conflits d'intérêts, même en l'absence de conflit avéré.

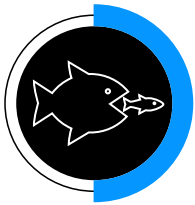
De plus, tous les salariés d'Atos doivent obtenir l'accord écrit préalable de leur Compliance Officer et de leur responsable Ressources Humaines avant :

- d'accepter d'exercer ou de continuer d'exercer toute fonction de direction en tant que dirigeant ou administrateur (opérationnel ou non-opérationnel) dans toute entité ne faisant pas partie du Groupe,
- d'acquérir ou de conserver, directement ou indirectement, tout intérêt personnel ou financier avec tout partenaire ou concurrent d'Atos, sauf dans le cas d'investissements purement financiers, sans pouvoir de contrôle, et conformes aux politiques d'Atos concernant la prévention des délits d'initiés,
- d'acquérir ou de conserver des intérêts, directement ou indirectement, dans toute autre activité, que ce soit en qualité de consultant, de fondateur, dirigeant ou salarié, dans le secteur du conseil et des services informatiques, ou d'une manière qui puisse interférer avec ses fonctions au sein d'Atos.

Toute fonction ou intérêt en cours susceptible de constituer une situation de conflit, réelle ou potentielle, et qui n'aurait pas été révélé, devra être immédiatement porté à la connaissance du supérieur hiérarchique et du Compliance Officer. Le même comportement est attendu en cas de situation de conflit d'intérêts apparente.

En outre, les salariés d'Atos qui souhaitent être engagés politiquement doivent maintenir une séparation totale entre ces activités politiques et leurs responsabilités au sein d'Atos.





Concurrence loyale

La concurrence loyale est l'un des fondamentaux d'une économie de marché ouvert. Le respect du droit de la concurrence est un prérequis et constitue l'un des principes essentiels d'Atos. Il est dans l'intérêt d'Atos d'évoluer au sein d'un marché dans lequel les standards économiques les plus élevés sont respectés.

Atos s'engage à traiter de manière loyale tous ses concurrents et partenaires actuels et potentiels et à créer une situation de concurrence équitable. Cela signifie qu'Atos traite ses partenaires avec respect et ne tire pas un avantage indu de ces relations. Conformément aux dispositions légales, Atos traite ses partenaires sur un pied d'égalité, sauf s'il existe des raisons objectives justifiant un traitement différent.



Ni les salariés d'Atos, ni les partenaires qui contribuent au développement des activités d'Atos ne peuvent prendre part à un accord, une entente ou une pratique concertée qui contreviendrait aux lois et réglementations prohibant les pratiques anticoncurrentielles. Les salariés d'Atos doivent être particulièrement vigilants lorsqu'ils interviennent dans le cadre d'associations commerciales, de partenariats, de consortiums, d'entreprises communes ou dans toute situation pouvant les amener à être en contact avec des concurrents.

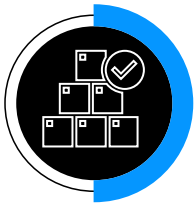
Atos accorde également une grande attention à la façon dont les informations sont échangées avec les tiers. Atos n'échange, directement ou indirectement, aucune information commerciale sensible avec ses concurrents, (ex. prix, marges, volumes, projets de R&D etc.), sauf dans la mesure où ces échanges s'inscrivent strictement dans un cadre autorisé par les lois et règlements applicables. Atos ne se livre à aucune pratique de fixation des prix, d'accord illicite sur les conditions de passation de marché, de répartition de marchés, des partenaires ou des sources d'approvisionnement, de collusion dans le cadre d'appels d'offres, de concertation tacite avec ses concurrents ou d'exclusion de tout fournisseur ou client en violation des règles du droit de la concurrence. Atos peut avoir une part de marché importante dans un secteur donné mais s'engage à ne jamais tirer avantage de manière déloyale d'une telle position.



Lutte contre la fraude

Le détournement de ressources ou d'actifs, ou l'établissement délibéré d'informations financières contenant des inexactitudes ou omissions peuvent constituer une fraude et, en tant que tels, donner lieu à des sanctions de la part d'Atos, ainsi qu'à des actions civiles et pénales.

De la même manière, le fait de donner délibérément de fausses informations à un client pour qu'il signe un contrat peut constituer une manœuvre frauduleuse susceptible d'entraîner des actions civiles et pénales. Par conséquent, Atos ne tolère aucune forme de fraude ou de fausses déclarations faites de manière intentionnelle. Les actes frauduleux doivent être signalés à la Compliance Groupe, via le dispositif d'alerte. Plus d'informations concernant le dispositif d'alerte figurent dans la section Dispositif d'Alerte ci-dessous, ainsi que dans les politiques et procédures associées.



Protection des actifs d'Atos

Atos possède de nombreux actifs de valeur, dont dépend son avenir, que ces actifs soient corporels tels que du matériel ou de l'immobilier ou incorporels tels que de l'information, du savoir-faire/des secrets commerciaux, des logiciels ou des inventions, qu'ils soient protégés ou non par des droits de propriété intellectuelle.

Il revient à chaque salarié de contribuer à protéger ces actifs et de les préserver de toute forme de détérioration, d'endommagement, de vol ou de détournement, même après avoir quitté le Groupe. Les actifs d'Atos ne doivent être utilisés que pour la conduite des activités commerciales d'Atos et conformément aux règles définies par le Groupe. Ils ne doivent en aucun cas être détournés ou utilisés pour un usage personnel.



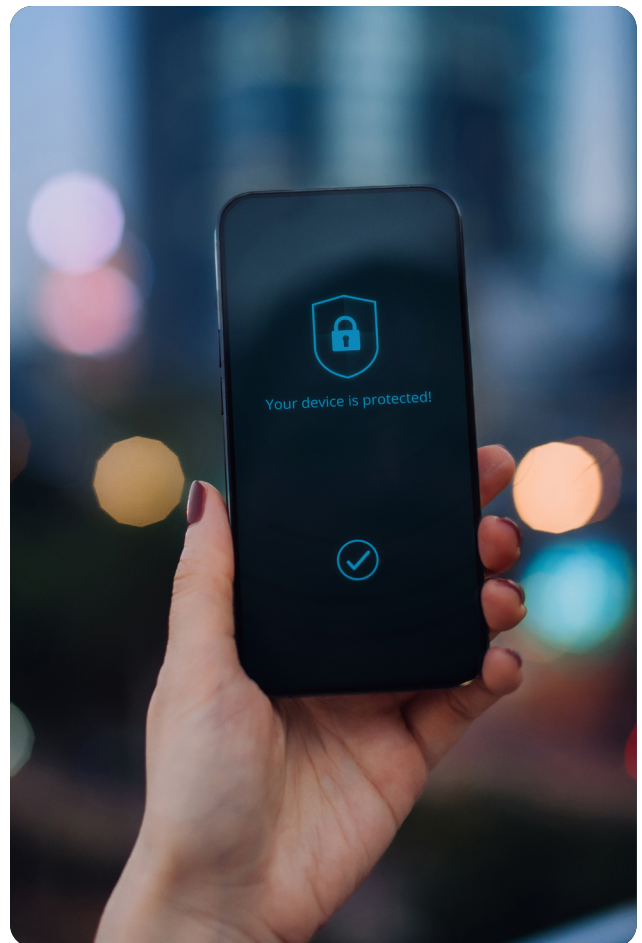
Protection de la confidentialité et information privilégiée

Atos favorise la confiance que ses clients et la société en général placent dans ses produits et technologies en protégeant les informations confidentielles que le Groupe détient ou qui sont mises à sa disposition par ses partenaires (clients, fournisseurs ou partenaires commerciaux) dans le cadre de ses activités, et en ne promouvant et ne partageant que des informations parfaitement fiables.

Les salariés d'Atos ont l'obligation de protéger la confidentialité de l'information et des données acquises lors de l'exercice de leurs fonctions et responsabilités, de n'utiliser ces informations qu'à des fins professionnelles, de ne les divulguer qu'aux personnes devant en avoir connaissance dans le cadre fixé par leurs supérieurs hiérarchiques ou acceptés par le tiers concerné et de protéger les informations contre toute divulgation non-autorisée ou accidentelle par l'utilisation de moyens physiques ou logiques de protection. Le chiffrement est un des outils de sûreté disponible ; les responsables de la sécurité informatique peuvent aider à identifier l'outil le plus adapté à une situation donnée.

Atos est coté sur le marché NYSE Euronext Paris. A ce titre, et conformément aux dispositions légales visant à assurer un marché ouvert et équitable pour les actions d'Atos, Atos a défini des règles et mécanismes de protection concernant les transactions boursières et l'utilisation ou la divulgation d'information privilégiée au sens de la réglementation sur les valeurs mobilières, c'est-à-dire de toute information précise, qui n'a pas été rendue publique et qui, si elle était rendue publique, serait susceptible d'avoir une influence sensible sur le cours des actions d'Atos.

Pour plus d'informations sur ce sujet, y compris sur les fenêtres négatives, veuillez consulter le document Atos « Guide pour la prévention contre le délit d'initié ».

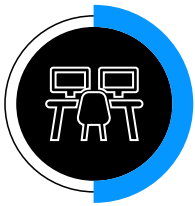




Sécurité sur le lieu de travail

Atos se conforme aux lois et réglementations applicables en matière de santé et de sécurité. Être en mesure d'assurer des conditions d'hygiène et de sécurité satisfaisantes pour tous les salariés est une priorité. Atos a une responsabilité morale et légale d'assurer la sécurité de ses salariés et de tous ceux qui pourraient être affectés par les activités du Groupe.

Atos ne se limite pas à respecter les lois et normes applicables en matière de santé et de sécurité, mais met en oeuvre des mesures visant à favoriser le bien-être des salariés. Tirant avantage de ses forces en tant qu'entreprise opérant dans les technologies de l'information, Atos a la capacité d'agir rapidement et efficacement pour protéger ses salariés, notamment en cas d'Urgences Sanitaires de Portée Internationale déclarées par l'Organisation Mondiale de la Santé, telles que les pandémies.



Ethique et inclusion sur le lieu de travail

En tant que participant au Pacte Mondial des Nations Unies, Atos soutient au sein de sa sphère d'influence la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail et la Déclaration universelle des droits de l'Homme. Cela inclut les principes de non-discrimination, d'intégrité et de sécurité des personnes.

Atos ne tolère aucune forme de harcèlement ou d'intimidation sur le lieu de travail et le Groupe s'engage à maintenir un environnement de travail au sein duquel chacun est traité avec dignité et respect et qui permet aux salariés de se sentir estimés, appréciés, et libres d'être ceux qu'ils sont au travail.

La diversité des équipes au niveau mondial est une fierté pour le Groupe, qui valorise les identités et les origines variées de ses collaborateurs. Atos condamne strictement toute forme de discrimination à l'encontre d'individus ou groupes d'individus.

Tous les processus susceptibles d'affecter les salariés sont élaborés pour favoriser l'inclusion et prévenir toute discrimination de quelque nature qu'elle soit. A travers le monde, Atos a créé une variété de programmes pour intégrer une culture d'inclusion au sein du Groupe et garantir que tous les salariés ont une chance égale de contribuer et de faire pleinement partie des projets d'Atos.





Droits humains

Atos respecte les droits humains internationalement reconnus et ne tolère aucune violation des principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948, ni de la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

Atos rejette clairement le recours au travail des enfants (5ème Principe) ainsi qu'au travail forcé, à toute forme d'exploitation ou de travail obligatoire (4ème Principe). Atos proscriit aussi clairement le trafic d'êtres humains et toute forme d'esclavage de l'homme conformément au Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies pour la lutte contre la traite des hommes et à la Convention des Nations Unies relative à l'esclavage. Atos respecte également toutes les lois et réglementations relatives aux salaires et au nombre d'heures de travail et procure un environnement de travail sûr et sain pour garantir la santé des salariés.

Pour avoir davantage de visibilité sur les activités de ses fournisseurs stratégiques, Atos travaille avec un tiers expert, chargé d'évaluer les fournisseurs sous quatre angles : l'Environnement, le Travail et les Droits de l'Homme, l'Ethique et l'Approvisionnement Responsable. Atos cherche à disposer de l'information pertinente sur l'approche RSE de ses fournisseurs stratégiques, leurs forces, leurs faiblesses et tout comportement non-éthique potentiellement signalé dans les médias ou par les ONG, afin de permettre à la Direction des Achats d'identifier et de gérer les risques potentiels dans la chaîne d'approvisionnement.

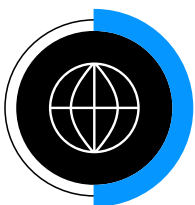


Protection des données

Atos traite un volume important de données personnelles pour son usage propre et pour le compte de ses clients. L'importance et la valeur des données personnelles de toutes les parties prenantes d'Atos gérées dans le cadre de l'activité courante exige que celles-ci soient gérées conformément aux standards les plus élevés et aux réglementations les plus strictes.

Atos respecte des principes stricts en matière de traitement de données personnelles et a adopté en conséquence des engagements formels ainsi que des mesures organisationnelles et de sécurité fortes afin de garantir un haut niveau de protection de ces données. Les salariés d'Atos doivent se conformer à ces politiques et s'assurer que :

- le traitement des données personnelles est licite, loyal et transparent ; mis en oeuvre pour une finalité déterminée et limité aux seules données strictement nécessaires au regard de la finalité,
- les données sont exactes et conservées pour une période limitée, et
- les mesures techniques et organisationnelles adéquates sont mises en place pour garantir la disponibilité, l'intégrité et la confidentialité des données.



Sanctions économiques et contrôle des exportations

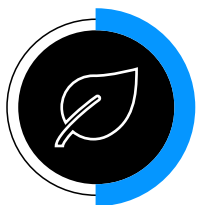
En raison de la nature de ses activités et de sa présence mondiale, Atos est soumis à une série de lois et réglementations nationales et internationales imposant l'obtention de licences et/ou la conformité à des conditions spécifiques posées par les autorités concernées avant que tout équipement, service ou technologie puisse être transféré, exporté, réexporté, négocié ou transporté.

Sont notamment visées :

- les lois et réglementations pour le contrôle des exportations des produits ou services militaires ou double usage,
- les sanctions contre des pays ou entités spécifiques, en vertu desquelles les opérations commerciales avec de tels pays ou entités peuvent être interdites ou contrôlées.

Il est de la plus grande importance pour Atos de se conformer à toutes les réglementations nationales et internationales en vigueur dans les pays où le Groupe est présent ou actif. Par conséquent, Atos attend de ses salariés et de ses partenaires qu'ils suivent l'ensemble des règles internes concernant ces réglementations.





Environnement



Au cours de la dernière décennie Atos a développé une expertise unique en matière de décarbonation, positionnant le Groupe comme leader de la décarbonation dans le secteur des technologies de l'information. A ce titre, le Groupe s'engage, sur les objectifs scientifiques les plus exigeants pour réduire ses émissions de carbone à la fois pour lui-même et dans sa sphère d'influence, afin de contribuer à limiter le réchauffement climatique de la planète à 1,5°C par rapport au niveau préindustriel.

En complément, Atos se conforme aux réglementations environnementales et autres obligations en matière d'impact environnemental de ses opérations. De plus, Atos s'engage à adopter les procédures et les contrôles appropriés, et à relever les défis environnementaux, en particulier concernant le changement climatique, les émissions de carbone, l'énergie et les déplacements.

Les technologies digitales pouvant améliorer les performances climatiques de tous les secteurs et ainsi contribuer à progresser vers une économie décarbonée, Atos est déterminé à investir dans la recherche pour trouver de nouvelles voies permettant de réduire les émissions de CO₂, et à innover et développer des solutions digitales pour permettre à ses clients de relever leurs propres défis énergétiques et climatiques.

À cet égard, Atos prend dans ses principaux contrats des engagements contraignants pour réduire les émissions de carbone de ses clients et, à défaut, pour compenser le différentiel d'émissions de CO₂. Il est attendu des fournisseurs d'Atos qu'ils fournissent des produits et services qui contribuent aux progrès environnementaux du Groupe et soutiennent sa stratégie de décarbonation.



Dispositif d'alerte – droits et obligations des salariés

Dans le cas où un salarié d'Atos ou un tiers estime qu'une loi, une réglementation, un des principes énoncés dans ce Code d'Éthique a été ou est sur le point d'être violé, ou en cas de menace ou de préjudice graves pour l'intérêt général du Groupe, il peut en faire état librement à son supérieur hiérarchique, à son Compliance Officer ou au Group Compliance Officer en utilisant l'adresse mail GroupComplianceOfficer@atos.net, en conformité avec les dispositions de droit local encadrant le lancement d'alerte. Le salarié qui est à l'origine de l'alerte, ainsi que la personne visée par le signalement, bénéficient de la confidentialité la plus stricte, sous réserve de l'intervention d'une autorité judiciaire.

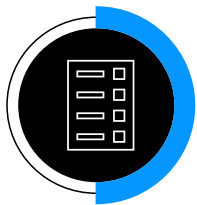
Atos n'applique aucune sanction ni aucune mesure de représailles ou de discrimination à l'encontre de ce salarié à condition qu'il ait agi de bonne foi, de façon désintéressée et sans intention de nuire, même si les faits faisant l'objet du signalement dont il a eu connaissance personnellement, devaient s'avérer inexacts ou ne donner lieu à aucune suite. Si nécessaire, sa protection pourra être assurée, sur sa demande, par une mobilité au sein du Groupe.

L'équipe Compliance vérifie la recevabilité de l'alerte et si celle-ci est recevable, mène une investigation préliminaire concernant les faits signalés dans l'alerte. Si nécessaire, le concours d'experts d'autres directions du Groupe pourra être sollicité, notamment celui de l'Audit Interne Groupe. Comme étape préliminaire, tous les membres de l'équipe d'investigation sont soumis à une vérification de l'absence de tout conflit d'intérêts lié à leur participation à l'investigation et doivent signer un accord de confidentialité.

Les personnes visées dans l'alerte en sont informées dans un délai raisonnable suivant la réception de l'alerte, dans les conditions et délais prévus par les lois applicables. Les personnes concernées par le traitement de leurs données personnelles peuvent exercer leurs droits (par exemple le droit d'accès et de rectification) conformément aux lois applicables et toutes les données relatives aux alertes et investigations seront traitées en stricte conformité avec les lois applicables en matière de protection des données.

Toutes les alertes révélant un comportement frauduleux, une défaillance ou insuffisance notable de contrôle interne devront donner lieu à des actions correctives et/ou des mesures disciplinaires et/ou des actions judiciaires selon le cas.

Les alertes anonymes ne sont prises en compte que lorsqu'elles sont autorisées par la législation locale. Pour plus d'informations concernant le dispositif d'alerte, veuillez consulter la Procédure d'Alerte Éthique et la Compliance Groupe.



Mise en oeuvre des dispositions du Code d'Éthique

Les engagements prévus dans le Code d'Éthique doivent se traduire par l'implication et le comportement éthique de chaque salarié du Groupe en toute circonstance.

Toute violation des obligations ou interdictions faites aux salariés figurant dans le Code d'Éthique sont susceptibles de donner lieu à des sanctions disciplinaires conformément aux politiques disciplinaires figurant dans le règlement intérieur, le cas échéant, et conformément au droit local. Atos a mis en place une organisation globale de la Compliance afin de prévenir les risques de non-conformité au Code d'Éthique.

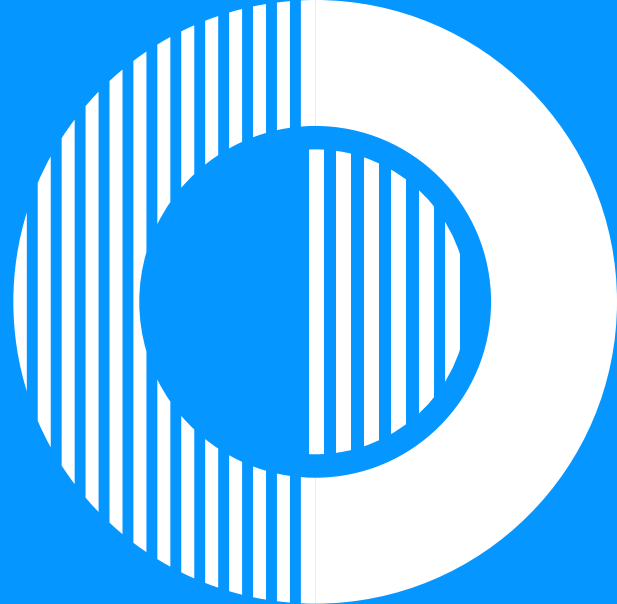
La Compliance Groupe, ainsi que l'ensemble des Compliance Officers dans le monde, sous la coordination du Group Head of Ethics & Compliance, s'attachent à sensibiliser les collaborateurs sur les comportements éthiques à adopter, à développer les outils nécessaires, notamment ce Code d'Éthique, et à s'assurer de la formation de tous les collaborateurs afin de renforcer la culture éthique et l'aspiration à l'excellence du Groupe.

Le contenu de ce Code d'Éthique s'applique à tous les salariés dès qu'ils rejoignent le Groupe. Les salariés sont tenus d'adhérer au Code d'Éthique pendant toute la durée de leur relation de travail avec Atos. Il appartient aux salariés de suivre les formations mises à leur disposition par le Groupe dans lesquelles le contenu du Code d'Éthique sera expliqué et illustré, notamment par des exemples concrets de pratiques considérées comme acceptables ou non.



Annexe: Anti-corruption Code de Conduite

Introduction.....	13
Qu'est-ce que la corruption ?	14
Qu'est-ce que le trafic d'influence ?	15
Conflits d'intérêts.....	16
Contracter avec des tiers	17
Interactions avec des agents publics	17
Cadeaux et Invitations.....	18
Païement de facilitation	19
Dons et sponsoring	20
Lobbying	21
Dispositif d'alerte	21



Introduction

En tant que participant au Pacte Mondial des Nations-Unies, Atos adhère aux principes des Nations-Unies concernant les droits de l'Homme, le droit du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption. Le 10ème principe dispose que « les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toute ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin. ». Ce Code de Conduite Anticorruption, qui constitue une annexe au Code d'Éthique, a été conçu pour s'assurer que cet engagement soit respecté, et expliquer la politique de tolérance zéro d'Atos vis à vis de toutes les formes de corruption et de trafic d'influence. Il doit également être communiqué aux tiers qui contribuent au développement des activités d'Atos, afin de s'assurer que chaque partie prenante comprend bien quels sont les comportements acceptables et ceux qui ne le sont pas.

L'objectif de ce Code de Conduite est de rappeler à toutes les parties prenantes les mesures de lutte contre la corruption, les règles applicables et les comportements à adopter. L'objectif n'est pas de couvrir tous les cas possibles, mais de donner les lignes directrices et des exemples aux salariés d'Atos pour éclairer leur jugement dans le cas où ils devraient se retrouver dans une situation difficile. Ce Code de Conduite a été élaboré à la lumière de la cartographie des risques de corruption élaborée par Atos et sera révisé et mis à jour en fonction de l'évolution de la perception des risques.

Ce Code de Conduite n'est pas un document autonome et doit être lu en lien avec le Code d'Éthique, ainsi que les recommandations, les explications et les exemples fournis dans les politiques, procédures et sessions de formations à l'attention des salariés d'Atos. La Compliance Groupe et les Compliance Officers sont disponibles pour apporter le support nécessaire aux salariés et répondre à leurs questions.

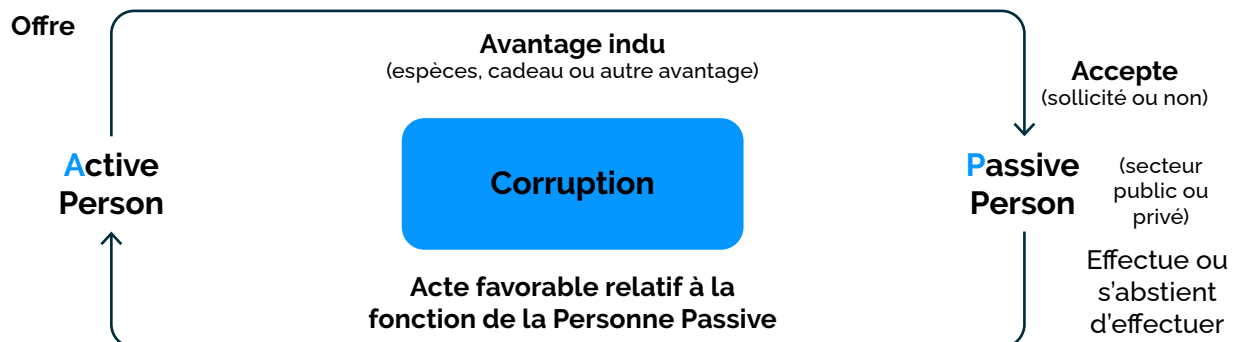




Qu'est-ce que la corruption ?

De manière générale, la corruption désigne « le détournement à des fins privées d'un pouvoir confié en délégation » (Transparency International).

La corruption renvoie à une situation dans laquelle un avantage indu est directement, ou par l'intermédiaire d'un tiers, fourni ou offert par une Personne dite Active et accepté par une Personne dite Passive, qui peut l'avoir sollicité ou non, afin que cette Personne Passive accomplisse ou s'abstienne d'accomplir de manière irrégulière un acte relevant directement ou indirectement de ses fonctions, lesquelles peuvent relever du secteur public ou du secteur privé. La corruption peut prendre une multitude de formes et peut impliquer des tiers intermédiaires.



Il convient de préciser que :

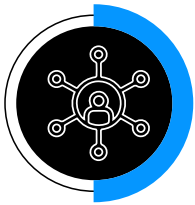
- La corruption s'applique tant au secteur privé qu'au secteur public, aux gratifications importantes qu'aux avantages de faible montant. Les paiements de facilitation par exemple constituent une forme de corruption et sont par conséquent interdits.
- Tant la Personne Active, qui fournit ou offre l'avantage indu, que la Personne Passive, qui accepte cet avantage, sont susceptibles d'être sanctionnées, et cela vaut que l'avantage ait été fourni ou offert à la personne elle-même ou à l'un de ses proches (par exemple : époux ou épouse ou membre de la famille).
- La contrepartie attendue de la Personne Passive peut être autant l'accomplissement d'un acte que l'abstention concernant l'accomplissement d'un acte, relevant de ses fonctions.

Exemples type et comportements prohibés

- Offrir ou accepter des cadeaux ou invitations à l'attention/de la part de clients, fournisseurs, partenaires commerciaux, agents publics, membres du comité d'entreprise ou autres décideurs afin d'influencer une décision impliquant Atos.
- Fournir ou recevoir des espèces ou tout autre incitation financière à/de la part de décideurs afin d'influencer une décision impliquant Atos.
- Embaucher des personnes liées à des décideurs afin d'influencer une décision impliquant Atos.
- Parrainer des activités ou contribuer à des oeuvres caritatives en lien avec des décideurs afin d'influencer une décision impliquant Atos.

Scenarios et comportement à adopter

- **Scenario 1:** Un fournisseur vous fait comprendre que si vous le sélectionnez dans le contexte d'un appel d'offres, ou si vous parvenez à convaincre vos collègues acheteurs de le sélectionner, vous serez récompensé personnellement.
- **Que faire ?** Vous devez refuser cette proposition et affirmer très clairement que ce type de comportement n'est pas acceptable chez Atos. Vous pouvez utilement rappeler que les fournisseurs sont sélectionnés selon les politiques internes d'Atos, qui garantissent qu'aucun fournisseur ne soit favorisé injustement au détriment d'un autre.
- **Scenario 2:** Atos répond à un appel d'offres pour un client et il lui est demandé d'engager un sous-traitant déterminé, dont le rôle n'est pas clairement défini. Vous comprenez assez rapidement que le sous-traitant pourrait ne pas fournir de réels services mais qu'il sera attendu du client qu'Atos continue à le payer, si Atos souhaite remporter l'appel d'offres.
- **Que faire ?** Vous devez avoir une idée très claire des services proposés par le sous-traitant et rappeler à la fois au client et au sous-traitant qu'Atos ne payera que pour des services effectivement rendus et nécessaires. Vous devez faire part de cette situation à votre Procurement Bid Manager, votre supérieur hiérarchique et à la Compliance.



Qu'est-ce que le trafic d'influence ?

Le trafic d'influence est une forme de corruption, qui suppose qu'une personne impliquée abuse de son influence dans la sphère publique. Le trafic d'influence renvoie à une situation dans laquelle un avantage indu est proposé ou offert par une Personne Active et accepté par une Personne Passive, qui peut l'avoir sollicité ou non, dans le but que la Personne Passive abuse de son influence pour obtenir une décision favorable de la part d'une autorité publique ou d'une administration au profit de la Personne Active.



Scenarios et comportement à adopter

- **Scenario 1:** Un fournisseur vous fait comprendre clairement qu'il a des relations personnelles avec un agent public et que, si Atos sélectionne sa société dans le contexte d'un appel d'offres, il sera en mesure d'user de son influence pour assurer l'octroi d'une subvention publique à l'un des membres de votre famille, qui développe son propre projet.
- **Que faire ?** Vous devez décliner l'offre de votre fournisseur, qu'elle soit implicite ou explicite, de contacter l'agent public concerné et lui rappeler que, conformément aux politiques internes du Groupe, le fournisseur sélectionné sera celui en mesure de répondre au mieux aux besoins d'Atos. Vous devez faire part de cette situation à votre supérieur hiérarchique et à la Compliance.
- **Scenario 2:** Vous découvrez qu'un agent commercial engagé par Atos pour développer l'activité dans un pays où Atos n'est pas présent prévoit d'offrir des avantages personnels à des agents publics afin d'assurer l'octroi de contrats publics à Atos.
- **Que faire ?** Vous devez contacter l'agent commercial pour lui indiquer que la proposition de tels avantages personnels à des agents publics est strictement interdite, dans la mesure où elle pourrait être interprétée comme une tentative d'influencer des personnes décisionnaires dans le cadre de l'octroi de marchés publics. Vous devez vous assurer que la relation avec l'agent concerné est étroitement contrôlée afin d'éviter tout comportement similaire. Vous pourriez aussi utilement suggérer à l'agent de lire attentivement le Code d'Ethique et de suivre le e-training anticorruption. Vous devez faire part de la situation à votre supérieur hiérarchique et à la Compliance.

Situations dans lesquelles une vigilance accrue est requise

Il existe des situations nécessitant une vigilance particulière afin de s'assurer que les salariés, les partenaires commerciaux et plus généralement toute personne agissant pour le compte d'Atos n'adoptent pas de comportements inappropriés :

1. Les conflits d'intérêts
2. Les contrats avec des tiers (clients, fournisseurs, partenaires commerciaux, sous-traitants, consultants, agents, intermédiaires, distributeurs, etc)
3. Les interactions avec les agents publics
4. Les cadeaux et les invitations
5. Les paiements de facilitation
6. Les donations et le sponsoring
7. Le lobbying



Conflits d'intérêts

Un conflit d'intérêts est une situation dans laquelle un salarié a un intérêt personnel ou financier, direct ou indirect, de nature à influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif de ses fonctions au sein du Groupe.

Un conflit d'intérêts en tant que tel ne pose pas nécessairement de problème, s'il est révélé à temps. Néanmoins, s'il n'est pas convenablement et rapidement révélé ou s'il n'est pas bien géré, un conflit d'intérêt peut être un facteur favorisant des comportements non éthiques, tels que la corruption ou d'autres types de comportements visés dans le Code d'Éthique.

Tous les salariés d'Atos sont tenus de révéler à leur supérieur hiérarchique et à leur Compliance Officer, toute situation impliquant des relations personnelles ou familiales pouvant donner lieu à des situations de conflit réelles, dès lors qu'ils en ont connaissance. Afin de garantir une meilleure gestion des risques de non-conformité, il est attendu des salariés qu'ils déclarent également les situations qui pourraient être perçues par d'autres comme des conflits d'intérêts, même en l'absence de conflit avéré.



Exemples types de situations devant être révélées

- Un salarié se voit proposer d'agir comme conseil pour un client.
- Un salarié se voit proposer un emploi secondaire susceptible d'interférer avec ses fonctions chez d'Atos.
- L'époux ou l'épouse, ou un membre de la famille d'un salarié se voit proposer de prendre une participation financière significative dans une société qui pourrait être un potentiel partenaire commercial, fournisseur ou concurrent d'Atos.
- L'époux ou l'épouse, ou un membre de la famille d'un salarié se voit proposer un poste chez un client, un concurrent direct ou un fournisseur d'Atos.

Scénario et comportement à adopter

- **Scénario:** Vous découvrez que l'entreprise dans laquelle votre belle-soeur travaille depuis des années participe à un appel d'offres pour Atos. Elle ne vous en a pas parlé car vous ne parlez quasiment jamais de vos activités professionnelles, mais vous vous demandez si vous devriez révéler la situation.
- **Que faire ?** Vous devez porter cette situation à la connaissance de votre supérieur hiérarchique. Tout conflit d'intérêts, même s'il n'est qu'apparent ou potentiel, doit être révélé afin de garantir qu'il n'ait pas d'impact sur l'issue de l'appel d'offres (par exemple, il pourrait vous être demandé de ne pas participer au processus de sélection).



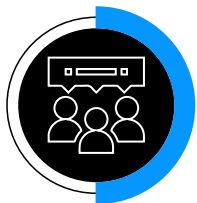
Contrats avec des tiers

Les tiers font partie de l'écosystème d'Atos et contribuent en tant que tels à l'éthique de l'environnement économique d'Atos. Afin de gérer les risques de corruption au sein de l'écosystème les mesures suivantes ont été mises en place et doivent être respectées :

Tous les tiers avec lesquels Atos envisage de contracter doivent être soumis à des vérifications précontractuelles d'intégrité, qu'il s'agisse des fournisseurs, sous-traitants, intermédiaires impliqués dans le processus de vente ou des clients. Les relations contractuelles font l'objet d'un suivi pendant toute la durée du contrat. Des clauses de conformité sont insérées dans les contrats afin de permettre la suspension ou la résiliation en cas de manquement. Les procédures internes doivent être strictement suivies, qu'il s'agisse de la phase de négociation précontractuelle ou de la phase d'exécution du contrat avec les tiers.

Scénarios et comportements à adopter

- **Scénario 1 :** Vous êtes le décideur dans le contexte d'un appel d'offres lancé par Atos pour un important projet et l'un des offrants, qui sait que vous êtes amateur de tennis, vous offre deux places pour la finale du tournoi de Roland Garros.
- **Que faire ?** Dans la mesure où un appel d'offres, que vous menez, est en cours, il ne serait pas éthique de votre part d'accepter cette invitation. Vous devez expliquer à la personne que vous n'êtes autorisé à accepter aucune invitation en ces circonstances. Vous devez également informer votre supérieur hiérarchique du fait que la personne concernée vous a fait cette proposition.
- **Scénario 2 :** Vous êtes en train de négocier un contrat avec un nouveau client et un consultant vous contacte de la part de ce client pour vous faire savoir qu'il pourrait vous aider à conclure l'affaire si vous acceptiez de lui verser en amont une commission élevée.
- **Que faire ?** Vous devez décliner l'offre du consultant et demander au client si le celui-ci vous a contacté de sa propre initiative ou non ; le cas échéant, vous devez faire savoir au client que cela n'est pas acceptable chez Atos et que vous n'êtes pas autorisé à payer une telle commission en amont pour assurer l'obtention d'un contrat. Vous devez informer votre supérieur hiérarchique et votre Compliance Officer.



Interactions avec des agents publics

Le terme « agent public » fait référence à une large catégorie de personnes dans le contexte des lois anticorruption. Un agent public est une personne qui est employée ou qui agit au titre de sa fonction officielle pour une entité gouvernementale ou une organisation internationale publique, ou encore tout direction ou agence d'une telle organisation.

Cela inclut les personnes élues ou nommées qui occupent des fonctions législatives, administratives ou judiciaires, telles que les hommes politiques, les fonctionnaires et les magistrats, ainsi que les candidats à ces fonctions (par exemple, les responsables de partis politiques). Le terme recouvre les personnes qui exercent des fonctions publiques, notamment au sein des agences et autorités ou des organisations internationales publiques, comme l'ONU ou la Banque Mondiale. Un agent public peut également désigner tout dirigeant ou employé d'une entreprise détenue ou contrôlée par l'État. Cette définition inclut la famille et les amis proches des agents publics.

Pour toute question concernant le point de savoir si une personne (par exemple, un partenaire commercial ou un fournisseur, actuel ou potentiel) doit être considérée comme un agent public, les salariés peuvent consulter la Compliance.

Les interactions avec les agents publics sont généralement considérées comme un domaine dans lequel le risque de corruption et de trafic d'influence est plus élevé en raison de l'influence possible de ces personnes sur les actions publiques. En outre, dans de nombreux pays disposent de lois spécifiques concernant les interactions avec les personnes exerçant des fonctions publiques (par exemple, en ce qui concerne les cadeaux et les invitations). Ainsi, tous les salariés d'Atos doivent porter une attention particulière et contrôler étroitement les opérations avec des agents publics. Les salariés d'Atos doivent être conscients des risques liés aux interactions avec les agents publics ou leur famille proche et considérer comment leurs actions pourraient être perçues.

De plus, aucun salarié d'Atos ne peut effectuer ou autoriser aucune contribution politique à un agent public ou à un parti politique, que ce soit en espèces ou en nature, au nom ou pour le compte d'Atos. Ainsi, parmi les transactions interdites figurent, de manière non limitative : le financement de tout parti ou campagne politique pour le compte d'Atos, l'utilisation des locaux ou équipements d'Atos dans le cadre de campagnes ou autres activités politiques. Pour plus d'informations, les salariés peuvent se référer à la section « Dons et Sponsoring ».



Cadeaux et Invitations

Les cadeaux peuvent prendre la forme d'argent, d'objets, de prêts, de services, d'un emploi ou de tout autre avantage consenti sans l'attente d'une contrepartie. Une invitation est un avantage, consenti par exemple sous la forme de repas ou de loisirs, tels que des billets pour des événements culturels, sociaux ou sportifs, de paiement de voyages ou de frais d'hébergement.

Offrir et recevoir des cadeaux et des invitations est une pratique commerciale courante et acceptée. Néanmoins, dans certains cas, cela peut être interprété comme une façon d'influencer une décision ou un résultat, qui pourrait constituer un acte de corruption. Les cadeaux et invitations n'ayant aucun lien avec des activités professionnelles et/ou n'étant pas conformes avec les standards d'Atos et les réglementations locales et/ou étant susceptibles d'être interprétés comme un moyen d'influencer une décision ou un résultat sont interdits.

Tous les salariés d'Atos doivent être conscients du fait que les cadeaux et invitations peuvent être interprétés comme susceptibles d'avoir une influence, et s'assurer que les cadeaux et invitations, offerts ou reçus :

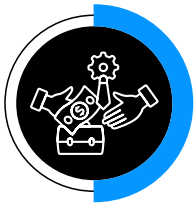
1. sont conformes aux standards d'Atos et aux réglementations locales applicables. En particulier : les cadeaux conditionnels (en échange desquels une contrepartie est attendue), les cadeaux sollicités, ainsi que les cadeaux en espèces ou équivalent, sont interdits ;
2. sont raisonnables, afin de ne pas être perçus comme une tentative d'exercer une influence. La valeur des cadeaux doit être inférieure ou égale aux seuils fixés par la Compliance, en fonction des pays, et correspondant à un niveau approprié en fonction de la localité. Les cadeaux dont la valeur excède ces seuils ne peuvent être autorisés qu'avec l'accord du supérieur hiérarchique. La répétition de cadeaux de faible valeur offerts à une même personne doit être évitée car elle pourrait également être considérée comme une tentative d'exercer une influence sur la personne concernée ;
3. sont envoyés à / d'une adresse professionnelle uniquement ;
4. sont enregistrés dans l'outil Gift & Invitation Tool afin d'assurer leur suivi et validation hiérarchique ;
5. ne seraient pas embarrassants pour le salarié concerné ou le Groupe, dans l'hypothèse où le cadeau ou l'invitation serait rendu publics (par exemple dans les médias).

Dans le cas où un cadeau ou une invitation non prévue aurait été déjà reçu, les salariés sont tenus de vérifier avec leur supérieur hiérarchique si le cadeau peut être conservé, partagé ou doit être retourné.

Concernant les Jeux Olympiques et les événements sponsorisés par Atos, des règles renforcées ont été mises en place. Les cadeaux et invitations liés à ces événements offerts par des salariés, administrateurs ou représentants d'Atos doivent être validés par le Group Head of Ethics & Compliance.

Scenarios et comportements à adopter

- **Scenario 1 :** Une société de conseil, qui vous a contacté à plusieurs reprises dans le cadre de campagnes de prospection, vous invite à un événement d'une journée organisé dans l'un des lieux les plus luxueux de votre ville. En prenant connaissance du programme de l'événement, vous vous rendez compte qu'il s'agit principalement d'activités de loisirs et de networking et qu'il n'y a pas de présentation ou d'intervention en lien avec votre activité.
- **Que faire ?** Enregistrez l'invitation dans l'outil Gift & Invitation afin de vous assurer qu'il y ait une trace de l'invitation et de la décision prise et discutez-en avec votre supérieur hiérarchique. En décidant d'approuver ou non l'invitation, votre supérieur hiérarchique devra considérer la valeur de l'invitation et si celle-ci pourrait être perçue comme de nature à pouvoir influencer des décisions à venir. Le fait que l'invitation n'ait aucun contenu professionnel rend probable le fait qu'elle doive être déclinée.
- **Scenario 2 :** Dans le cadre de votre activité, vous avez souvent recours aux services d'un fournisseur (par exemple une agence d'événementiel, un hôtel...), qui souhaite vous récompenser pour votre fidélité. Pour vous remercier, il vous propose un service gratuit à titre personnel (par exemple, l'organisation d'un événement, un séjour à l'hôtel, une invitation à un événement d'entreprise tel qu'une d'une partie de golf ou une journée de loisirs).
- **Que faire ?** Si ce cadeau est pour votre bénéfice personnel, c'est-à-dire qu'il n'a aucun lien avec vos activités professionnelles au sein d'Atos (un séjour gratuit à l'hôtel ou des vacances par exemple) il pourrait créer l'apparence d'un conflit d'intérêt si vous l'acceptez. Ainsi, vous devrez poliment décliner cette offre. Si le cadeau est lié à votre activité professionnelle, comme une invitation personnelle à un événement professionnel ou de networking, organisé par un fournisseur, vous devrez entrer l'invitation dans l'outil Gift & Invitation pour vous assurer qu'il y ait une trace de cette invitation et de la décision prise et discuter avec votre supérieur hiérarchique. En décidant de l'approuver ou non, votre supérieur hiérarchique devra considérer la valeur de cette invitation et si celle-ci pourrait être perçue comme de nature à pouvoir influencer des décisions futures. Le fait que l'invitation n'ait aucun contenu professionnel rend probable le fait qu'elle doive être déclinée.
- **Scenario 3 :** Un ami proche d'un agent public vous fait comprendre qu'il pourrait aider Atos à obtenir une autorisation publique nécessaire pour finaliser une opération ou s'implanter dans un pays, si vous lui procuriez une place pour les Jeux Olympiques..
- **Que faire ?** Vous devrez poliment décliner cette demande et expliquer que cela est contraire à la politique du Groupe s'agissant des cadeaux conditionnels. Vous devrez informer votre supérieur hiérarchique et votre Compliance Officer de cette demande.



Paielement de facilitation

Un paiement de facilitation est un paiement ou cadeau de faible valeur, aussi appelé « paiement d'accélération », proposée de manière induue à un agent public afin d'accélérer ou de réaliser des formalités administratives, qui devraient être obtenue par des voies légales normales.

Les paiements de facilitation sont une forme de corruption et ne sont par conséquent ni autorisés ni tolérés par Atos. Dans des circonstances exceptionnelles, si un salarié se trouve dans une situation d'urgence dans laquelle sa sécurité peut être menacée, et s'il s'avère que l'obstacle peut être levé et le danger écarté par un paiement à un agent public, alors un tel paiement peut être effectué. Ce paiement devra néanmoins être notifié par le salarié concerné à son supérieur hiérarchique dès qu'il se trouvera en sécurité et il devra être fait état des circonstances ayant rendu ce paiement nécessaire.

Exemples type de comportement interdit

- Payer de petites sommes pour accélérer l'obtention d'une licence ou d'un permis auquel le potentiel payeur a droit.
- Offrir des cadeaux à des agents des douanes pour accélérer la procédure régulière de dédouanement.

Scenarios et comportement à adopter

- **Scenario:** Vous voyagez dans le cadre de votre activité professionnelle et vous attendez pour passer les contrôles d'identité. Il y a une très longue file d'attente et vous êtes pressés. Un agent s'approche de vous et vous indique que l'attente va durer quatre heures mais qu'il pourrait vous diriger vers une file expresse qui ne durera que 10 minutes si vous payez 20€.
- **Que faire ?** Ceci est une demande de paiement de facilitation et ce n'est pas permis par Atos. Vous devez expliquer poliment à l'agent que ce type de paiement est contraire à la politique du Groupe et attendre dans la file dans laquelle vous êtes, même si cela prend plus de temps.





Dons et sponsoring

Les dons sont des paiements effectués en espèces ou en nature qui bénéficient à la société, à des causes caritatives diverses parmi lesquelles l'éducation ou d'autres causes sociales ou similaires. Ces dons sont effectués sans demande ni attente d'une contrepartie.

Le sponsoring recouvre tout type d'opération au titre de laquelle Atos effectue un paiement en espèces ou en nature pour associer son nom à une activité, un événement ou une organisation, et obtenir en contrepartie, des droits et avantages tels que l'utilisation du nom de l'organisation sponsorisée, l'obtention de crédits de publicité dans les médias, lors d'événements ou dans des publications, l'utilisation de structures ou d'autres opportunités de promouvoir son nom, ses produits et services.

Les dons et le sponsoring font partie des engagements d'Atos pour contribuer de manière positive à la société et affirmer l'identité d'Atos en tant qu'entreprise citoyenne responsable, comme cela figure dans la Raison d'Être.

Cependant, ces dons doivent être gérés avec la plus grande attention, notamment afin d'éviter tout risque de corruption.

La décision de sponsoriser ou d'effectuer un don à une cause doit notamment reposer sur :

- l'assurance que l'entité sponsorisée par Atos a mis en place une gouvernance solide permettant de s'assurer qu'Atos ne se trouve pas involontairement mêlée à une affaire de corruption liée aux activités de l'organisation sponsorisée,
- l'assurance de bien comprendre les liens potentiels de l'organisation avec d'éventuels décideurs, afin d'éviter toute action ou décision non éthique.

Les procédures d'Atos en matière de dons et sponsoring doivent être suivies avec la plus grande attention. Sont interdits les dons et sponsoring suivants :

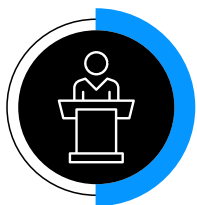
- dons ou sponsoring à des fins politiques
- dons à caractère religieux
- dons à des individus ou des organisations susceptibles de nuire à la réputation d'Atos

Exemples types de comportements prohibés

- Sponsoriser un centre artistique au sein duquel un client potentiel est actif afin d'influencer la décision du client de sélectionner Atos.
- Faire une donation à une oeuvre caritative dont les bénéficiaires auraient un lien avec un client potentiel.

Scénario et comportement à adopter

- **Scénario:** Dans le contexte d'un appel d'offres, l'un des décideurs du côté du client vous indique que si vous parrainez l'association caritative fondée par sa femme, il s'assurera qu'Atos remporte l'appel d'offres.
- **Que devriez-vous faire ?** Dans ce scénario il y a un lien direct entre l'association parrainée et le décideur côté client. Il s'agit d'une forme de corruption qui n'est pas tolérée par Atos et par conséquent, vous devez refuser cette demande. Vous devez également informer votre supérieur hiérarchique et votre Compliance Officer.

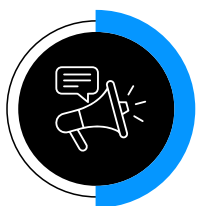


Lobbying

Le lobbying désigne l'ensemble des opérations tendant à influencer les lois, réglementations, normes ou décisions publiques afin de favoriser les intérêts, généralement économiques, d'une organisation. Atos, en tant qu'entreprise citoyenne, a l'opportunité d'échanger avec les représentants du pouvoir législatif et de l'exécutif et de participer aux affaires publiques. Cette activité doit néanmoins être menée de manière transparente.

Afin de permettre à Atos d'être en conformité avec les exigences de transparence au regard des autorités locales, tous les salariés travaillant en lien avec des activités de lobbying doivent faire état de leurs activités à la Direction des Affaires Publiques, le cas échéant, ou à la Compliance.

Toutes les activités de lobbying au nom d'Atos doivent être menées en conformité avec les lois locales, en particulier en ce qui concerne les obligations de déclaration aux autorités visant à assurer la transparence.



Dispositif d'alerte

Le dispositif d'alerte d'Atos est accessible aux salariés d'Atos, ainsi qu'aux tiers, dès lors qu'ils estiment qu'une loi, une réglementation, un des principes énoncés dans le Code d'Éthique a été ou est sur le point d'être violé, ou en cas de menace ou de préjudice graves pour l'intérêt général du Groupe, ce que serait un cas de corruption.

Plus d'informations concernant le dispositif d'alerte, la protection spécifique accordée aux lanceurs d'alerte, la confidentialité, la protection des données et la manière de porter l'alerte figurent dans le Code d'Éthique ainsi que dans la Procédure d'Alerte Éthique et Compliance Groupe.

Atos a une approche de tolérance-zéro vis-à-vis de la corruption. Par conséquent, si un acte de corruption ou de trafic d'influence était identifié dans le cadre d'une investigation interne, des sanctions disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement, pourraient être prononcées à l'encontre des salariés concernés, conformément aux politiques disciplinaires figurant dans le règlement intérieur, le cas échéant, et conformément au droit local. Atos pourrait également mettre fin à ses relations avec des partenaires commerciaux ou autres tiers, dans le cas où des faits de corruption seraient avérés.



À propos d'Atos

Atos est un leader international de la transformation digitale avec environ 78 000 collaborateurs et un chiffre d'affaires annuel d'environ 10 milliards d'euros. Numéro un européen du cloud, de la cybersécurité et des supercalculateurs, le Groupe fournit des solutions intégrées pour tous les secteurs, dans 69 pays. Pionnier des services et produits de décarbonation, Atos s'engage à fournir des solutions numériques sécurisées et décarbonées à ses clients. Atos est une SE (Société Européenne) cotée sur Euronext Paris.

La **raison d'être** d'Atos est de contribuer à façonner l'espace informationnel. Avec ses compétences et ses services, le Groupe supporte le développement de la connaissance, de l'éducation et de la recherche dans une approche pluriculturelle et contribue au développement de l'excellence scientifique et technologique. Partout dans le monde, Atos permet à ses clients et à ses collaborateurs, et plus généralement au plus grand nombre, de vivre, travailler et progresser durablement et en toute confiance dans l'espace informationnel.

En savoir plus sur nous

atos.net
atos.net/career

Nos réseaux sociaux

