



CODE DE CONDUITE

Charte déontologique
Politique anti-corruption



Déontologie, éthique et intégrité

Prévention de la corruption et du trafic d'influences

Gestion des conflits d'intérêts

Devoir d'alerte



Code de conduite

Déontologie, éthique et intégrité

Prévention de la corruption et du trafic d'influences

Gestion des conflits d'intérêts

Devoir d'alerte

Par ce code de conduite, je souhaite affirmer mon engagement que TOTEM France conduise ses activités dans le respect des principes déontologiques du Groupe, en conformité avec les lois et les règles applicables et dans un esprit d'intégrité et d'éthique des affaires.

Les règles et engagements contenus dans ce document visent à promouvoir nos principes de comportement déontologiques et une culture de l'intégrité qui guide nos actions quotidiennes pour que la réussite de TOTEM soit uniquement le fruit de notre excellence. Ils posent nos engagements de respect, d'intégrité, de qualité, d'esprit d'équipe et affirment une tolérance zéro vis-à-vis de la corruption et du trafic d'influence.

Ce texte de référence indique les comportements appropriés et ceux proscrits chez TOTEM France et concerne tous les collaborateurs de TOTEM France et ses dirigeants, mais aussi toutes les personnes qui peuvent agir en notre nom. En cas de question ou de doute, chacun peut demander conseil à son manager ou au Compliance Officer.

J'engage chacun à s'y référer activement et à incarner ces principes au quotidien, car la conformité et l'éthique sont l'affaire de tous.

Emmanuel ROCHAS

Président de TOTEM France

11/02/2026 | 13:13:54 CET

Signé par :

83B81C8E3DDF434...



Code de conduite

I. Objectifs

L'objectif de ce code de conduite est de donner à l'ensemble des employés de TOTEM France un référentiel de principes à respecter et de comportements à proscrire dans le cadre de leur activité car susceptibles de caractériser des ruptures avec nos principes déontologiques, éthiques et de conformité.

Il s'applique à tous les employés de TOTEM France et doit être respecté par toutes les parties prenantes avec lesquelles nous sommes engagés (co-traitants, sous-traitants, partenaires, consultants ou intermédiaires intervenant pour TOTEM France ou au nom de TOTEM France).

Ce code de conduite est défini en conformité avec la convention de l'OCDE sur la lutte contre la corruption de 1997 et avec la convention des Nations-Unies contre la corruption de 2003.

Il répond aux exigences de la loi française n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dite "loi Sapin 2". A ce titre, il a valeur de code de conduite au sens de l'article 17 de cette loi.

En tant que de besoin, ce code de conduite peut être complété par des règles spécifiques additionnelles.

Tout manquement à ce code de conduite ou aux règles spécifiques le complétant peut entraîner des mesures appropriées, allant du rappel à l'ordre aux sanctions disciplinaires prévues par le règlement intérieur et la loi, sans préjudice d'éventuelles actions civiles ou pénales le cas échéant.

Les partenaires peuvent voir leur relation réévaluée ou résiliée en cas de violation grave des principes éthiques.

II. Déontologie, éthique et intégrité

Ce chapitre fixe les principes, règles et comportements attendus de l'ensemble des collaborateurs de TOTEM France (salariés, intérimaires, stagiaires), ainsi que des prestataires et partenaires agissant pour notre compte.

Il s'applique dans toutes nos activités et interactions avec nos clients, bailleurs, fournisseurs, concurrents, aménageurs, partenaires et représentants de notre actionnaire.

1. Nos engagements

Respect
Intégrité,
Qualité,
Esprit d'équipe et solidarité

- Respect : le respect guide nos relations internes et externes.
 - Nous valorisons les différences (âge, origine, sexe, culture, situation familiale, croyances) et proscrivons toute discrimination, harcèlement ou comportement irrespectueux.
 - Nous respectons et protégeons le droit à la vie privée de chaque individu, salarié ou de toute personne interagissant avec TOTEM.

- Intégrité : nous agissons avec honnêteté et impartialité en assumant la responsabilité de nos décisions et en corrigeant nos erreurs. Le management incarne l'exemplarité attendue de tous.
- Qualité : nous visons une relation de qualité avec nos clients, bailleurs et fournisseurs fondée sur l'écoute active, la réactivité et le suivi régulier au service de la satisfaction de nos clients et bailleurs.
- Esprit d'équipe et solidarité : chaque salarié est encouragé à offrir son aide et à partager les connaissances et ressources pour créer un environnement de confiance et de performance.

2. Principes d'action collective

TOTEM s'engage pour mettre en place les principes d'action collective suivants :

i. Envers nos clients et bailleurs

- Qualité et satisfaction : écoute active, réactivité, simplification des processus, amélioration continue.



- Transparence : exactitude des informations communiquées, engagements clairs et tenables.
- ii. Envers nos concurrents
- Respect mutuel : pas de dénigrement de nos concurrents.
 - Concurrence loyale : pas d'entente et respect des règles de concurrence saine et loyale.
 - Différenciation par la qualité de nos services.
- iii. Envers nos fournisseurs et aménageurs
- Équivalence des principes : nous attendons l'adhésion à des standards éthiques comparables aux nôtres.
 - Sécurité des intervenants : priorité à la sécurité physique sur nos sites.
- iv. Envers la société
- Conformité : respect des lois et règlements.
 - Développement durable : optimisation des consommations, réduction de notre impact sur l'environnement, renforcement de notre résilience environnementale.
 - Absence de financement politique : aucun financement de partis ou associations à vocation politique.
- v. Envers nos collaborateurs
- Confiance en nos collaborateurs et développement et en leur motivation.
 - Développement des compétences et de la responsabilité individuelle, tout en cultivant l'intelligence collective et l'esprit d'équipe.
 - Valorisation de la diversité et zéro tolérance pour aucune forme de discrimination. Des dispositifs de signalement d'infractions sont en place.
- vi. Envers notre actionnaire
- Relation de confiance : intégrité, transparence de l'information et rentabilité durable des investissements.
 - Gouvernance : respect des principes et règles de bonne gouvernance.
- ### 3. Principes de comportement individuel
- TOTEM exige de ses collaborateurs de mettre en œuvre les principes de comportement individuel suivants :
- i. Respecter nos Clients, Fournisseurs et Bailleurs
- Respecter nos interlocuteurs et reconnaître leur contribution au succès commun.
 - Respecter les principes d'intégrité, de qualité et d'impartialité
 - Garantir l'exactitude des informations lors des appels d'offres et négociations et vérifier la pertinence technique, commerciale et juridique avant tout engagement au nom de TOTEM.
 - Ne pas solliciter, ne pas accepter et en pas offrir de cadeaux/avantages de valeur significative ou susceptibles d'influencer une décision.
- ii. Contribuer à un environnement de travail sûr
- Contribuer à un environnement de travail exempt de harcèlement et de toute forme de discrimination.
 - Signaler tout comportement ou situation mettant en cause la sécurité, la santé ou les droits fondamentaux.
- iii. Protéger les actifs de TOTEM
- Propriété Intellectuelle : veiller à la protection et au respect de la propriété intellectuelle et des savoir-faire de TOTEM.
 - Usage des Ressources :
 - Veiller à une utilisation appropriée des ressources et préserver les actifs.
 - Éviter le gaspillage et les abus.
 - Confidentialité : prendre des précautions pour préserver la confidentialité des informations, même après le départ du Groupe.
- iv. Viser l'excellence et instaurer la confiance
- Excellence : viser l'excellence en développant ses compétences et son aptitude à innover.
 - Contribuer à instaurer un environnement confiance et de qualité, et favoriser la performance, l'initiative et l'esprit d'équipe.
- v. Eviter ou déclarer les Conflits d'Intérêts
- Éviter les situations où les intérêts personnels sont contraires à ceux de TOTEM.
 - Déclarer en cas d'impossibilité d'éviter un conflit, en informant la hiérarchie ou le responsable des ressources humaines, ou le Compliance Officer



III. Prévention de la corruption et trafic d'influence

Ce chapitre fixe les principes, règles, comportements attendus ou proscrits par l'entreprise au titre de la prévention et de la lutte contre la corruption et le trafic d'influence.

La corruption

La corruption c'est :

- Octroyer directement ou indirectement, une contrepartie (somme d'argent, don, cadeau, invitation, emploi, promesse, etc.),
- En échange d'un avantage indu comme celui d'obtenir un contrat, une décision favorable, un engagement à agir ou à ne pas agir, d'obtenir des informations confidentielles, etc.

La corruption correspond à 2 types d'infractions pénales :

- Active : c'est l'infraction commise par le corrupteur, qui propose, promet ou procure la contrepartie.
- Passive : c'est l'infraction commise par le corrompu qui sollicite, reçoit la contrepartie en échange d'accorder un avantage indu.

Le trafic d'influence

Le trafic d'influence implique 3 acteurs :

- Le bénéficiaire : est la personne qui procure à l'intermédiaire la contrepartie afin que ce dernier use de son influence auprès de la cible.
- L'intermédiaire : est la personne qui reçoit la contrepartie afin d'user de son influence auprès de la cible.
- La cible : est la personne qui détient le pouvoir de décider, d'agir ou de ne pas agir et qui se laisse influencer par l'intermédiaire pour accorder au bénéficiaire un avantage indu.

Comme la corruption, le trafic d'influence correspond à deux types d'infractions pénales :

- Le trafic d'influence actif : c'est l'infraction commise par le bénéficiaire du trafic d'influence.
- Le trafic d'influence passif : c'est l'infraction commise par l'intermédiaire (le trafiquant d'influence)

- La corruption et le trafic d'influence sont des infractions pénales punies par la loi.
- L'infraction ne se limite pas au territoire français et peut concerner des actes commis à l'étranger.
- Lorsque des agents publics ou des fonctionnaires sont impliqués, l'infraction est aggravée.

1. Lutte contre la corruption et le trafic d'influence

TOTEM France affirme le principe de "tolérance zéro" en matière de corruption et de trafic d'influence, quelles qu'en soient les formes, dans toutes ses activités et sur l'ensemble de TOTEM France.

En aucun cas un employé, pour lui-même ou pour le compte d'un tiers, ou un tiers pour le compte de l'employé, ne peut :

- Donner, promettre de donner ou offrir un paiement, un don en numéraire, une commission, un cadeau, un voyage, une invitation ou toute autre forme de gratification, avec l'attente ou l'espoir qu'un avantage indu en sera tiré, ou pour récompenser un avantage indu déjà octroyé.

- Accepter ou solliciter un paiement, un don en numéraire, une commission, un cadeau, un voyage, une invitation ou toute autre forme de gratification de la part d'un tiers dont il est connu ou suspecté qu'il en attend un avantage indu.
- Effectuer un paiement de facilitation, quelle qu'en soit la forme, à un représentant de la fonction publique, à un agent ou à un intermédiaire, pour faciliter ou accélérer une procédure de routine.

Si un employé se trouve dans une situation exceptionnelle où il n'a pas d'autre option, par crainte pour sa vie, sa santé ou sa liberté, que de céder à une tentative d'extorsion, il doit faire le nécessaire pour se protéger.

Dans tous les cas, l'employé devra signaler toute tentative de corruption ou de trafic d'influence, dès qu'il en a la possibilité, à son manager et au Compliance Officer : ceux-ci



portent alors la responsabilité de coordonner la réponse appropriée à cet incident.

2. Politique cadeaux et invitations

Chaque collaborateur est tenu de déclarer tout cadeau et toute invitation offerts ou reçus selon les modalités précisées dans ces règles.

Afin de prévenir d'éventuels risques de corruption et d'atteinte à notre réputation, TOTEM France a défini une politique "cadeaux et invitations" applicable à l'ensemble de ses employés comme suit :

- Des cadeaux, invitations ou autres marques d'hospitalité raisonnables peuvent contribuer à établir, maintenir ou développer des relations d'affaires utiles pour nos activités.
- En revanche, offrir ou recevoir un cadeau ou une invitation de manière inappropriée, notamment dans l'intention d'influencer l'issue d'une transaction commerciale ou d'obtenir un avantage indu en retour, est proscrit et peut exposer l'employé à une violation de la politique anticorruption de TOTEM France ainsi que s'exposer soi-même et exposer TOTEM France à une violation des législations en vigueur.

Des "règles spécifiques concernant les invitations et les cadeaux" complètent cette politique. Ils définissent des seuils concernant le total des cadeaux ou avantages reçus par, ou offerts à la même personne, ainsi que les modalités de déclaration, de traitement et de validation managériale en cas de dépassement des seuils.

Avant d'offrir ou d'accepter un cadeau, un repas, une invitation ou un autre avantage, un employé de TOTEM France doit s'assurer d'agir en conformité avec ces règles. En cas de doute, il s'adresse à son manager ou au Compliance Officer de TOTEM France.

Il est mis en place un suivi particulier de toute décision d'offrir ou de recevoir des avantages tels que des cadeaux, des repas ou des divertissements entraînant un dépassement de ces seuils.

3. Sensibilisation et formation

La formation à la lutte contre la corruption est obligatoire pour tous les salariés de TOTEM France et ce quel que soit leur niveau hiérarchique.

TOTEM France a mis en place un programme pour sensibiliser et former régulièrement ses salariés avec une formation de base fournie à tous les salariés et un programme spécifique

adapté aux personnes les plus exposées au risque de corruption.

De plus, en tant que filiale du Groupe Orange TOTEM France demande à ses salariés de suivre les formations exigées par le Groupe Orange.

4. Procédure d'évaluation des tiers

Tout salarié est tenue de demander au Compliance Officer l'évaluation des nouveaux tiers avant tout projet de contractualisation.

Conformément aux dispositions de la loi Sapin2, TOTEM France a mis en place des procédures d'évaluation de la situation ("due diligence compliance") de ses clients du marché B2B, de ses bailleurs, de ses fournisseurs de premier rang, de ses intermédiaires et de ses partenaires.

5. Demande de conseil

Un employé qui souhaite demander un conseil, un avis, s'informer, poser une question sur un sujet relatif à la corruption, au trafic d'influence ou à l'éthique s'adresse à son manager ou au Compliance Officer de TOTEM France.

Sa démarche, réalisée de bonne foi, est traitée de manière confidentielle (dans le respect des obligations légales) et ne peut donner lieu à aucune sanction, mesure de rétorsion ou discrimination du seul fait de cette demande de conseil.

6. Gouvernance

TOTEM France a mis en place une gouvernance qui s'appuie sur une séparation des tâches entre demandeurs et valideurs et sur l'existence de comités des dépenses hors budget.

7. Contrôle

TOTEM France déploie et maintien des procédures de contrôle et d'évaluation des mesures de conformité mises en œuvre.

- Contrôles comptables et opérationnels destinés à s'assurer que les comptes ne sont pas utilisés pour masquer des faits de corruption ou de trafic d'influence. En particulier, tous les comptes, factures, et autres documents et archives liés aux transactions avec des tiers comme les clients, fournisseurs et autres contacts d'affaires, sont préparés, maintenus et contrôlés avec la plus grande exactitude et exhaustivité.



- Les comptes de TOTEM sont audités et certifiés par des auditeurs indépendants qui analysent notre environnement de contrôle et en particulier de lutte contre la corruption.
- Des contrôles des dépenses liées aux notes de frais afin de s'assurer que ces dépenses ont suivi les règles associées et en particulier les seuils de validation et les limites acceptables.

Enfin, aucun compte ne peut être géré "en parallèle" pour faciliter ou dissimuler des

paiements inappropriés. Si un employé se trouve dans une situation où il doit effectuer un paiement pour le compte de l'entreprise, il doit toujours être conscient de la finalité de ce paiement et apprécier si celui-ci est proportionné au(x) produit(s) ou service(s) rendu(s). Il doit toujours demander un reçu ou une facture détaillant les raisons de ce paiement. En cas de doutes ou de questions concernant un paiement, il doit les évoquer avec son manager et, si besoin, avec son Compliance Officer.

IV. Gestion des conflits d'intérêts

Les collaborateurs de TOTEM France sont tenus d'éviter ou de déclarer tout conflit d'intérêt s'il ne peut être évité.

Le conflit d'intérêt peut conduire à des actes répréhensibles et à des actes assimilés à de la corruption.

TOTEM France demande à ses collaborateurs :

- D'éviter de se trouver confrontés à des situations dans lesquelles leurs intérêts

personnels (ou ceux de personnes physiques ou morales auxquelles ils sont liés, ou dont ils sont proches), peuvent être opposés à ceux de TOTEM France.

- S'ils ne peuvent éviter pareille situation, ils sont tenus de déclarer le conflit d'intérêt et d'en informer leur hiérarchie ou le responsable des ressources humaines et le Compliance Officer.

V. Devoir d'alerte

TOTEM France demande à ses salariés de déclarer les actes de corruption, de trafic d'influence, de fraude, de harcèlement et d'une manière générale d'infraction à la loi dont ils auront connaissance.

Conformément aux dispositions de la loi Sapin2, TOTEM France a mis en place un dispositif de recueil d'alertes en matière de corruption ou de trafic d'influence.

Ce dispositif couvre la corruption, le trafic d'influence, le harcèlement, et les infractions ou les fraudes dans les domaines de la comptabilité, du contrôle interne et de l'audit.

Il est accessible depuis l'internet à l'adresse URL :

<https://helloethics-orange.integrityline.com/>

Le dispositif est ouvert aux employés mais aussi à toutes personnes interagissant avec TOTEM France.

En conformité avec les lois en vigueur, les procédures mises en œuvre pour recueillir les signalisations par le biais de ce dispositif, assurent une stricte confidentialité de l'identité du ou des auteurs du signalement, des personnes éventuellement visées par celui-ci, ainsi que des informations recueillies.

Aucun employé ne pourra être sanctionné ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir signalé une alerte de manière désintéressée et de bonne foi par le biais du dispositif de recueil d'alertes.

Des règles spécifiques peuvent compléter ce code de conduite sur ces questions, en application des réglementations en vigueur.