



Charte éthique

25 novembre 2021

Table des matières

Préambule	3
I. Déontologie des affaires.....	3
A. Principes généraux	3
1. Intégrité et Respect de la légalité	3
2. Devoir de loyauté envers l'entreprise	4
3. Protection des actifs	4
4. Fiabilité des informations et tenue des engagements de l'entreprise.....	4
5. Egalité de traitement des interlocuteurs.....	5
6. Prévention des conflits d'intérêt	5
B. Lutte contre la corruption	5
1. Définition de la corruption	5
2. Transparence de la vie publique.....	6
3. Exemples de situations	6
II. Responsabilité sociale et environnementale.....	7
A. Respect de l'individu dans l'entreprise.....	7
B. Engagement social au sein des territoires traversés par la Ligne	7
C. Engagement environnemental	8
III. Dispositif d'accompagnement et d'alerte	8
A. Le dispositif d'accompagnement.....	8
B. Le dispositif de lancement d'alerte	8
C. Protection du lanceur d'alerte.....	9

Préambule

L'éthique et la lutte contre la corruption, la collaboration étroite avec les parties prenantes (les acteurs de la société civile et de la sphère publique, les acteurs économiques : clients, fournisseur, actionnaires..., les salariés et leurs représentants) et l'accompagnement de la chaîne de valeur (du fournisseur au client) vers des pratiques responsables sont les principes que nous respectons dans le cadre de nos activités et de la raison d'être de l'entreprise "Expert innovant de la grande vitesse ferroviaire, LISEA contribue, avec ses parties prenantes, à la modernisation du système ferroviaire, au respect des enjeux de transition écologique et à une ouverture à la concurrence réussie".

Une part importante de la présente charte résulte d'une démarche volontaire et collective, LISEA n'étant pas soumis à la loi 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.

Ce document a pour objectif de définir les principes que LISEA souhaite instaurer au sein de sa propre structure ainsi que vis-à-vis de ses parties prenantes.

Dans la mesure possible, cette charte éthique s'applique également aux prestataires.

Pour rappel, ladite charte éthique ne vient pas remplacer ni se substituer aux différents documents existants tel que :

- la charte des bonnes pratiques sur les réseaux sociaux,
- le règlement intérieur,
- les guides d'utilisateurs des Systèmes d'Information VINCI,
- le document unique d'Evaluation des Risques Professionnels,
- le contrat de travail signé par chaque collaborateur,
- les différents accords (champ, dispositions OPCA, Organisation, Temps de travail),
- les différents DUE (astreinte, congés, santé, télétravail, vacances).

Le présent document se veut synthétique et est organisé en trois parties distinctes. La première partie traite de la déontologie des affaires d'une manière générale puis d'une manière plus détaillée pour la lutte contre la corruption. La deuxième partie traite de la responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise. Enfin, le dispositif d'accompagnement et d'alerte est détaillé dans la dernière partie.

I. Déontologie des affaires

A. Principes généraux

1. Intégrité et Respect de la légalité

Il est attendu un comportement intègre des collaborateurs dans la conduite des affaires. Il est notamment rappelé qu'aucune pratique ou aucun objectif de performance de l'entreprise ne peut aller à l'encontre de la législation en vigueur.

2. Devoir de loyauté envers l'entreprise

Chaque collaborateur a une obligation de loyauté envers LISEA.

Pour le collaborateur, cette obligation consiste, de façon générale, à ne pas nuire à la réputation ou au bon fonctionnement de LISEA durant toute l'exécution du contrat de travail, notamment par des actes de dénigrement ou de concurrence contraires à l'intérêt de l'entreprise.

Par exemple, la loyauté impose au collaborateur de ne pas commettre des agissements en contradiction avec la loi. A titre d'exemples, sont prohibées, les pratiques suivantes :

- des propos au sujet de l'entreprise préjudiciables auprès d'une tierce personne ;
- l'utilisation non autorisée de la propriété de l'employeur dans des buts privés ;
- l'utilisation des réseaux sociaux pour évoquer de manière négative l'entreprise.

Il est important de noter que ces obligations s'appliquent également pendant les périodes des suspensions du contrat de travail tel que le congé maladie, le congé maternité ou le congé sabbatique.

3. Protection des actifs

Les actifs de LISEA peuvent être matériels tels que l'argent, la propriété et le matériel. Ils peuvent être immatériels tels que les données commerciales, de circulation et financières, les idées, les technologies, les informations personnelles concernant les employés, etc.

Dans le cadre de leur activité, tous les collaborateurs sont responsables des actifs de LISEA. Les données et les informations dont le collaborateur a connaissance sont confidentielles et ne doivent pas être portées à la connaissance de tiers.

L'entreprise s'engage à respecter la confidentialité des données commerciales notamment celles des entreprises ferroviaires clientes. A cet égard, le Plan de Gestion des Informations Confidentielles doit être respecté par les collaborateurs de LISEA.

L'entreprise s'engage également à respecter la confidentialité des données personnelles. Plus précisément, les règles prévues par le Règlement général sur la protection des données (RGPD) (règlement UE n° 2016/679) doivent être respectées.

Les collaborateurs doivent agir de telle façon à protéger la propriété physique, les fournitures et les équipements de LISEA. L'utilisation personnelle de ces actifs est permise uniquement avec autorisation préalable. Ils ne doivent jamais être utilisés pour le profit personnel et/ ou à des fins commerciales non liées à l'entreprise.

4. Fiabilité des informations et tenue des engagements de l'entreprise

L'entreprise souhaite être reconnue comme un acteur ferroviaire fiable, sérieux et performant dans son domaine. Ainsi, les collaborateurs s'engagent à transmettre des informations et données vers l'extérieur (prestataires, partenaires, institutionnels, etc.) dans cet état d'esprit.

Lorsque ces données concernent un engagement pris par LISEA (délais, réalisation d'une mission, fiabilité d'une donnée, performance), les collaborateurs doivent mettre en œuvre les actions annoncées pour tenir l'engagement pré-cité.

5. Egalité de traitement des interlocuteurs

Les collaborateurs devront veiller à donner le même niveau d'information aux différents interlocuteurs d'un même type, par exemple dans le cadre d'appel d'offres ou d'appel à projets, dans l'optique d'opération de mécénat (prestataires, partenaires, porteurs de projets soutenus par les fondations).

De la même manière les prestataires, partenaires, porteurs de projets soutenus par les fondations sont sélectionnés suivant des processus garantissant l'égalité de traitement.

6. Prévention des conflits d'intérêt

Les conflits d'intérêt se réfèrent à des situations dans lesquelles un collaborateur ou un de ses proches travaille ou détient un intérêt dans une entreprise cliente ou fournisseur de LISEA.

Chaque collaborateur veille à ne pas exercer directement ou indirectement d'activité qui le placerait dans une situation de conflit d'intérêts avec LISEA.

Lorsque les collaborateurs sont confrontés à un risque de conflits d'intérêts, les collaborateurs doivent, dans un esprit de transparence, en informer aussitôt leur hiérarchie. Celle-ci jugera de la suite appropriée à donner à cette situation.

B. Lutte contre la corruption

Ce chapitre a pour vocation d'aider les collaborateurs de LISEA à repérer les situations à risques en définissant la corruption et en présentant une série d'exemples.

1. Définition de la corruption

La Convention civile sur la corruption du Conseil de l'Europe (adoptée le 04/11/1999 et en vigueur le 01/11/2003) a défini la corruption comme :

« Le fait de solliciter, d'offrir, de donner ou d'acceptation, directement ou indirectement, une commissions illicite ou un autre avantage indu ou la promesse d'un tel avantage indu, qui affecte l'exercice normal d'une fonction ou le comportement requis du bénéficiaire de la commission illicite ou de l'avantage indu ou de la promesse d'un tel avantage indu. »

Ainsi, la corruption implique au moins deux personnes, et celle qui propose est tout autant passible de sanctions que celle qui accepte. De plus, la corruption ne se limite pas à des faits « réalisés » (une promesse d'avantage suffit) ni à une commission financière ; la corruption est définie de façon plus large, et les collaborateurs doivent de ce fait être particulièrement vigilants.

D'un point de vue législatif, la corruption est bien évidemment illégale dans presque tous les pays du monde. En France, la loi 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 (loi Sapin II) a récemment durci la législation en matière de corruption ; les entreprises ainsi que les collaborateurs sont passibles de sanctions

pénales (peine de prison, amendes, etc.) mais aussi civiles et contractuelles (résiliation de contrats, etc.).

La corruption est interdite et les collaborateurs de LISEA ne doivent en aucun cas se trouver en situation de corruption ni dans une situation qui pourrait faire douter de leur intégrité.

En cas de doute sur la conduite à tenir dans une situation précise, le collaborateur doit en parler à son supérieur hiérarchique ou au référent, et ne pas chercher à régler la question seul.

2. Transparence de la vie publique

LISEA communique annuellement à la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATPV) conformément à la loi relative à la transparence de la vie publique du 11 octobre 2013.

3. Exemples de situations

Les situations décrites ci-dessous ont pour objet de sensibiliser les collaborateurs et à les aider en pratique ; les collaborateurs seront particulièrement vigilants quand l'interlocuteur est un représentant du concédant, des services de l'Etat ou des autorités de régulation (EPSF et ART).

✓ Les cadeaux et invitations

Si cette pratique est courante, il faut néanmoins rester vigilant afin d'écartier tout doute concernant l'honnêteté de celui qui offre ou l'impartialité de celui qui reçoit.

Les cadeaux ou invitations doivent être connus de l'entreprise et le collaborateur doit en informer son supérieur hiérarchique. Les sollicitations jugées excessives doivent être refusées.

Les cadeaux (objet ou prise en charge d'une dépense) ou invitations (repas, spectacle, déplacement), faits ou reçus, doivent en particulier :

- être en lien avec l'activité professionnelle et, pour les invitations, se faire en présence du collaborateur de LISEA ;
- être d'un montant raisonnable ;
- ne pas intervenir à un moment clé comme la réponse à un appel d'offre ou un renouvellement de contrat.

✓ Les prestataires

Dans le cadre du recours à un prestataire, les collaborateurs de LISEA doivent porter une attention particulière aux points suivants :

- Mise en concurrence : permet en particulier de s'assurer de la cohérence du prix de la prestation par rapport au marché ;
Pour toute prestation portant sur un montant supérieur à 5 000€, une consultation doit être réalisée ; dans certains cas à justifier, une dérogation est possible mais doit être justifiée et validée par la Direction Générale.
- Contrat : le contrat entre LISEA et le prestataire stipule en particulier la définition précise des prestations, la rémunération et des modalités de paiement, le suivi documenté des prestations réalisées, et les droits d'audits des prestations réalisées.
- Intégrité et légitimité du prestataire : une recherche raisonnable concernant l'intégrité du prestataire et son aptitude à réaliser la prestation est fortement recommandée.

- En lien avec la prévention des conflits d'intérêts, la présence d'un lien entre le prestataire et une personne de LISEA doit être portée à la connaissance de LISEA en amont.

✓ Mécénat, parrainage

Les actions de mécénat et de parrainage doivent être autorisées préalablement par la Direction Générale de LISEA.

II. Responsabilité sociétale de LISEA

Ce chapitre a pour vocation de présenter la vision de LISEA de sa responsabilité sociétale (RSE).

Cette responsabilité est définie par la commission européenne comme l'intégration volontaire par les entreprises de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec les parties prenantes.

Cette pratique traduit la volonté d'une entreprise d'avoir un impact positif sur la société et l'environnement tout en conservant une viabilité économique.

LISEA souhaite avoir une démarche RSE globale et applicable tant au sein de l'entreprise qu'avec ses parties prenantes.

A. Respect de l'individu dans l'entreprise

Pour rappel, l'une des valeurs de LISEA est la bienveillance. Celle-ci est exercée de l'entreprise vers les collaborateurs mais aussi entre les collaborateurs eux-mêmes.

Plusieurs engagements traduisent l'implication de LISEA pour affirmer l'importance portée au respect de l'individu au sein de LISEA :

- l'accord relatif à la promotion de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,
- la transparence de l'entreprise sur ses actualités (à titre d'exemple, des plénières sont organisées mensuellement et des faits marquants sont envoyés à la même récurrence aux collaborateurs),
- LISEA s'est également engagé en termes de qualité de vie au travail. Des chartes de « savoir vivre » ainsi qu'une DUE favorisant le télétravail ont été mis en place.

En complément, il est souligné que la santé et la sécurité des collaborateurs sont des préoccupations majeures de l'entreprise (formations et actions de sensibilisation).

B. Engagement social au sein des territoires traversés par la Ligne

La LVG SEA traverse 6 départements et 113 communes. A ce titre, il semble plus qu'important à LISEA de s'engager de manière pérenne sur ces territoires. Ainsi les prestataires locaux sont encouragés, la contribution aux événements culturels des régions traversées est faite de manière équitable et un fonds de dotation porté par LISEA et MESEA contribue à la transition écologique et solidaire des territoires via des projets locaux.

C. Engagement environnemental

LISEA, gestionnaire d'une infrastructure de transport reconnue comme une des moins polluante souhaite s'ancrer plus encore dans cet engagement environnemental. C'est à cette fin que la « Politique développement durable de LISEA » a été rédigée. Dans ce document, LISEA a identifié 5 axes majeurs de travail pour lequel la Direction de l'entreprise s'engage à s'assurer de la disponibilité des ressources humaines, techniques et financières nécessaires à ses ambitions.

III. Dispositif d'accompagnement et d'alerte

Le respect et l'application des règles énoncées ci-dessus s'imposent à l'ensemble des collaborateurs LISEA quel que soit leur responsabilité et ou fonction au sein de l'organisation.

Chacun des collaborateurs a un devoir de vigilance.

En cas de question, ou de doute, le collaborateur est invité à en parler avec son manager et / ou un membre du CODIR.

De plus, LISEA a mis en place un dispositif d'accompagnement des collaborateurs afin de les soutenir en cas de questions sur un sujet éthique. LISEA met également en place un système d'alerte dans le cas où des dysfonctionnements seraient constatés.

A. Le dispositif d'accompagnement

Le dispositif d'accompagnement est composé :

- de la présente charte, en particulier la partie sur la lutte contre la corruption,
- d'un référent « Ethique ».

Le Référent « Ethique » de LISEA est le Directeur Juridique. C'est la personne privilégiée pour de conseiller les collaborateurs ayant des interrogations sur des sujets éthiques. Il est également susceptible de recevoir le signalement d'alerte en complément du supérieur hiérarchique direct ou indirect et de la Direction Générale.

B. Le dispositif de lancement d'alerte

LISEA, dans le cadre d'une démarche volontaire, met à la disposition de l'ensemble de ses employés un dispositif encadré d'alerte permettant de recevoir, d'enregistrer et traiter tout signalement de bonne foi relatif à un manquement à la charte éthique de LISEA. Le lanceur d'alerte :

- ne peut pas être une personne morale,
- doit agir de manière désintéressée,
- doit être de bonne foi,
- doit avoir eu personnellement connaissance de l'information.

Le lanceur d'alerte doit avoir des motifs raisonnables et concrets permettant de démontrer la véracité des faits signalés. Il doit être la source de l'information et ne pas la détenir d'une autre personne. Le

signalement doit ainsi porter sur des éléments dont le lanceur d'alerte est en mesure d'apprécier lui-même la réalité.

Le lanceur d'alerte peut s'adresser prioritairement au référent « Ethique ». La Direction Générale est également en mesure de recevoir un signalement d'alerte.

Le référent recevant une alerte doit vérifier, dans un délai raisonnable, la recevabilité du signalement et notamment :

- si la personne à l'origine du signalement répond à la définition du lanceur d'alerte,
- si les faits invoqués révèlent l'existence de conduites ou situations contraires à la présente charte.

Ils doivent également informer l'auteur du signalement :

- de la réception de son signalement,
- du délai raisonnable et prévisible nécessaire à l'examen de sa recevabilité,
- des suites données à son signalement.

D'autre part, le référent s'assure que la procédure de signalement ne porte pas atteinte aux droits de l'homme, ni à la vie privée, ni aux libertés publiques ou individuelles. Elle doit reposer sur le respect, tant par les collaborateurs que la Direction de LISEA, des principes de bonne foi, de loyauté, de confidentialité et de proportionnalité entre la procédure et les objectifs poursuivis. Parmi ces objectifs figure la préservation de l'intérêt social de l'entreprise.

Les informations collectées par le référent dans le cadre d'une procédure de signalement doivent toujours l'être de façon licite et loyale et dans le but d'identifier d'éventuels dysfonctionnements au sein de l'entreprise et d'y remédier.

Le principe du contradictoire, ainsi que le droit du travail, doivent être respectés tout au long de la procédure. L'alerte ne peut pas donner lieu à une rémunération ou gratification, elle doit être désintéressée. Le référent est garant du respect de ces règles.

Enfin, le référent peut intervenir auprès de la Direction Générale pour faire cesser le dysfonctionnement. A défaut de réaction de la Direction Générale il peut alerter les autorités judiciaires lorsque les circonstances le justifient.

C. Protection du lanceur d'alerte

Aucune mesure disciplinaire ou discriminatoire ne sera exercée à l'encontre d'un collaborateur de LISEA signalant une alerte, même si les faits rapportés se révèlent infondés, sous réserve que le collaborateur ait agi de bonne foi et de manière désintéressée.

Toute mesure de représaille, directe ou indirecte, à l'encontre d'un employé de LISEA qui a signalé une alerte ne saurait être tolérée et donnera lieu à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat de travail, conformément au droit applicable.

LISEA s'engage à prendre toutes les mesures nécessaires afin de protéger l'identité des collaborateurs signalant une alerte ainsi que les personnes visées par l'alerte et la nature des faits.

Dans tous les cas, l'identité du lanceur d'alertes ne peut être communiquée à la personne mise en cause dans l'alerte, sauf accord du lanceur d'alertes.

Les alertes seront traitées en toute confidentialité, ainsi que les enquêtes et rapports subséquents, sous réserve des obligations découlant de la loi ou des procédures judiciaires applicables.

Les éléments de nature à identifier le lanceur d'alerte ne peuvent être divulgués, sauf à l'autorité judiciaire, qu'avec le consentement de celui-ci.

Les éléments de nature à identifier la personne mise en cause par un signalement ne peuvent être divulgués, sauf à l'autorité judiciaire, qu'une fois établi le caractère fondé de l'alerte.

LISEA communique cette charte éthique à l'ensemble de son personnel et auprès du public.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'H. Le Caignec', written over a horizontal line.

Hervé Le Caignec
Président de LISEA