RGIS

CHARTE ÉTHIQUE

RGIS

2025

© 2025 RGIS. Tous droits réservés.
RGIS_MC_0041_02

SOMMAIRE

3 | **CEO Message**

1 PARTIE

4 | **Notre Intégrité**
5 | Pourquoi cette Charte ?
5 | Faire preuve de discernement et adopter une démarche proactive
5 | Conflit d'intérêts

2 PARTIE

7 | **Nos Devoirs Légaux**
8 | Libre concurrence
8 | Lutte contre la corruption et les pots-de-vin
9 | Contrôle des exports et sanctions économiques
9 | Gestion des risques liés aux tiers
9 | Diversité et inclusion / Harcèlement et Discrimination
10 | Travailler en sécurité

3 PARTIE

11 | **Notre Politique en Matière D'IA**
12 | L'IA sur notre lieu de travail : Pourquoi une politique en matière d'IA ?
13 | Introduction
13 | Objectif
13 | Champ d'application
13 | Définitions
14 | Éthique de l'intelligence artificielle
15 | Outils et utilisation approuvés pour l'analyse de l'impact sur l'environnement
15 | Pratiques physiques et logicielles interdites
15 | Transferts transfrontaliers de données et conformité régionale
16 | Conséquences environnementales et numériques responsables
16 | Responsabilité, conformité et contrôle
16 | Modifications de la politique
17 | Annexe: ChatGPT

4 PARTIE

19 | **Nos politiques d'entreprise**
20 | Qualité et Précision
20 | Registres Commerciaux
20 | Biens de la Société
20 | Communication et réseaux sociaux
20 | Information confidentielle
21 | Protection des données et de la vie privée
21 | Responsabilité environnementale
21 | Usage d'alcool et drogues

5 PARTIE

22 | **Signalement de violations présumées**
23 | Quand signaler une conduite douteuse ?
23 | Comment signaler une violation présumée de la Charte ?

Chers collègues,

En tant que leader mondial du secteur de l'inventaire, RGIS et ses collaborateurs doivent s'engager à faire preuve d'honnêteté, de professionnalisme et d'esprit d'équipe dans leur travail. Nous souhaitons profiter de cette occasion pour rappeler à chacun d'entre vous les valeurs fondamentales de notre entreprise :

INTEGRITE

La nécessité du travail bien fait ! Honorer nos engagements et en assumer la responsabilité démontre notre volonté de fournir à nos clients un service irréprochable.

EXCELLENCE

Refusons de nous reposer sur nos acquis ! Exiger toujours plus de notre travail fait partie de notre ADN.

RESPECT

Traitons les autres comme nous aimerions être traités ! Le respect de nos coéquipiers et de nos clients est à la base de notre travail.

TRAVAIL D'EQUIPE

Travaillons ensemble ! La collaboration est la clé de notre succès, c'est en coopérant que nous obtenons les meilleurs résultats.

INNOVATION

Voyons grand ! Etre curieux, ouvert aux nouvelles idées, nous permet de revendiquer la liberté d'expérimenter, de créer et de rester pionnier.

Ces valeurs fondamentales constituent la pierre angulaire de notre Charte Éthique. Sur le marché mondial actuel, il est essentiel que nous reflétions et vivions ces valeurs dans toutes nos relations d'affaires, au quotidien. En suivant cette Charte, nous continuerons d'exceller, d'offrir un service exceptionnel à nos clients et de respecter les normes éthiques élevées que nous nous sommes fixées.

Merci de contacter le bureau du General Counsel (LegalEurope@rgis.com) si vous avez des questions au sujet de la Charte ou si vous soupçonnez l'existence d'une infraction. Nous vous remercions de votre engagement envers notre entreprise et ses valeurs.

Cordialement,

Asaf Cohen
Chief Executive Officer

RGIS

INTEGRITY EXCELLENCE RESPECT TEAMWORK INNOVATION

PARTIE 1

NOTRE
Intégrité

PARTIE
1

NOTRE Intégrité

POURQUOI CETTE CHARTE ?

Avec cette Charte Éthique, RGIS a souhaité formaliser son engagement et fédérer autour de ses valeurs communes l'ensemble de ses collaborateurs implantés en France et dans le monde.

Cette Charte Éthique a été élaborée pour expliquer les règles qui s'imposent à chaque collaborateur afin qu'il puisse, quel que soit son niveau hiérarchique et ses fonctions, agir et prendre des décisions de façon responsable.

FAIRE PREUVE DE DISCERNEMENT ET ADOPTER UNE DÉMARCHE PROACTIVE

Au-delà du nécessaire respect des lois, cette Charte doit pouvoir aider chacun à faire preuve de discernement et à adopter un comportement professionnel exemplaire dans l'intérêt du Groupe RGIS.

Vous pouvez contacter votre manager ou supérieur, les Ressources Humaines, ou le Service Juridique pour toute question concernant l'interprétation et l'application de la Charte, ou de toutes autres lignes directrices proposées par RGIS. En cas de doute, commencez toujours par vous poser les questions suivantes :

- Est-ce légal et conforme à la politique et aux procédures de RGIS ?
- Est-ce conforme aux valeurs fondamentales de RGIS ?
- Cela pourrait-il affecter la réputation de RGIS ?

Si la réponse à l'une ou l'autre de ces questions est "non", vous avez la responsabilité de signaler vos suspicions.

CONFLITS D'INTÉRÊTS

Les employés doivent travailler uniquement dans l'intérêt de l'entreprise, sans aucun conflit d'intérêts. Une telle situation peut survenir lorsque vos intérêts personnels, familiaux ou professionnels entrent en conflit avec ceux de l'entreprise. L'emploi d'un membre de la famille à titre de fournisseur est un exemple de conflit possible. Si un conflit ne peut être évité, vous devez le signaler rapidement à la Direction. Le conseil d'administration de RGIS doit approuver tout conflit d'intérêts (ou conflit d'intérêts potentiel) impliquant l'un des dirigeants ou administrateurs de la société. D'autres exigences spécifiques concernent :

- **Opportunités Commerciales** : Les informations confidentielles concernant des opportunités commerciales obtenues dans le cadre de votre travail chez RGIS ne doivent pas être utilisées pour votre bénéfice personnel. De telles informations doivent être strictement utilisées dans l'intérêt de RGIS.
- **Concurrence** : Il est strictement interdit d'être employé(e) par, effectuer des services pour, ou recevoir un quelconque avantage de la part d'un concurrent de RGIS. À l'exception de la possession de parts de sociétés cotées en bourse en tant qu'investisseur, les employés ne doivent pas détenir, directement ou indirectement, des intérêts financiers dans une entité commerciale qui est, ou recherche à être en concurrence avec RGIS, à moins d'avoir obtenu au préalable l'accord écrit du Service Juridique.

PARTIE
1

NOTRE Intégrité

CONFLITS D'INTÉRÊTS (suite)

- **Emploi Secondaire, Activités annexes et participation dans une autre société** : Les employés de RGIS sont obligés prioritairement envers RGIS. Toute autre activité (second emploi, travail indépendant, œuvre caritative ou bénévolat) ne doit pas interférer avec les obligations de l'employé envers RGIS. Toutes informations détenues à raison de vos fonctions au sein de l'entreprise doivent rester strictement confidentielles et ne doivent en aucun cas être utilisées pour une activité extérieure à l'entreprise, sauf autorisation expresse accordée au préalable par un responsable ou le Service Juridique.
- **Membres de la famille** : Il est interdit pour un employé d'user de son statut pour initier des relations commerciales entre RGIS et des membres de votre famille ou toute organisation avec laquelle vous ou des membres de votre famille sont associés, à moins d'avoir obtenu au préalable l'accord écrit de la part d'un responsable ou d'un membre du Service Juridique.

  Il est également interdit d'utiliser votre position chez RGIS pour approuver des paiements, compensations ou traitements de faveur au bénéfice de membres de votre famille ou toutes personnes avec qui vous entretenez une relation personnelle.

  Les membres de la famille incluent les époux, partenaires domestiques, enfants et leurs partenaires, tuteurs, petits-enfants, parents, grands-parents, frères et sœurs, beaux-parents, oncles, tantes, nièces, neveux et cousins.

Signalement a :
europeethics@rgis.com
Questionnaire pour le rapport éthique

Ressources Humaines :
sconde@rgis.com

Service Juridique:
generalcounsel@rgis.com
ecordier@rgis.com

PARTIE 2

NOS
Devoirs Légaux

PARTIE
2

NOS Devoirs Légaux

LIBRE CONCURRENCE

RGIS s'engage à respecter les principes de libre concurrence dans tous les pays où l'entreprise est présente, notamment en s'interdisant de réaliser des ententes illicites, des actes de corruption, du trafic d'influence ou du favoritisme.

Il est notamment interdit de discuter des sujets suivants avec des concurrents : les politiques de prix passées, présentes ou futures, les taux d'emprunt, les offres, réductions ou promotions, les profits, coûts et marges, les nouveaux produits ou processus pas encore dévoilés, les conditions de service, les garanties, l'identité des clients, ou les marchés territoriaux.

Pour plus d'informations, veuillez lire la **Politique Anti-Trust de RGIS**.

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET LES POTS-DE-VIN

Toutes les activités de RGIS doivent être conduites en conformité avec les lois anti-corruption du pays dans lequel ces activités sont menées.

RGIS applique une politique tolérance zéro envers les comportements de corruption, qui comprennent le fait pour un membre de l'entreprise d'offrir ou promettre un paiement ou un bien de valeur à un tiers, dans le but de l'amener à prendre une décision ou agir en violation de ses obligations ou de sa conscience.

Le fait pour un membre de RGIS de recevoir un tel paiement ou bien de valeur par un tiers dans ce but est également prohibé.

Par conséquent, vous ne pouvez ni donner ni accepter, directement ou indirectement, de cadeaux, de gratifications d'une valeur supérieure à 50 € ou qui pourraient autrement être considérés comme ayant une influence sur les décisions commerciales. Vous ne devriez jamais solliciter un cadeau ou une faveur d'une personne avec qui RGIS fait affaire.

Vous ne devez PAS offrir, faire ou recevoir de paiements, ou quoi que ce soit de valeur, pour :

- influencer une action désirée ;
- encourager une violation de la loi obtenir un avantage indu ;
- influencer la décision d'un gouverne- ment ou d'un fonctionnaire ;
- ou de gagner indûment des affaires.

Le non-respect de ces lois peut avoir de graves conséquences pour le Groupe, qui pourra voir sa responsabilité engagée pour les actes de ses employés ; mais également pour l'employé lui-même qui pourra être condamné au paiement d'une amende ou à une peine d'emprisonnement.

Par conséquent, il vous est demandé :

- De vous assurer que vous-même et tous les membres de votre équipe comprennent la partie sur la lutte contre la corruption et les pots-de-vin de cette Charte ;
- De créer un environnement qui encourage les membres de votre équipe à s'exprimer sur leurs doutes ou inquiétudes ;
- De prêter une attention particulière à toute situation susceptible de comprendre un risque de corruption et signaler les violations présumées au Service Juridique.

PARTIE
2

NOS Devoirs Légaux

CONTRÔLE À L'EXPORT ET SANCTIONS ÉCONOMIQUES

Le gouvernement des États-Unis et les gouvernements étrangers imposent des sanctions économiques, des contrôles à l'exportation et d'autres mesures commerciales restrictives pour promouvoir divers objectifs de politique étrangère et de sécurité nationale. C'est le cas, par exemple, de l'International Traffic in Arms Regulations (" ITAR "), de l'Export Administration Regulations (" EAR ") et des programmes de sanctions économiques mis en œuvre par l'Office of Foreign Assets Control (" OFAC ") du département du Trésor américain. Ces lois imposent des interdictions différentes aux différents pays et entités et changent rapidement en réponse aux événements mondiaux. Il est interdit à RGIS de s'engager avec les pays et territoires soumis aux sanctions de l'OFAC dans des transactions commerciales avec (i) un gouvernement, un département, un organisme, un instrument ou une subdivision de ces pays, (ii) toute entité contrôlée par ces pays, (iii) toute personne ou entité basée dans ces pays ou relevant de leur juridiction, ou (iv) une entité considérée comme soutenant le terrorisme (figurant sur la Liste "Blocked Persons and Specifically Designated Nationals") du Bureau of Foreign Asset Control.

Les États-Unis, les Nations Unies et l'Union européenne (" UE ") peuvent imposer des sanctions et des contrôles à l'exportation supplémentaires à d'autres pays ou entités à tout moment.

Tous les employés de RGIS doivent se conformer aux sanctions économiques et aux contrôles à l'exportation des États-Unis, peu importe leur nationalité ou leur emplacement. Cela est vrai même si les lois locales sont moins restrictives dans les pays où ils vivent et travaillent. De plus, les employés du RGIS ne doivent jamais faciliter les activités d'une tierce partie qui pourraient enfreindre ces lois, même si ces activités ont lieu à l'extérieur des États-Unis. Si vous soupçonnez que RGIS se livre à des activités interdites, veuillez en informer immédiatement le Service Juridique.

GESTION DES RISQUES LIÉS AUX TIERS

RGIS encourage ses collaborateurs à entretenir de bonnes relations avec les fournisseurs et autres partenaires commerciaux. Cependant, il est interdit pour les employés en contact avec ces derniers d'utiliser leur position afin de recevoir de leur part un bien ou un service à titre personnel.

La politique de lutte contre la corruption et les pots-de-vin de RGIS s'applique aux interactions entre ses employés et les fournisseurs.

DIVERSITÉ ET INCLUSION / HARCÈLEMENT ET DISCRIMINATION

Nos employés sont notre principal atout. En combinant nos expériences, nos perspectives et nos talents, nous contribuons à la création d'un environnement qui encourage l'innovation.

Nous valorisons la diversité dans nos équipes. Aucun candidat ou employé ne doit être sujet à une quelconque discrimination ou harcèlement du fait de ses origines, sa religion, son genre, son orientation sexuelle, son handicap, son âge, sa nationalité, ou toute autre caractéristique protégée par la loi.

Le recrutement, la promotion, les augmentations, les décisions de sanctions disciplinaires ou de résiliation de contrat doivent être seulement basés sur la performance au travail et sur des raisons valables liées à l'entreprise.

RGIS condamne tout comportement – intentionnel ou non – conduisant à un harcèlement, un abus, ou une intimidation. RGIS traitera minutieusement et dans les plus brefs délais toutes les plaintes déposées sur cette base et protège de quelconques représailles tout employé à l'origine d'une telle plainte ou ayant coopéré à une enquête.

PARTIE
2

NOS Devoirs Légaux

TRAVAILLER EN SÉCURITÉ

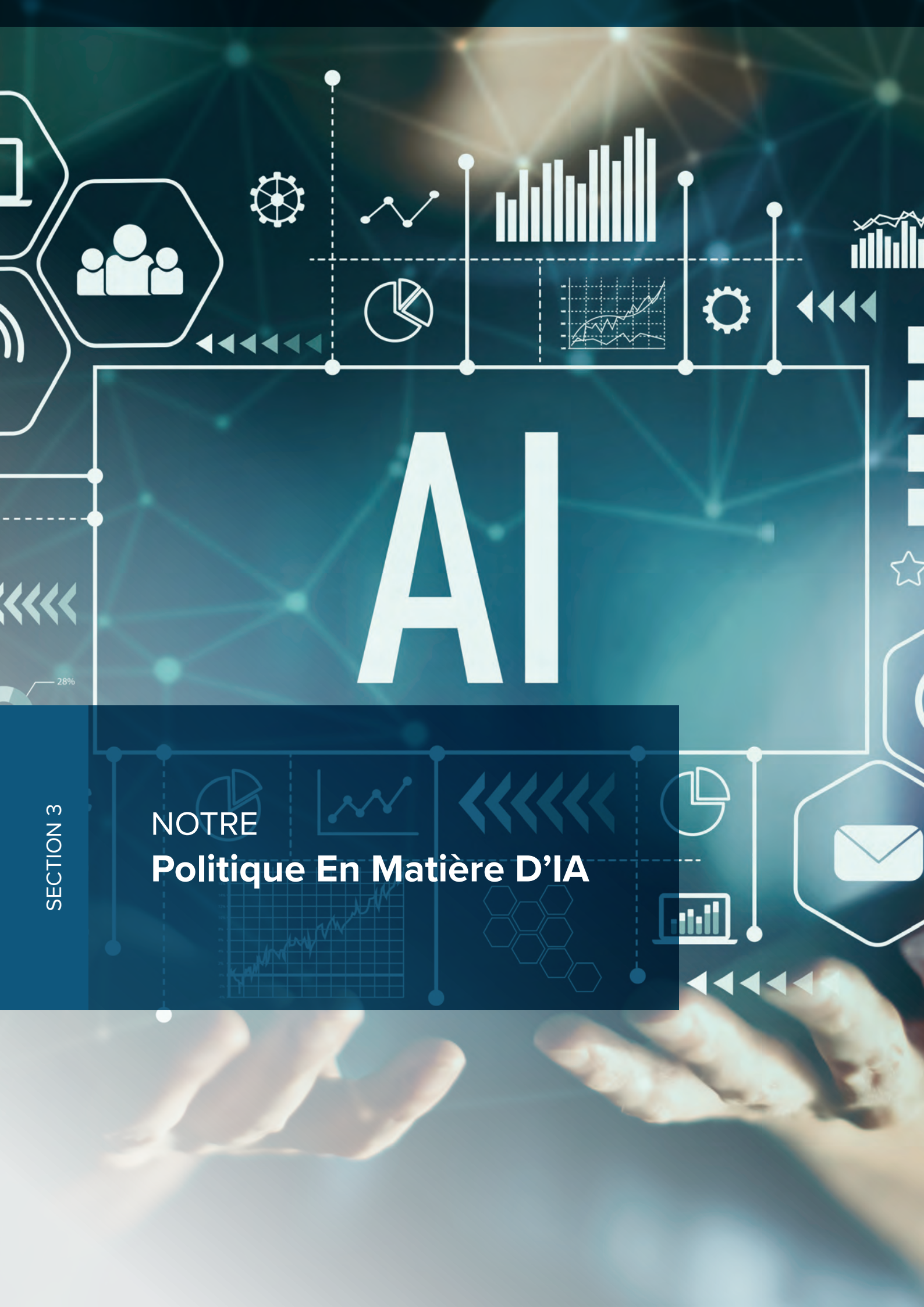
RGIS s'engage à assurer des conditions d'hygiène et de sécurité au travail optimales afin de préserver la santé ainsi que l'intégrité physique et morale de ses collaborateurs, y compris les intérimaires.

RGIS s'engage à :

- Se conformer à toutes les régulations et chartes en vigueur liées à la sécurité,
- Développer et promouvoir en permanence des programmes de sécurité et des recommandations destinés à prévenir les accidents,
- Proposer des mesures et entraînements sur la sécurité ainsi que fournir l'équipement de protection individuelle (EPI) nécessaire,
- Encourager les employés à signaler les incidents ou les éventuels problèmes de sécurité.

Chaque membre de l'entreprise a pour responsabilité de :

- Signaler immédiatement tout incident ou des conditions de travail inadaptées à son superviseur ou toute autre personne désignée.
- Connaître et se conformer aux règles de sécurité de RGIS.
- Comprendre que la réalisation d'actes dangereux sera traitée de la même manière que des problèmes de performance au travail.



SECTION 3

NOTRE
Politique En Matière D'IA

NOTRE

Politique en Matière D'IA

PARTIE

3

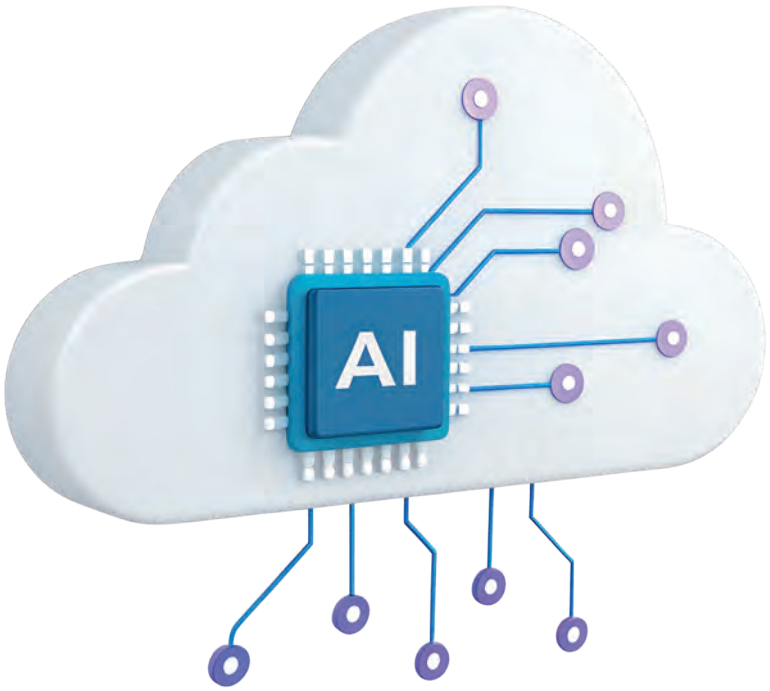
L'IA SUR NOTRE LIEU DE TRAVAIL : POURQUOI UNE POLITIQUE EN MATIÈRE D'IA

Alors que l'IA continue d'évoluer, son potentiel d'amélioration de la productivité, de rationalisation des opérations et de stimulation de l'innovation est indéniable. Cependant, ce grand potentiel s'accompagne de risques inhérents, allant des problèmes de sécurité des données et de conformité aux considérations éthiques et aux défis en matière de précision. Notre politique en matière d'IA est conçue pour trouver le juste équilibre entre les opportunités et les risques, en veillant à ce que l'IA soit intégrée de manière sécurisée, stratégique et en adéquation avec nos objectifs commerciaux.

Sous la direction du directeur de l'IA, les intégrations de l'IA dans nos processus seront soigneusement évaluées et mises en œuvre là où elles apportent la plus grande valeur, en veillant à ce que l'IA soutienne - et non remplace - l'expertise humaine. Cette politique sert de cadre pour guider l'utilisation responsable de l'IA, en garantissant la clarté, la sécurité et la conformité dans tous les départements.

Des évaluations récentes mettent en évidence des niveaux variables d'adoption de l'IA au sein de notre organisation. Alors que certaines équipes ont adopté l'IA pour l'automatisation, l'analyse et la génération de contenu, d'autres restent hésitantes en raison de préoccupations liées à la sécurité, à la conformité et à la précision. Notre approche tient compte de ces préoccupations, en donnant la priorité à l'éducation, à la gouvernance et à la mise en œuvre sécurisée afin de renforcer la confiance dans le rôle de l'IA au sein de notre entreprise.

Par cette politique, nous soulignons que l'IA n'est pas seulement un outil, c'est une responsabilité. Les employés doivent utiliser l'IA de manière éthique, en évitant de partager des données confidentielles, en garantissant l'exactitude des résultats et en maintenant une supervision humaine dans la prise de décision. En suivant ces lignes directrices, nous pouvons exploiter tout le potentiel de l'IA tout en protégeant nos opérations, notre personnel et notre avenir.



NOTRE

Politique en Matière D'IA

PARTIE 3

1. INTRODUCTION

Cette politique établit les lignes directrices et les normes pour l'utilisation responsable des technologies d'intelligence artificielle (IA), y compris l'intelligence artificielle générative (GenAI), au sein de RGIS. Les outils d'IA sont des technologies conçues pour effectuer des tâches qui requièrent généralement l'intelligence humaine, tandis que les outils de GenAI génèrent spécifiquement un contenu nouveau, non défini auparavant, sur la base d'entrées ou d'invites de l'utilisateur. Parmi les outils GenAI, on peut citer ChatGPT, Gemini, Microsoft Co-Pilot et d'autres plateformes similaires. Les technologies d'IA et de GenAI offrent un potentiel de transformation dans l'ensemble de RGIS, nous permettant de rationaliser les opérations, d'améliorer la productivité et de stimuler la créativité dans des domaines tels que l'analyse des données, la création de contenu et l'automatisation des processus.

2. OBJECTIF

Tout en offrant un potentiel incroyable, l'IA présente également des risques importants, notamment ceux liés à la sécurité des données, à la confidentialité, à la précision, au respect de la propriété intellectuelle et à l'utilisation éthique. Il est essentiel de trouver le bon équilibre entre l'exploitation du potentiel de transformation de l'IA et l'atténuation de ses risques inhérents pour garantir une mise en œuvre responsable et efficace.

Elle nécessite une approche proactive, où l'innovation est encouragée tout en maintenant des garanties rigoureuses pour protéger les données, assurer la conformité et faire respecter les normes éthiques. Cette politique décrit les lignes directrices pour l'utilisation interne, le développement et le déploiement de systèmes d'intelligence artificielle (IA) au sein de RGIS.

L'objectif est de s'assurer que l'utilisation de l'IA :

- s'aligne sur les normes éthiques ;
- respecte la confidentialité des données en protégeant les informations sensibles et confidentielles de RGIS,
- les données relatives aux clients
- adhère aux cadres réglementaires L'IA introduit des risques importants, notamment ceux liés à la sécurité des données, à la confidentialité, à l'exactitude, au respect de la propriété intellectuelle et à l'utilisation éthique.

L'objectif est de s'assurer que notre utilisation de l'IA s'aligne sur les normes éthiques, respecte la confidentialité des données en sauvegardant les informations sensibles et confidentielles de RGIS, et adhère aux cadres réglementaires, y compris la loi européenne sur l'IA.

3. CHAMP D'APPLICATION

Cette politique s'applique à tous les employés, y compris le personnel temporaire et les stagiaires, les entrepreneurs, les affiliés et les tiers qui travaillent ou interagissent avec des outils et des systèmes d'IA fournis ou approuvés par RGIS et qui accèdent aux données de RGIS. Elle couvre les applications d'IA, le traitement des données et les exigences de conformité associées aux systèmes d'IA utilisés au sein de l'organisation.

4. DÉFINITIONS

Outils d'IA : Tout logiciel, application ou matériel qui utilise des techniques d'intelligence artificielle (y compris l'apprentissage automatique, le traitement du langage naturel, la reconnaissance d'images et les capacités génératives).

Équipe de gouvernance de l'IA : groupe au sein d'une organisation chargé de superviser et de gérer le développement, le déploiement et l'utilisation éthique des technologies d'intelligence artificielle (IA).

NOTRE

Politique en Matière D'IA

PARTIE 3

4. DÉFINITIONS (suite)

Informations confidentielles : Les informations confidentielles font référence aux données qui sont la propriété de RGIS ou qui sont privées, y compris les secrets commerciaux, les stratégies commerciales, les informations financières et toute autre information qui n'est pas accessible au public. Toutes les informations sensibles ou non publiques, y compris, mais sans s'y limiter, la technologie RM propriétaire de RGIS, les systèmes de gestion des stocks, les solutions RFID, les implémentations de la technologie sans fil, les données d'inventaire des clients (y compris les données d'audit des établissements de soins de santé), les communications internes et les stratégies opérationnelles.

Données : toute information collectée, traitée ou stockée par les systèmes d'IA, y compris les entrées des utilisateurs, les sorties du système, les métadonnées et toute information structurée ou non structurée utilisée pour la formation, l'inférence ou la prise de décision.

Normes éthiques : Principes qui guident l'utilisation responsable de l'IA, garantissant l'équité, la transparence et le respect des droits individuels.

IA générative : catégorie de systèmes d'intelligence artificielle conçus pour générer un contenu nouveau, non défini auparavant, sur la base d'entrées ou d'invites de l'utilisateur. Ce contenu peut comprendre du texte, des images, du son, de la vidéo ou d'autres formes de médias.

Systèmes propriétaires : La technologie RM de RGIS, les systèmes de gestion des stocks, les implémentations de la technologie RFID et sans fil, et l'infrastructure numérique associée.

Informations sensibles : Les informations sensibles englobent les données qui doivent être protégées en raison de leur nature, notamment les données personnelles, les dossiers médicaux et toute information susceptible d'entraîner une usurpation d'identité ou une atteinte à la vie privée.

Systèmes d'IA non autorisés : Outils ou plateformes d'IA qui n'ont pas été explicitement examinés et approuvés par l'équipe de gouvernance de l'IA.

5. ÉTHIQUE DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

5.1. Non-discrimination

Nous nous engageons à développer et à utiliser des algorithmes d'intelligence artificielle de manière équitable. Nous appliquons des contrôles pour détecter et minimiser les biais dans les données de formation et les modèles d'IA, en veillant à ce qu'il n'y ait pas de discrimination en termes d'âge, de sexe, d'appartenance ethnique, de croyance, etc.

5.2. Transparence

Les décisions prises par nos algorithmes sont expliquées de manière accessible aux utilisateurs concernés, afin de s'assurer qu'elles sont comprises. Cela permet aux utilisateurs de mieux comprendre la logique qui sous-tend les décisions automatisées, en particulier lorsque les résultats influencent des aspects professionnels ou personnels.

5.3. Contrôle humain

L'homme reste au cœur des processus de décision dans les opérations qui intègrent des technologies d'IA. Un recours humain est toujours possible pour toute décision importante impliquant l'IA, permettant aux utilisateurs ou aux employés de questionner et de clarifier les résultats produits par l'IA.

NOTRE

Politique en Matière D'IA

PARTIE 3

6. OUTILS ET UTILISATION APPROUVÉS POUR L'ANALYSE DE L'IMPACT SUR L'ENVIRONNEMENT

Les employés peuvent utiliser des outils d'IA qui répondent à l'un des critères suivants :

Fournisseurs reconnus : outils provenant de fournisseurs connus et réputés - principalement des États-Unis - ou ayant fait leurs preuves en matière de conformité et de sécurité.

Outils développés en interne : applications IA développées et maintenues par l'équipe informatique de RGIS.

Tous les autres outils ou applications d'IA doivent faire l'objet d'un processus d'examen formel et recevoir l'autorisation explicite de l'équipe de gouvernance de l'IA avant d'être utilisés.

7. PRATIQUES PHYSIQUES ET LOGICIELLES INTERDITES

Les employés NE DOIVENT PAS :

Installer ou utiliser des outils d'IA non autorisés :

- Installer, télécharger ou utiliser tout logiciel ou matériel d'IA sur des appareils appartenant à RGIS ou sur des appareils personnels connectés aux réseaux de RGIS, sans examen préalable et approbation écrite explicite de l'équipe de gouvernance de l'IA.
- Introduire des outils d'IA qui s'intègrent ou s'interfacent avec tout système propriétaire de RGIS (y compris la technologie RM, les systèmes de gestion des stocks, les solutions RFID, les implémentations de technologie sans fil, les applications sur tablettes et les systèmes de tableaux de bord), sauf autorisation spécifique.

Contourner les protocoles de sécurité ou d'approbation :

- Modifier, contourner ou désactiver les mesures de sécurité ou les processus d'approbation conçus pour contrôler l'intégration ou l'utilisation des systèmes d'IA au sein de RGIS.

Intégrer les outils d'IA aux systèmes centraux :

- Connecter ou intégrer des outils d'IA aux systèmes propriétaires de RGIS - y compris la technologie RM, les systèmes de gestion des stocks, les solutions RFID, les plateformes de technologie sans fil, les applications sur tablette et les tableaux de bord - sans l'autorisation explicite de l'équipe de gouvernance de l'IA et de la sécurité informatique.

Utiliser abusivement les données des clients :

- L'utilisation de logiciels, de matériel ou de dispositifs de stockage externes non autorisés pour collecter, traiter ou stocker les données des clients est strictement interdite. Tous les systèmes d'intelligence artificielle doivent respecter les protocoles de sécurité approuvés par l'entreprise afin de prévenir les violations de données et les accès non autorisés.

8. TRANSFERTS TRANSFRONTALIERS DE DONNÉES ET CONFORMITÉ RÉGIONALE

Compte tenu de la présence mondiale de RGIS, les employés doivent :

- Veiller à ce que tout outil d'IA traitant des données soit conforme aux lois et réglementations sur la protection des données des juridictions concernées (par exemple, le GDPR dans l'UE, le CCPA en Californie, l'HIPAA pour les données de santé, et d'autres normes nationales).
- Ne pas transférer de données confidentielles ou sensibles au-delà des frontières nationales via les systèmes d'IA, à moins que ces transferts n'aient été spécifiquement examinés, documentés et approuvés par l'équipe de gouvernance de l'IA.

NOTRE

Politique en Matière D'IA

PARTIE 3

9. CONSÉQUENCES ENVIRONNEMENTALES ET NUMÉRIQUES RESPONSABLES

Réduire l'empreinte numérique :

- RGIS incorpore des pratiques responsables pour réduire l'impact environnemental de ses activités numériques. Cela comprend l'utilisation optimisée des serveurs, le recyclage adéquat des équipements et le choix de technologies à faible consommation d'énergie.

Sensibilisation au numérique responsable :

- Nous promouvons l'utilisation responsable des technologies numériques et encourageons les comportements respectueux de l'environnement parmi les employés, tels que la limitation de l'impression de papier et l'optimisation de l'utilisation des ressources informatiques.

10. RESPONSABILITÉ, CONFORMITÉ ET CONTRÔLE

Responsabilité pour les erreurs générées par l'IA :

- RGIS ne peut être tenu responsable des erreurs générées par l'IA dans les inventaires, les audits ou les rapports opérationnels si l'outil d'IA a été utilisé sans l'approbation appropriée ou en dehors des limites de cette politique. Toute erreur de ce type fera l'objet d'un examen interne et des mesures disciplinaires pourront être prises à l'encontre des employés en infraction.

Contrôle et audit :

- RGIS se réserve le droit de contrôler et d'auditer l'utilisation des outils d'IA sur tous les appareils appartenant à l'entreprise ou connectés à RGIS. Le non-respect de cette politique peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Signalement des infractions :

- Les employés doivent immédiatement signaler toute violation présumée de la présente politique à leur supérieur hiérarchique, à la sécurité informatique ou à l'équipe de gouvernance de l'IA.

11. MODIFICATIONS DE LA POLITIQUE

RGIS se réserve le droit de modifier ou de mettre à jour cette politique à tout moment. Toute modification sera communiquée par les canaux officiels et entrera en vigueur dès sa publication.

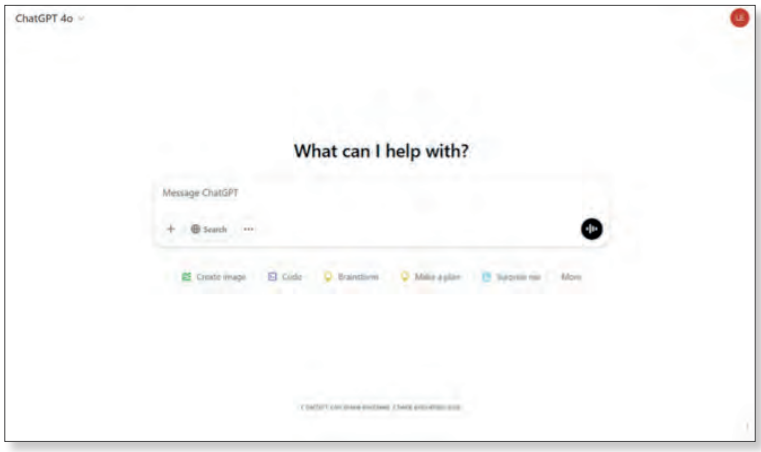
NOTRE

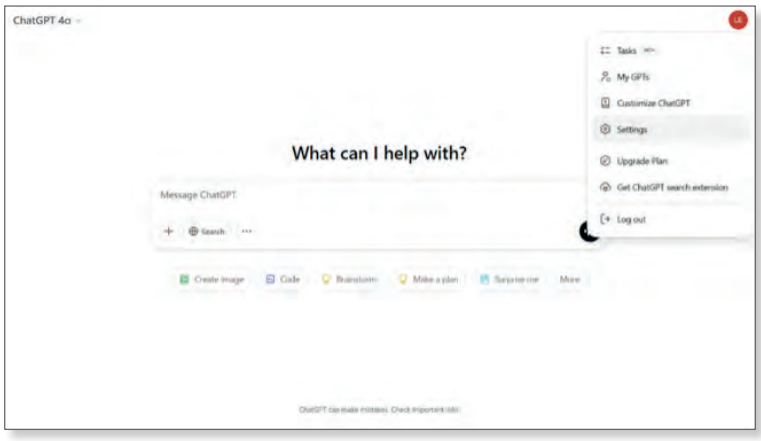
Politique en Matière D'IA

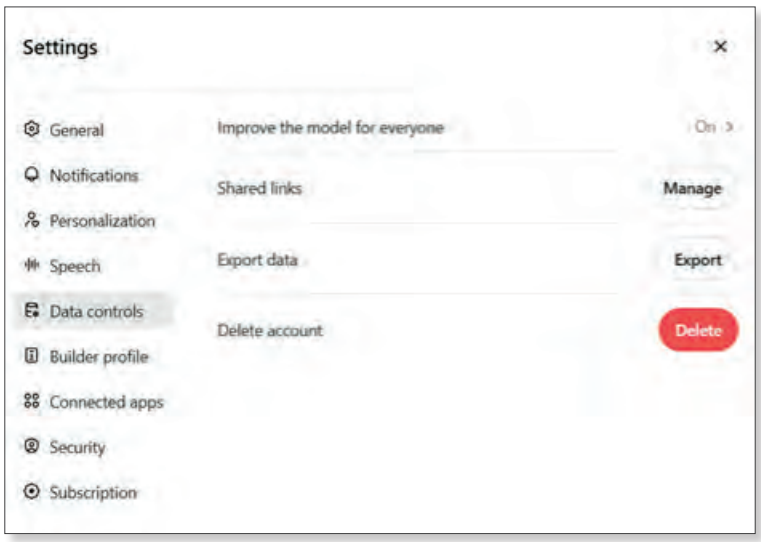
PARTIE

3

CHATGPT







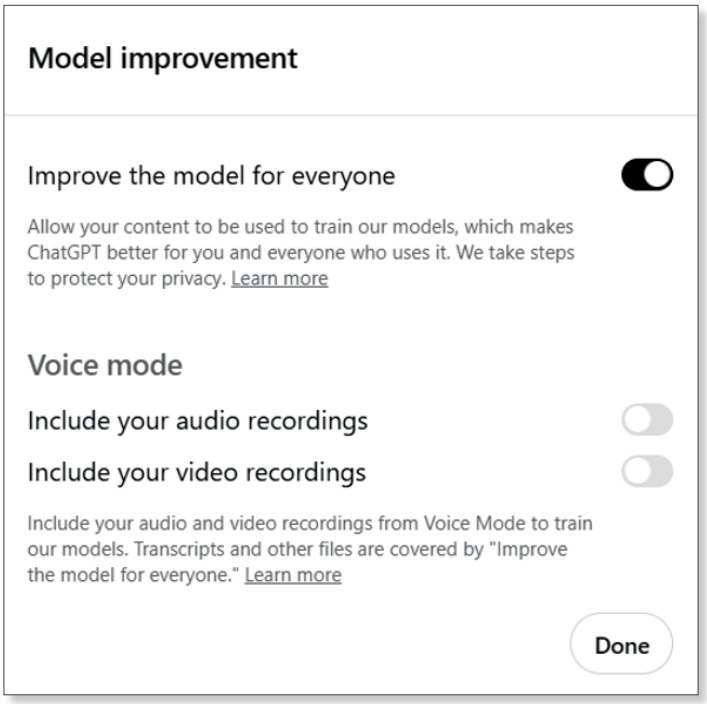
NOTRE

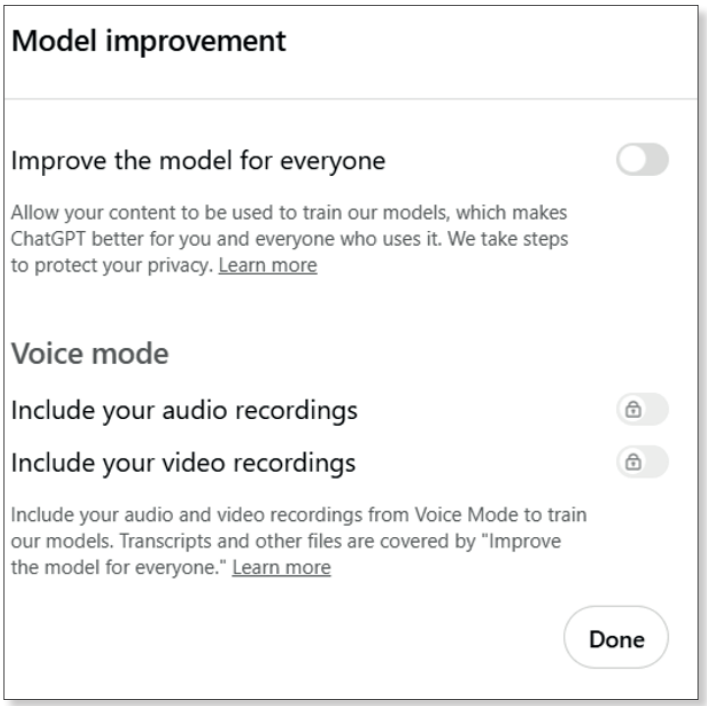
Politique en Matière D'IA

PARTIE

3

CHATGPT





PARTIE 4

NOS
Politiques d'entreprise

PARTIE

4

NOS Politiques d'entreprise

QUALITÉ ET PRÉCISION

Le succès de RGIS repose avant tout sur la satisfaction des attentes de nos clients. Entretenir de bonnes relations professionnelles et fournir un travail de qualité fait donc partie intégrante du travail de chaque membre de RGIS.

REGISTRES COMMERCIAUX

Toutes les informations doivent être enregistrées et reportées dans les dossiers de RGIS de façon précise et exacte. Tous les livrets, factures, registres, comptes, fonds et actifs doivent être créés et maintenus honnêtement et précisément. Falsifier des documents, ou pousser quelqu'un d'autre à le faire est interdit.

Les employés responsables de la préparation des rapports financiers doivent réaliser cette tâche en conformité avec les règles internes de RGIS, les normes comptable applicable et la loi. Nos rapports financiers doivent refléter exactement et précisément nos transactions commerciales et notre situation financière.

La destruction ou la falsification de tout document utile à une enquête judiciaire peut mener à des sanctions civiles ou à des poursuites pour obstruction à la justice.

BIENS DE LA SOCIÉTÉ

RGIS attend de chaque collaborateur qu'il protège les biens et actifs de la société et les utilise uniquement dans le but auquel ils sont destinés.

Ces biens ne se limitent pas aux meubles et immeubles mais incluent également les idées, le savoir-faire, la marque, les brevets technologique qui font partie du patrimoine de RGIS.

Les fraudes et les vols de ces biens sont interdits et seront punis. Vous devez signaler les vols ou les fraudes dont vous avez connaissance ou que vous soupçonnez.

COMMUNICATION ET RÉSEAUX SOCIAUX

Toutes les requêtes médiatiques doivent être adressées au Directeur Général. Vous n'êtes pas autorisé(e) à parler à un membre d'un quelconque media à moins d'y avoir été préalablement autorisé par le Directeur Général.

Lorsque vous utilisez les réseaux sociaux à titre personnel, vous ne devez pas publier au nom de RGIS sauf en cas d'autorisation préalable des Ressources Humaines. Dans ce cas, vous ne devez pas utiliser un langage insultant ou dégradant, ou divulguer des informations confidentielles. La politique de confidentialité prévue au sein de ce Code s'applique à votre utilisation des réseaux sociaux.

INFORMATION CONFIDENTIELLE

Chaque collaborateur veille à la confidentialité des informations qu'il détient à raison de ses fonctions afin de protéger les intérêts du Groupe.

Quelle que soit la nature de ces informations (acquisitions, résultats financiers, opérations commerciales...), chaque collaborateur doit avoir conscience des conséquences graves que peut représenter la divulgation volontaire ou accidentelle de telles données pour l'entreprise.

RGIS protège les informations à caractère personnel des employés contre leur utilisation ou leur divulgation inappropriée ou non autorisée. Vous devez protéger toute information confidentielle concernant les membres de votre équipe. Cette obligation de confidentialité est valable durant toute la durée de votre travail au sein de RGIS, et perdure après votre départ de l'entreprise.

PARTIE

4

NOS Politiques d'entreprise

PROTECTION DES DONNÉES ET DE LA VIE PRIVÉE

RGIS s'engage à protéger les renseignements confidentiels des clients conformément aux lois applicables, même si le client n'a pas d'accord de confidentialité avec nous. Vous ne devez pas divulguer des renseignements personnels sur vos clients (même à des membres de votre famille) ni utiliser des renseignements confidentiels sur vos clients à quelque fin que ce soit à moins d'y être autorisé par RGIS. Cette obligation de confidentialité s'étend sur toute la durée de votre emploi chez RGIS et se poursuit même après votre départ de l'entreprise.

RGIS s'engage à protéger les renseignements personnels de ses clients et de ses employés, y compris leurs noms, adresses, coordonnées bancaires et autres données d'identification personnelle (" DIP "). Les employés ne doivent pas divulguer les DIP à l'extérieur de l'entreprise à moins qu'elles ne soient autorisées par le client ou l'employé, autorisées par la loi locale ou nécessaires pour se conformer à un devoir légal.

Les lois sur la protection de la vie privée varient considérablement. Le règlement de l'UE sur la protection des données personnelles, par exemple, établit des normes de protection de la vie privée beaucoup plus strictes que les lois américaines. Des lois strictes peuvent également exister dans d'autres pays où RGIS exerce ses activités. Pour cette raison, les employés de RGIS doivent toujours se conformer aux lois sur la protection de la vie privée qui s'appliquent dans le pays où ils travaillent de manière effective, même s'ils vivent ou travaillent habituellement dans un autre pays. Les employés doivent contacter leurs responsables ou le Service Juridique pour toute question concernant le règlement de l'UE sur la protection des données personnelles ou d'autres lois sur la protection de la vie privée.

RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE

RGIS s'engage, dans la conduite de ses affaires, à appliquer un commerce équitable et respecter l'environnement. Pour cela, nous nous efforçons de réduire l'utilisation de papier, recycler lorsque cela est possible, et diminuer nos déchets.

USAGE DE SUBSTANCE ILLICITE

La prise de drogues et/ou d'alcool au travail sont un risque pour l'entreprise, pour vous et pour les autres.

La détention, l'utilisation ou la vente de drogues sur votre lieu de travail, ou à tout autre endroit où vous représentez votre entreprise pourra entraîner des sanctions disciplinaires, voire la résiliation de votre contrat de travail.

PARTIE 5

Signalement de violations présumées

PARTIE

5

Signalement de violations présumées

QUAND SIGNALER UNE CONDUITE DOUTEUSE ?

Il est de votre responsabilité de signaler immédiatement tout soupçon ou toute violation de la Charte ou de la loi. Tout manquement à cette obligation pourrait conduire à une sanction disciplinaire.

Vous pouvez trouver des renseignements supplémentaires auprès de la politique de RGIS dédiée à cette question, nommée Whistleblower Procedures.

COMMENT SIGNALER UNE VIOLATION PRESUMÉE DE LA CHARTE ?

Contactez immédiatement votre supérieur, un membre des Ressources Humaines ou un membre du Service Juridique.

Vous pouvez signaler de façon anonyme en adressant un mail à **europeethics@rgis.com** | **Questionnaire pour le rapport éthique**.

Tous les signalements et requêtes seront traités de façon confidentielle dans la mesure du possible.

RGIS ne tolèrera aucun harcèlement ou intimidation en représailles d'un signalement. Veuillez signaler tout comportement de ce type dont vous seriez la victime ou le témoin.

Signalement a :
europeethics@rgis.com
Questionnaire pour le rapport éthique
Voir la liste des numéros internationaux sur le site ethicspoint

Ressources Humaines :
sconde@rgis.com

Service Juridique Europe :
generalcounsel@rgis.com