

Code Éthique



Index

1. Introduction	pag. 3
2. Valeurs	pag. 4
3. Principes structurants	pag. 5
4. Portée et destinataires	pag. 7
4.1 Bénéficiaires et utilisateurs	pag. 7
4.2 Employés et collaborateurs directs	pag. 8
4.3 Organismes sociaux, employés et collaborateurs indépendants	pag. 10
4.4 Relations avec les autorités, les organismes de réglementation et les collectivités publiques	pag. 12
4.5 Avantages injustifiés	pag. 12
4.6 Conflits d'intérêts	pag. 13
4.7 Comité de patronage et organes de direction	pag. 13
5. Autres	pag. 15
5.1 Entreprises prestataires, conseillers et collaborateurs externes	pag. 15
5.2 Gestion patrimoniale et économique	pag. 15
5.3 Dons	pag. 16
5.4 Traitement des données	pag. 16
5.5 Image et réputation de la Fondation	pag. 16
5.6 Sécurité	pag. 16
6. Organe de contrôle et d'assistance. Canal éthique	pag. 17
7. Régime de sanctions	pag. 18
8. Diffusion	pag. 19
9. Durée	pag. 19

1. Introduction

La Fondation Privée Nous Cims est un organisme à but non lucratif, constitué à Barcelone en 2015, avec pour objectif **d'impulser des programmes innovants et durables, ayant un impact démontrable sur la vie des personnes les plus vulnérables et leurs communautés.**

Nous identifions les enjeux sociaux non résolus ou pouvant encore être améliorés, et, à partir de ce constat, nous mettons en œuvre des projets transformateurs en misant sur la **création de connaissances** comme stratégie de développement et de renforcement des pôles dans lesquels nous sommes engagés : employabilité, bien-être émotionnel et développement global.

Pour y parvenir, Nous Cims promeut une culture éthique de l'organisation, s'appuyant sur le professionnalisme et la responsabilité, **en agissant toujours dans l'intérêt des personnes impactées et dans le respect absolu de la législation en vigueur.**

Le présent Code éthique se veut un **recueil des principes, des valeurs et des normes générales de conduite** censés guider et orienter le comportement de toutes les personnes concernées par le présent et l'avenir de la Fondation, dans le cadre de leurs activités comme de leurs engagements professionnels.

Nous Cims impulse des changements transformateurs, axés sur la personne, avec dévouement et inventivité.

2. Valeurs



Humilité

L'humilité entendue comme l'acceptation de nos propres limites et comme la reconnaissance du rôle-clé que jouent, pour nous, les acteurs avec lesquels nous collaborons.



Professionalisme

La vocation, l'enthousiasme et l'engagement sont au cœur de notre action, et le souci de la **qualité et de la rigueur** nous anime au quotidien. Nous mettons l'accent sur la formation continue comme axe de croissance et de spécialisation, en prenant du plaisir à chaque étape du processus.



Innovation

Chez Nous Cims, nous sommes de caractère curieux et d'esprit nonconformiste. Nous avons systématiquement recours à des approches et des méthodes d'analyse des problèmes qui reposent sur l'**apprentissage continu et la pensée disruptive**, afin que tous les projets intègrent des pistes d'amélioration par rapport aux expériences antérieures.



Empathie

Nous avons à cœur d'écouter, de comprendre et d'**accompagner les personnes dans une démarche de proximité**.

3. Principes structurants

1. Les personnes sont au centre de notre action

Nous sommes convaincus que toute personne mérite l'opportunité de s'épanouir, et nous savons que derrière chaque projet se cache une histoire personnelle d'autonomisation.

Aussi partons-nous du principe que chacun a droit au respect et à la dignité. **Nous agissons toujours dans l'intérêt des personnes, dans le respect des conditions d'équité et d'égalité** et en garantissant les droits de chacun, quelle que soit sa situation.

2. Mesure de l'impact

Tous les projets font l'objet d'un **suivi et d'une évaluation** permettant de mettre en évidence l'impact des programmes de la Fondation de manière empirique, scientifique et indépendante. Les résultats de ce travail nous permettent de développer des stratégies basées sur ce qui fonctionne, tout en respectant les principes cardinaux d'indépendance, d'objectivité et de transparence.

3. Durabilité

Nous faisons en sorte que l'impact des projets soit réellement transformateur et profondément enraciné, afin de le **pérenniser aussi bien dans les parcours de vie des bénéficiaires que dans le fonctionnement des systèmes concernés.**

Nous misons sur la formation, l'autonomisation et le développement des capacités des acteurs-clés des communautés auprès desquelles nous intervenons, et veillons à ce que les projets impulsés soient intégrés dans les portefeuilles de services de tiers.

4. Création de valeur et principe de non-duplication

En inscrivant notre action dans une **vision complémentaire alliant les collectivités publiques à d'autres initiatives privées**, nous travaillons en collaboration avec les réseaux existants dans le but de les renforcer grâce au développement de leurs capacités, mais aussi de produire de nouvelles connaissances et des ressources capables d'être intégrées.

5. Intersectionnalité

Nous estimons que les principes d'équité, d'égalité et de garantie des droits des personnes ne sont viables qu'à la condition d'intégrer la perspective d'intersectionnalité.

Nous nous efforçons donc **d'éliminer les barrières liées au genre** et de promouvoir la participation active de toutes les personnes dans tous les domaines de la vie, de manière à contribuer à la construction d'une société plus juste.

6. Environnement

Nous misons sur la réduction de l'empreinte écologique, **la promotion et la mise en œuvre de pratiques efficaces et durables dans l'ensemble de nos projets**, ainsi que sur la sensibilisation aux effets du changement climatique et à l'importance de préserver la planète.

7. Respect de l'égalité

Nous œuvrons pour garantir l'égalité des chances et le respect de la diversité dans toutes nos activités, en favorisant un environnement inclusif et libre de toute forme de discrimination. Nous défendons fermement la non-discrimination au travail et le rejet de toute inégalité de traitement fondée sur le sexe, la nationalité, les croyances religieuses, la race ou l'appartenance ethnique, les opinions ou toute autre condition ou circonstance personnelle ou sociale.



4. Portée et destinataires

La conduite éthique est l'affaire de tous, sans exception. Ainsi le présent Code éthique s'applique-t-il à toutes les **personnes faisant partie de l'écosystème de NOUS CIMS** : bénéficiaires et utilisateurs, employés et collaborateurs directs, organismes sociaux et leurs salariés, patrons et organes de direction et, de manière générale, tous les partenaires impliqués dans les activités de l'organisation, y compris les bénévoles.

Les personnes chargées du recrutement de collaborateurs et/ou du recours à des services externes doivent s'assurer que ceux-ci **partagent et approuvent les principes d'action** définis dans le présent Code éthique.

4.1 Bénéficiaires et utilisateurs

Toute **personne relevant des objectifs et des finalités de la Fondation** peut être bénéficiaire de NOUS CIMS.

La sélection des bénéficiaires est assurée par le Comité de patronage, sur la base de critères d'impartialité et de non-discrimination, parmi les personnes réunissant les conditions suivantes : avoir sollicité la prestation ou le service proposé par la Fondation, et répondre aux exigences spécifiquement fixées par le Comité de patronage, le cas échéant.

Les bénéficiaires étant un élément essentiel de l'activité de la Fondation, des canaux de communication sont mis en place pour pouvoir échanger avec eux de manière **participative et transparente**.

Les bénéficiaires et les utilisateurs doivent **s'engager à respecter les valeurs et les principes de NOUS CIMS** exposés dans le présent Code éthique, et doivent également se conformer à la réglementation applicable.



NOUS CIMS attend de ses utilisateurs qu'ils respectent les valeurs suivantes :

- 1**
Engagement
assumer la responsabilité de son propre processus au sein du programme.
- 2**
Retour social
et attitude d'aide positive et proactive à l'égard d'autrui.
- 3**
Apprécier et prendre soin
du matériel et des services fournis.
- 4**
Épanouissement personnel
Établir des plans personnalisés et les mettre en œuvre avec dévouement et intérêt.
- 5**
Dialogue suivi
Exprimer ses besoins en instaurant un dialogue suivi avec les organismes sociaux correspondants et/ou NOUS CIMS, ou avec l'environnement le plus proche (implication de proches ou d'amis).
- 6**
Promouvoir la Fondation
agir en tant qu'ambassadeurs des projets, en partageant leur expérience et en contribuant à donner de la visibilité au travail de NOUS CIMS.
- 7**
Faciliter les contacts avec NOUS CIMS
pendant et après les projets, afin que la Fondation puisse continuer à les soutenir et à suivre l'évaluation de leur impact.
- 8**
Utiliser les applications informatiques
proposées par la Fondation pour garantir l'efficacité des contacts et de la gestion.
- 9**
Répondre de façon objective et précise aux enquêtes
transmises par la Fondation afin de contribuer à la création d'apprentissages.
- 10**
Attitude positive et proactive
qui contribue au bonheur de soi et des autres.

4.2 Employés et collaborateurs directs

Les professionnels sélectionnés sur la base de critères d'objectivité, de mérite et de compétences personnelles et professionnelles, constituent l'actif le plus précieux de NOUS CIMS. À ce titre, ils font preuve **en permanence d'une attitude de responsabilité, de coopération et de travail d'équipe** avec leurs collègues. Dans un souci d'amélioration continue, ils s'efforcent de garder un esprit ouvert lorsqu'ils font des propositions ou acceptent des propositions de leurs collègues.

Les professionnels de la Fondation sont censés exercer les fonctions qui leur sont confiées **avec dévouement** et en suivant constamment les procédures et les protocoles fixés et approuvés par NOUS CIMS. Ils sont également tenus de participer aux initiatives de formation qui leur sont proposées.

Enfin, les professionnels de la Fondation doivent se sentir suffisamment **libres et confiants** pour signaler leurs inquiétudes et formuler des propositions, avec l'objectif de garantir l'amélioration continue de NOUS CIMS.

NOUS CIMS exige de ses professionnels qu'ils/elles :

1

Consacrent **tout leur temps de travail (que ce soit en présentiel ou en distanciel)** à des **tâches professionnelles** et pour le seul bénéfice de NOUS CIMS.

2

Les attitudes susceptibles d'être considérées, directement ou indirectement, comme du harcèlement ou comme revêtant un caractère illégal ou de corruption, **ne seront en aucun cas tolérées** et seront automatiquement considérées comme une infraction très grave, de même que les discriminations fondées sur la nationalité, la religion, le genre, le handicap, l'orientation sexuelle ou l'origine sociale.

3

Confidentialité. Les professionnels doivent notamment protéger les mots de passe, les cartes d'accès et autres moyens électroniques d'accès aux systèmes d'information, et seront tenus responsables de tout abus commis par négligence dans le cadre de l'utilisation des moyens qui leur sont confiés.

4

Assurer le respect de la LOPD et la protection de toute **information sensible** reçue de la part des bénéficiaires de NOUS CIMS, en garantissant en permanence la confidentialité et la sécurité de ces informations.

5

Empêcher la diffusion d'informations inappropriées aux médias, **en respectant strictement les protocoles en vigueur en matière de communication externe.**

6

Veiller sur les actifs de NOUS CIMS, tels que les installations, les matériels ou les instruments informatiques.

7

Porter une attention constante aux éventuelles intrusions (phishing, malware, etc.) dans les équipements informatiques de la Fondation, et se tenir informé des formations et des mises à jour disponibles en matière de **cybersécurité**, afin de protéger les systèmes et données de Nous Cims.

8

Respecter les **protocoles de sécurité** mis en place par la Fondation lors de leurs déplacements à l'étranger, afin de garantir leur sécurité personnelle et celle des missions qui leur sont confiées.

9

Consacrer du temps et des efforts aux **évaluations internes et se former en fonction des résultats de celles-ci.**

10

Traiter les gens avec **respect et considération**, et faire preuve d'une attitude positive envers les autres.

11

Admettre ses erreurs avec **transparence et humilité**.

12

Accepter les critiques constructives (opinions) à tous les niveaux de l'organisation et demander / proposer des solutions alternatives.

13

Conserver une **attitude positive** en partant toujours du principe que les autres agissent avec de bonnes intentions.

D'un point de vue strictement juridique, les professionnels de NOUS CIMS sont soumis aux obligations suivantes, conformément au Statut des Travailleurs et à la loi relative à la prévention des risques professionnels :

1. Se conformer aux **mesures de sécurité et de santé** mises en place par la Fondation.
2. Respecter **l'obligation de travail** prévue dans le contrat de travail.
3. Faire preuve de **diligence et d'esprit de collaboration dans leurs** fonctions et leurs activités quotidiennes, dans le respect du présent Code éthique et des autres réglementations applicables.

4.3 Organismes sociaux, employés et collaborateurs indépendants

En tant que fondation, NOUS CIMS exerce une partie de son activité par l'intermédiaire d'organismes sociaux et de collaborateurs indépendants du monde entier, dans le but de générer de l'impact, de l'innovation et de la transformation chez les bénéficiaires et dans leur environnement proche.



Les collaborateurs de la Fondation doivent répondre aux conditions suivantes :

- 1 Être animés par des **valeurs cohérentes et compatibles** avec celles de NOUS CIMS et être alignés sur les principes structurants de la Fondation.
- 2 Favoriser un **environnement de travail** inclusif, respectueux et libre de toute forme de discrimination.
- 3 **Éviter d'abuser de postes d'influence pour obtenir des avantages personnels**, en veillant à toujours adopter un comportement éthique et professionnel.
- 4 Promouvoir la **transparence et le respect** dans toutes leurs interactions, en garantissant une relation fluide et suivie.
- 5 **Travailler en équipe** à l'élaboration du projet en fonction du plan stratégique de NOUS CIMS et de l'organisme social concerné.
- 6 Convenir d'un plan d'évaluation et **mettre à disposition les ressources et les moyens nécessaires** pour respecter le plan et le délai fixé.
- 7 Convenir de **l'élaboration d'une convention / d'un contrat** ; signer et respecter les clauses établies.
- 8 **Rendre compte régulièrement** de l'état d'avancement du projet dans le respect des conditions de la convention / du contrat.
- 9 Garder un **esprit ouvert à l'innovation et à l'amélioration continue**, tout en participant activement au projet.
- 10 **Utiliser les applications** logicielles fournies par la Fondation pour assurer une bonne interaction entre les parties impliquées et pour garantir une bonne évaluation des projets, en suivant les bonnes pratiques et les conseils dispensés en matière de cybersécurité.
- 11 Travailler en alignement avec NOUS CIMS afin de garantir la **pérennité des projets** dans la durée, en promouvant des changements systémiques grâce à une collaboration étroite et continue.
- 12 Les employés et les bénévoles de l'organisme social qui s'occupent de mineurs doivent **produire une attestation de non-condamnation pour délit sexuel** ou bien signer l'autorisation correspondante, afin que l'organisme social concerné puisse solliciter l'attestation au nom de l'intéressé(e).

Dans ses relations avec les collectivités publiques, l'organisme doit garantir une relation stable, fondée sur la transparence, l'indépendance, la collaboration, le service, l'honnêteté et la bienséance.

Les organismes avec lesquels NOUS CIMS décide de collaborer doivent respecter les conditions légales minimales de constitution et de fonctionnement et doivent partager des valeurs compatibles avec celles de la Fondation.

4.4 Relations avec les autorités, les organismes de réglementation et les collectivités publiques

Toutes les relations avec les collectivités publiques doivent être **les plus transparentes, honnêtes, correctes et conformes à la loi possible**. Il est interdit aux employés de NOUS CIMS et aux organismes collaborateurs d'offrir, d'accorder, de tenter d'obtenir ou d'accepter des avantages ou des bénéfices injustifiés, directement ou par le biais d'intermédiaires, dans le

but d'obtenir un bénéfice pour NOUS CIMS, pour leur propre organisme, pour eux-mêmes ou pour un tiers. En particulier, ils ne peuvent ni donner ni recevoir de pot-de-vin, de commission ou de prime de la part d'autres parties prenantes, telles que des fonctionnaires ou des agents du secteur public, des entreprises, des partis politiques ou des fournisseurs.

4.5 Avantages injustifiés

La Fondation condamne l'offre, l'acceptation, la livraison, la réception ou la promesse de cadeaux, de faveurs ou de services à un tiers (ou de la part d'un tiers) au nom de la Fondation, tout comme la réception, la sollicitation ou l'acceptation de bénéfices ou d'avantages injustifiés dans le but de favoriser indûment une autre personne dans le cadre d'un marché de services ou d'une relation commerciale.

Les personnes destinataires du présent Code éthique (à savoir les bénéficiaires, employés, collaborateurs directs et indirects, le personnel des organismes sociaux, les membres du Comité de patronage et leurs proches) ne peuvent ni donner ni accepter de cadeaux ou de marques d'hospitalité dans l'exercice de leurs activités professionnelles, à moins

que ceux-ci ne relèvent de signes de courtoisie ou d'affection, qu'ils soient d'une valeur négligeable ou symbolique (d'un montant cumulé inférieur à 50 euros sur une période d'un an) et qu'ils ne soient pas interdits par la loi ou les pratiques généralement admises.

Les marques d'hospitalité qui influencent ou pourraient influencer la prise de décisions, ou qui pourraient être interprétées comme influençant la prise de décisions, ne peuvent être ni données ni acceptées. En cas de doute ou s'il se produit des circonstances non expressément prévues au présent article ou des exceptions aux dispositions du présent Code, l'offre doit être refusée ou, le cas échéant, une autorisation expresse et écrite de la direction générale.

4.6 Conflits d'intérêts

On considère qu'il y a conflit d'intérêts lorsque l'intérêt personnel du professionnel et l'intérêt de la Fondation entrent directement ou indirectement en conflit. Il y a intérêt personnel du professionnel dès lors que le conflit le concerne, lui, ou une personne à laquelle il est lié.

En ce qui concerne les éventuels conflits d'intérêts susceptibles de se produire, les professionnels, les employés et les membres du Comité de patronage de la Fondation doivent se conformer aux principes d'action généraux suivants :

Abstention

S'abstenir d'intervenir ou d'influer sur la prise de décisions susceptibles d'affecter la Fondation en raison d'un conflit d'intérêts, et s'abstenir de participer aux réunions au cours desquelles de telles décisions sont prises.

Communication

Signaler tout conflit d'intérêts auquel ils pourraient être confrontés, dans l'exercice de leurs fonctions, à leur supérieur hiérarchique immédiat et/ou à la directrice de la Fondation ou, dans le cas des membres du Comité de patronage, au Président.

4.7 Comité de patronage et organes de direction

Le Comité de patronage est le principal organe responsable de la Fondation. Les membres du Comité de patronage agissent collégialement et forment **une équipe désintéressée, animée par le sens du service** et s'efforçant de réaliser les finalités et les valeurs de la Fondation dans un esprit de loyauté.

Le Comité de patronage a pour mission **d'accomplir la finalité de la Fondation** et de relayer les objectifs de cette dernière auprès de l'ensemble des collaborateurs et de la société en général.

En tant que responsables de l'ensemble des employés, les membres du Comité de patronage et des organes de direction, qui peuvent être assistés par des professionnels internes ou externes, **doivent s'acquitter de leurs tâches d'organisation et de supervision**. En ce sens, ils doivent mettre l'accent sur l'importance de la conduite éthique, intégrer celle-ci dans leur activité quotidienne et promouvoir la formation dans ce domaine.

Les membres du Comité de patronage sont notamment soumis aux obligations suivantes :

- 1 Sélectionner les collaborateurs en fonction de **qualifications personnelles et professionnelles objectives**.
- 2 Donner des **instructions claires, précises et contraignantes** aux collaborateurs, notamment en ce qui concerne le respect de la loi.
- 3 Maintenir une **attitude positive, proactive et participative à l'égard des activités proposées**, afin de rester informés et de promouvoir des décisions éclairées favorisant la réalisation des objectifs de la Fondation.
- 4 Veiller au contrôle continu du **respect de la loi**.
- 5 Transmettre clairement aux collaborateurs l'**importance d'appliquer le Code éthique** dans le cadre de leurs activités quotidiennes. Les membres du Comité de patronage doivent également indiquer que les infractions à la loi sont inacceptables et qu'elles seront passibles de sanctions.
- 6 Promouvoir une **gouvernance démocratique, participative et transparente**.
- 7 **Mettre en place des mécanismes** permettant d'évaluer les actions du Comité de patronage et de développer les fonctions des membres du Comité.



5. Autres

5.1 Entreprises prestataires, conseillers et collaborateurs externes

1. NOUS CIMS sélectionne, à travers la comparaison de différentes options, des personnes physiques ou morales, des organismes sociaux prestataires de services, de fournitures et d'ouvrages, ainsi que des collaborateurs externes, selon des critères objectifs de qualité et de professionnalisme et en évitant tout favoritisme et toute interférence de conflits d'intérêts dans le processus de sélection, dans le but de garantir une **utilisation optimale des ressources économiques** de la Fondation. En outre, les personnes et organismes sélectionnés doivent présenter des valeurs cohérentes et compatibles avec celles de NOUS CIMS.
2. NOUS CIMS s'engage à conclure le contrat correspondant de prestation de services, de fournitures ou d'ouvrages avec tous les fournisseurs et/ou collaborateurs externes habituels, en incluant dans le contrat correspondant une clause spécifique de **soumission et de conformité au présent Code éthique**.
3. **Les parties s'engagent à travailler conjointement** et à convenir d'un plan d'évaluation, en mettant à disposition les **ressources et les efforts nécessaires** au respect du plan et du délai de livraison fixé.
4. En tout état de cause, la conclusion de contrats avec des prestataires de services et des collaborateurs externes est **soumise à la réglementation applicable**, ainsi qu'aux protocoles internes de gestion et d'action en vigueur au sein de NOUS CIMS.

5.2 Gestion patrimoniale et économique

- La gestion du patrimoine doit être équilibrée et tenir compte de critères de performance et de prudence.
- La gestion des ressources économiques – tant en ce qui concerne leur captation que leur affectation – doit être **honnête, austère et transparente**, tout en garantissant des mécanismes de contrôle internes et externes.
- Le **budget doit être adapté aux objectifs de la Fondation**, aussi bien au moment de son approbation qu'au cours de son exécution ultérieure.
- Afin de prévenir toute irrégularité en matière de paiements et de blanchiment d'argent, **il est interdit de recevoir ou de transmettre des biens** en sachant qu'ils proviennent d'une activité délictuelle.

La gestion du patrimoine, les activités destinées à attirer des ressources et les activités économiques et commerciales de NOUS CIMS **doivent être éthiquement compatibles** avec la finalité de la Fondation, avec son statut de fondation et avec ses valeurs internes.

5.3 Dons

La Fondation n'accepte pas de fonds pécuniaires ou matériels provenant d'activités illicites ou contraires aux valeurs établies dans le présent Code éthique.

Les dons soumis à des conditions qui violent l'un des objectifs ou l'une des valeurs de la Fondation, ou qui pourraient en compromettre l'indépendance, ne sont pas acceptés.

NOUS CIMS ne peut recevoir de dons en espèces, à l'exception de ceux effectués légalement dans le cadre d'événements dûment organisés et autorisés par la Fondation.

En tout état de cause, les dons sont traités conformément à la réglementation applicable.

5.4 Traitement des données

NOUS CIMS protège le traitement des données à caractère personnel et la confidentialité et la sécurité de toutes les informations dont elle dispose, notamment les informations les plus sensibles, telles que les coordonnées bancaires des bénéficiaires, des fournisseurs, etc. À cet égard, la Fondation garantit **le traitement adéquat des fichiers contenant des données personnelles**.

Les données à caractère personnel ne sont obtenues, traitées et utilisées que lorsque cela est strictement nécessaire pour mener à bien des finalités déterminées, claires et légitimes. En outre, les **données personnelles sont conservées en toute sécurité** et des précautions adaptées sont prises pour en garantir la protection, y compris dans le domaine informatique.

5.5 Image et réputation de la Fondation

Toutes les personnes soumises au présent Code éthique veillent à préserver l'image et la réputation corporative de NOUS CIMS, ainsi que celle de ses fondateurs et donateurs, et accordent la plus grande attention à leurs participations, interventions et communications et, de façon générale, à toute action publique.

5.6 Sécurité

La protection de la santé et de la sécurité des employés sur le lieu de travail est l'une des priorités de Nous Cims. La Fondation s'engage à prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé des équipes et assurer leur bien-être, en respectant strictement les dispositions légales en vigueur en matière de santé et de sécurité.

Nous Cims étudie en permanence les éventuels risques, tant physiques que psychologiques, présents sur le lieu de travail et met en œuvre les mesures appropriées pour les minimiser autant que possible.

Il est essentiel que tous les employés travaillent de manière consciente et sûre, sans subir d'influences susceptibles de compromettre cette capacité. S'il est témoin ou a connaissance d'un incident ou d'une situation dangereuse, l'employé doit en informer immédiatement la direction et prendre les mesures correctives qui s'imposent.

6. Organe de contrôle et d'assistance. Canal éthique

Afin de garantir l'efficacité du Code éthique, il est nécessaire de désigner une personne responsable de la Gestion éthique. Le responsable de la gestion éthique est l'organe de contrôle chargé de surveiller l'application du Code éthique et de prendre les mesures nécessaires pour s'assurer de la bonne exécution et mise à jour du Code. Le responsable élabore également un rapport annuel de conformité, qui est soumis au Comité de patronage de la Fondation. Le Comité de patronage de NOUS CIMS peut, s'il le juge nécessaire et/ou utile, commander les audits correspondants sur le respect du présent Code éthique.

Le Canal éthique est mis à disposition de l'ensemble du personnel et des collaborateurs du NOUS CIMS. Il s'agit d'un canal de communication confidentiel permettant de formuler des questions ou des propositions relatives au Code éthique, qui sont ensuite transmises au Compliance Officer (Responsable de la gestion éthique).

Des signalements peuvent également être effectués sur ce canal en cas d'infraction au présent Code éthique ou aux règles d'exécution internes, ou de toute autre violation de la réglementation en vigueur.

Les signalements n'étant pas anonymes, la personne ou l'organe responsable de Denuncies (Légal) doit garantir à tout moment la confidentialité du signalant, à moins que cette information ne lui soit demandée par une autorité administrative ou judiciaire.

Toute personne souhaitant signaler et/ou communiquer un manquement au code éthique peut utiliser le canal éthique (de signalement) disponible via le lien suivant :

<https://talent-nouscims.factorial.es/complaints>

Cette communication peut être effectuée de manière nominative ou anonyme et sera reçue et traitée de manière unique, indépendante et confidentielle par le responsable légal.



7. Régime de sanctions

Les comportements prévus dans le présent Code éthique constituent le socle des engagements pris par l'ensemble des destinataires du Code.

Le non-respect du présent Code éthique entraînera une sanction proportionnelle à l'infraction et à ses effets, conformément à la législation du travail applicable et, en particulier, au Statut des Travailleurs ainsi qu'aux conventions collectives applicables.

Ce régime de sanctions est complémentaire à toute procédure judiciaire engagée contre le professionnel et/ou les employés, ainsi qu'à toute sanction ou conséquence susceptible de découler d'une telle procédure.

En cas d'infraction au présent Code, la Fondation procédera à une analyse de la situation et des circonstances susceptibles d'avoir facilité la commission de l'infraction et prendra, si nécessaire, de nouvelles mesures ou apportera des modifications au

présent Code afin de tenter d'éviter que l'infraction ne se reproduise à l'avenir.

NOUS CIMS n'admet aucune forme de représailles à l'encontre des personnes qui signalent de bonne foi des infractions présumées. La Fondation sanctionnera les éventuelles non-conformités ou les violations constitutives de fautes professionnelles, conformément à la réglementation en vigueur, sans préjudice des autres responsabilités qui peuvent être établies dans chaque cas.

Toutefois, les signalements faux ou diffamatoires feront l'objet de sanctions disciplinaires prises par la Fondation en application des conventions et des dispositions légales applicables.



8. Diffusion

Le présent Code éthique de NOUS CIMS est disponible pour consultation sur le site Internet de la Fondation et est distribué au Comité de patronage de la Fondation, aux personnes occupant des postes de direction et à l'ensemble du personnel, des entreprises et entités collaboratrices, des fournisseurs, du personnel externe et, en général, de tous les agents participant aux activités de la Fondation, y compris les bénévoles de NOUS CIMS.

9. Durée

Le Comité de patronage de NOUS CIMS, réuni le 19 octobre 2019, a approuvé le présent Code éthique et les autres protocoles d'exécution internes, qui sont entrés en vigueur le jour de leur publication sur le site Internet de la Fondation.

DISPOSITION FINALE. - Le Comité de patronage révisera le présent Code éthique quatre ans après sa date d'approbation et proposera les modifications qu'il jugera nécessaires.

Révisé le 30/01/2024:

Comme prévu dans la disposition finale du Code éthique, le Comité de patronage a révisé l'adéquation et la validité du Code au terme d'une période de quatre ans suivant la date de son approbation, et a considéré qu'aucune proposition de modification n'était nécessaire. Le Comité de patronage s'engage à procéder à une nouvelle révision du Code dans quatre ans, sans préjudice de la possibilité d'effectuer une révision totale ou partielle du Code avant ce délai, s'il l'estime nécessaire.

Nous Cims se réserve le droit de procéder à des contrôles, conformément à la législation en vigueur, afin de vérifier l'application du présent Code et de prévenir toute activité susceptible d'affecter la conformité légale, l'intégrité, la confidentialité ou la disponibilité des informations.