



CRYPTO BLOCKCHAIN INDUSTRIES

## **ANTI-HARCELEMENT**

La politique de CBI et de ses sociétés affiliées (« CBI ») est d'établir un environnement de travail dans lequel tous les individus sont traités avec respect et dignité, exempts de harcèlement de quelque nature que ce soit, y compris le harcèlement fondé sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'origine nationale, l'origine ethnique, le handicap, l'âge ainsi que tous autres formes des harcèlements dans les bureaux de CBI et ses filiales.

Le harcèlement consiste notamment par : L'usage d'épithètes, d'insultes ou de stéréotypes négatifs ; Des actes menaçants, intimidants ou hostiles ; Des blagues dénigrantes ; et/ou L'affichage, distribution et/ou circulation sur le lieu de travail de matériels écrits ou graphiques qui dénigrent ou montrent de l'hostilité ou de l'aversion envers un individu ou un groupe (y compris par e-mail, réseaux sociaux et via internet en général).

Le harcèlement sexuel fait partie des comportements strictement interdits à la fois par la politique de CBI et plus largement par la législation française. Le harcèlement sexuel peut inclure des comportements plus ou moins subtils et peut impliquer des individus du même sexe ou de sexe différent. Le harcèlement sexuel peut exister lorsqu'un emploi ou une proposition d'emploi, une compensation, une promotion, des avis favorables ou d'autres avantages liés à l'emploi sont conditionnés à l'octroi de faveurs sexuelles. Le harcèlement sexuel peut également exister lorsqu'il existe un environnement de travail hostile et intimidant causé par des avances sexuelles non désirées ou un comportement visuel, verbal ou physique non désiré de nature sexuelle.

Selon les circonstances, certains exemples de conduite inappropriée peuvent inclure: avances sexuelles non désirées ou des demandes de faveurs sexuelles ; blagues et insinuations sexuelles ; violences verbales à caractère sexuel; commentaires sur le corps, les prouesses sexuelles ou les déficiences sexuelles d'un individu ; lorgner, siffler et/ou toucher ; commentaires ou gestes insultants ou obscènes ; enquêtes sur des expériences ou des antécédents sexuels; discussions sur des activités sexuelles; l'affichage, la distribution et/ou la circulation sur le lieu de travail d'objets ou d'images sexuellement suggestifs (y compris par e-mail ou Internet) ; et tout autre comportement physique, verbal ou visuel de nature sexuelle.

### **Individus et comportement couverts**

Cette politique s'applique à tous les candidats à l'emploi et aux employés à temps plein, à temps partiel et temporaires de CBI. Elle interdit le harcèlement, la discrimination et les représailles, qu'ils soient commis par des collègues, par un manager ou un responsable ou par une personne non directement liée à CBI (par



CRYPTO BLOCKCHAIN INDUSTRIES

exemple, un fournisseur externe, un consultant, un entrepreneur indépendant ou un client).

Les conduites interdites par cette politique sont inacceptables sur le lieu de travail et dans tout environnement lié au travail même en dehors du lieu de travail, comme lors de voyages d'affaires, de réunions d'affaires et d'événements sociaux liés aux affaires.

### **Les représailles sont interdites**

La politique de CBI ainsi que la législation interdisent strictement les représailles contre toute personne qui signale une discrimination ou un harcèlement, participe à une enquête sur de tels rapports ou s'engage autrement dans une activité protégée.

### **Procédure de signalement**

CBI gardera tous les signalements de harcèlement confidentiel dans la mesure du possible, sauf si la loi l'exige autrement.

#### **Signaler un incident de harcèlement, de discrimination ou de représailles**

CBI demande instamment le signalement de tous les incidents de discrimination, de harcèlement ou de représailles, quelle que soit l'identité ou la position du contrevenant. Les personnes qui pensent avoir été victimes d'un comportement qui, selon elles, est contraire à la politique de CBI ou qui ont des doutes à ce sujet doivent faire un signalement auprès de l'une des personnes suivantes :

- le Directeur Général de CBI, Frédéric Chesnais (email : FredChesnais@cbicorp.io téléphone : + 971 52 738 5393) ;
- Directeur Juridique de CBI, Alain Scémama (email : alainscemama@cbicorp.io téléphone : +33 6 28 26 93 63) ;
- L'avocat externe de CBI, David Malamed. (email : dmalamed@monceyavocats.com téléphone : +33 1 80 27 24 96).

Ceci peut se faire par écrit ou oralement. Les personnes ne doivent pas ne sont obligées de déposer leurs signalements dans un ordre particulier avant de porter l'affaire à l'attention de l'un des représentants désignés identifiés ci-dessus.

Le signalement et l'intervention précoces se sont révélés être la méthode la plus efficace pour résoudre les incidents de harcèlement réels ou perçus. Par conséquent, CBI recommande expressément une saisine rapide afin que des mesures immédiates et constructives puissent être prises.

### **Une réponse rapide**

Parce que CBI prend au sérieux les allégations de harcèlement sexuel, psychologique, mental ou toute autre forme de harcèlement, nous répondrons rapidement aux plaintes



## CRYPTO BLOCKCHAIN INDUSTRIES

de harcèlement sexuel, psychologique, mental ou autre en menant une enquête équitable et rapide et, s'il est déterminé qu'une telle conduite inappropriée s'est produite, nous agirons rapidement pour éliminer la conduite et imposer les mesures correctives nécessaires, y compris des mesures disciplinaires, le cas échéant. Notre enquête comprendra un entretien privé avec la personne qui dépose la plainte et avec des témoins. Nous interrogerons également la personne soupçonnée d'avoir commis le harcèlement sexuel, psychologique, mental ou autre. Les employés reconnus coupables de harcèlement, de discrimination ou de représailles peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Lorsque nous aurons terminé notre enquête, nous informerons la personne déposant la plainte, ainsi que la personne présumée responsable des actes, des résultats de cette enquête ainsi que de la décision qui a été prise. Si un employé qui dépose une plainte n'est pas d'accord avec la décision, il pourra faire appel à l'une des personnes identifiées ci-dessus.

Notre objectif est la promotion d'un lieu de travail exempt de harcèlement sexuel et de toute autre forme de harcèlement. Le présent règlement n'est pas conçu ni destiné à limiter notre pouvoir de sanction ou à prendre des mesures correctives eu égard à une conduite sur le lieu de travail que nous jugerions inacceptable, indépendamment du fait de savoir si cette conduite répond à la définition de harcèlement sexuel ou autre.

Les personnes qui ont des questions ou des préoccupations concernant ces politiques doivent s'adresser au Directeur Juridique de CBI mentionné ci-dessus.

\*\*\*