

Code de conduite



Chers collègues de Citi,

Depuis près de deux siècles, Citi base son comportement individuel et sa gouvernance d'entreprise sur les normes les plus élevées. Nous renouvelons régulièrement notre engagement vis-à-vis de ces normes.

Le Code de conduite de Citi reflète nos valeurs. En tant que membre de la communauté de Citi, chacun d'entre nous a non seulement la responsabilité de lire le Code, mais également de le mettre en pratique.

Citi est reconnue et respectée dans le monde entier en raison de la qualité élevée de son travail, de ses idées et de ses salariés. La réputation d'excellence dont nous jouissons constitue l'un de nos principaux atouts dans plus de 100 pays. Toutefois, même une réputation reposant sur des années de pratique peut être facilement entachée. L'intégrité doit toujours constituer la base de nos activités et le point de départ de toutes nos décisions et actions.

Le nom Citi doit inspirer confiance à nos clients, nos actionnaires et nos collègues, quel que soit le lieu ou le contexte dans lequel nous exerçons nos activités.

Nous sommes les ambassadeurs de l'une des marques les plus réputées du monde, et sommes engagés depuis plus d'un siècle à réaliser la meilleure performance avec l'intégrité la plus élevée. Chacun d'entre nous a l'obligation d'honorer l'héritage de Citi qui nous a été confié et de s'en montrer digne. Je sais que je peux compter sur vous pour mener à bien cette tâche.

Nos activités font de nous une institution de services financiers de haut standing. La façon dont nous les exerçons fait de nous la société Citi.

Cordialement,



Vikram S. Pandit
Président-directeur général



Pour les salariés nouvellement engagés uniquement :

Je reconnais avoir lu le Code de conduite de Citi et je comprends mes obligations en tant que salarié de me conformer aux principes, procédures et législations exposés dans le Code, y compris toute modification apportée par Citi. J'ai bien pris note qu'il est possible de consulter un exemplaire du Code de conduite actuellement en vigueur sur le site web de Citi.

www.citigroup.com/citi/corporategovernance/codeconduct.htm

Je comprends que mon accord de respecter le Code de conduite ne constitue ni un contrat d'embauche à durée déterminée ni la garantie d'un emploi permanent et ne doit pas être interprété comme tel.

Signature : _____ Date : _____

Veillez écrire votre nom en lettres majuscules : _____ Numéro GEID : _____

Le présent formulaire doit être complété, signé et renvoyé à votre représentant des Ressources humaines dans un délai de 30 jours à compter de la réception de cette brochure. Le non-renvoi du formulaire n'affecte en rien votre obligation de respecter le contenu de ce Code de conduite ainsi que chacune de ses dispositions.

Table des matières

Résumé	2
Introduction.....	3
Évocation des questions d'éthique.....	4
Engagement vis-à-vis de nos clients	6
• Confidentialité des informations relatives aux clients.....	6
• Traitement loyal.....	6
• Devoirs fiduciaires	6
• Transactions financières conditionnelles.....	7
• Conformité à la législation antitrust	7
Responsabilité vis-à-vis des autres.....	8
• Confidentialité des salariés de Citi	8
• Pratiques d'embauche équitables et diversité.....	8
• Discrimination et harcèlement	8
• Sécurité sur le lieu de travail	9
• Interdiction des stupéfiants sur le lieu de travail	9
Responsabilité à l'égard de notre franchise	10
• Examen hiérarchique des questions.....	10
• Enquêtes	10
• Protection des biens de Citi.....	10
– Communications électroniques	
– Protection des informations personnelles, exclusives et confidentielles	
– Utilisation du nom, des installations et des contacts professionnels de Citi	
– Cloisonnement des informations	
– Continuité de l'activité	
Responsabilité à l'égard de notre franchise (suite)	
• Conformité à la législation sur la lutte contre le blanchiment de capitaux (AML)	12
• Signalement d'activités suspectes.....	13
• Cadeaux et divertissements.....	13
– Cadeaux et divertissements acceptables	
– Cadeaux et divertissements offerts	
– U. S. Foreign Corrupt Practices Act et lois anti-corruption	
• Création et gestion des informations et des archives.....	14
• Rapports financiers et déclarations fiscales	15
• Relations avec les fournisseurs	15
• Activités et contributions politiques	15
• Délit d'initié	16
• Investissements personnels dans les titres de Citi et d'autres titres	17
• Conflits d'intérêt impliquant des salariés	17
– Activités hors de l'entreprise	
– Occasions favorables à l'entreprise	
– Transactions entre personnes apparentées	
– Transactions personnelles	
• Contributions à des œuvres de charité	18
• Marchés libres et transparents	19
• Établissement des rapports demandés sur les salariés.....	19
• Engagement à rembourser les frais de justice	19
• Programmes, accords et systèmes de rémunération	19
• Interaction avec les médias et apparitions publiques.....	19
• Respect de l'environnement.....	20
• Législation contre le boycottage.....	20
• Embargos et sanctions	21
Conclusion	21
Adresses et numéros de téléphone utiles.....	22

Résumé

Citi s'est engagée à appliquer les normes les plus élevées en matière de gouvernance d'entreprise et de comportement individuel. Notre engagement à mettre en pratique ces normes fait de nous une institution de services financiers exceptionnelle.

Engagement vis-à-vis de nos clients

Nos clients doivent passer en premier et nous devons leur offrir des conseils, des produits et des services de qualité en faisant preuve à chaque instant d'une intégrité irréprochable.

Responsabilité vis-à-vis des autres

Nous appliquons une politique basée sur le mérite. Par conséquent, nous devons offrir à nos salariés méritants les meilleures opportunités de réaliser leur potentiel, traiter nos collègues avec respect, célébrer notre remarquable diversité, partager nos succès et accepter la responsabilité de nos échecs.

Responsabilité à l'égard de notre franchise

Nous devons placer les intérêts à long terme de Citi avant les gains à court terme de chaque division et obtenir les meilleurs résultats possibles pour nos actionnaires. Nous devons respecter la culture locale et jouer un rôle actif dans les collectivités où nous vivons et travaillons, honorer ceux qui nous ont précédés et nous montrer dignes de l'héritage de Citi qui nous a été confié.

Le Code de conduite de Citi est conçu pour vous permettre de reconnaître les situations dans lesquelles vous pourriez avoir à reconsidérer votre approche, à demander des conseils et à prendre la meilleure décision pour Citi, nos parties prenantes et pour vous-même.

Ce Code fournit un aperçu des principales procédures de Citi. Il est possible que votre division commerciale possède également ses propres procédures, auquel cas vous devez les respecter, sous réserve que celles-ci n'entrent pas en conflit avec les procédures de Citi sur le même sujet. Ce code fixe les normes en matière de comportement et d'éthique qui s'appliquent au sein de Citi. Il concerne chaque administrateur, dirigeant et salarié de Citigroup Inc. (« Citi » ou la « Société ») et chacune de ses filiales. Tous les salariés, administrateurs et dirigeants de la société sont tenus de lire ce Code et de s'y conformer. En outre, toute personne fournissant des prestations à la Société peuvent être soumises à ce Code par contrat ou par un autre accord.

Ce Code est disponible en plusieurs langues sur www.citigroup.com/citi/corporategovernance/codeconduct.htm.

Introduction

Ce Code offre un aperçu des procédures principales de Citi. Il est possible que votre division commerciale possède également ses propres procédures que vous devez respecter. Si celles-ci entrent en conflit avec les procédures de Citi sur le même sujet, la politique la plus restrictive prévaudra. Vous êtes tenu de vous familiariser avec ce Code et d'adhérer à ces procédures ainsi qu'à toutes les politiques supplémentaires auxquelles est soumise votre division.

Citi attend de tous ses salariés et autres représentants qu'ils agissent conformément aux critères d'intégrité personnelle et professionnelle les plus stricts dans tous les aspects de leurs activités et qu'ils respectent l'ensemble des lois, règles et réglementations en vigueur ainsi que les procédures de la Société. Cette intégrité ne doit jamais être compromise au profit d'un avantage personnel ou d'un prétendu avantage pour Citi. En acceptant un poste ou une mission pour le compte de Citi, chacun d'entre nous doit rendre des comptes quant à son comportement personnel, y compris en matière de respect de la législation, du Code de conduite et des politiques et procédures propres à Citi et à nos divisions.

Si vous avez des questions ou quelque doute par rapport à ce Code de conduite ou à toute procédure de Citi ou si vous souhaitez savoir dans quelle mesure certaines procédures vous concernent, abordez la question avec votre supérieur hiérarchique, le service juridique de votre division, le directeur de la Conformité, le représentant des Ressources humaines ou toute personne désignée par votre division ou encore, avec le bureau en charge de la conformité au niveau international chez Citi « Global Compliance ». S'il apparaît que ce Code est en conflit avec la législation locale ou si vous avez des questions

concernant l'interprétation des lois applicables, vous devez contacter le service juridique de votre division. En règle générale, s'il existe une différence entre les procédures Citi vous concernant ou entre les juridictions dans lesquelles vous exercez vos activités, c'est la procédure la plus restrictive qui l'emporte. Lorsqu'il existe des dérogations ou des exemptions dans les procédures de Citi, celles-ci sont détaillées dans la procédure concernée accompagnée du processus de dérogation. Pour les autres dispositions, des dérogations peuvent être accordées par le chef du contentieux ou le responsable en chef de la Conformité. Toute dérogation à ce Code applicable aux dirigeants ou administrateurs ne pourra être accordée que sur décision documentée du Conseil d'Administration ou d'un comité du Conseil et devra être divulguée dans les meilleurs délais.

Le non-respect des procédures exposées dans ce Code, des procédures de Citi et/ou des politiques et procédures s'appliquant à vos activités peut entraîner une action disciplinaire pouvant aller, entre autres, jusqu'au licenciement immédiat ou à la cessation de tout autre type de relation avec Citi. De plus, les violations de ce Code peuvent également constituer des infractions à la loi et peuvent donner lieu à des sanctions civiles ou pénales à votre encontre, à celle de vos supérieurs et/ou à celle de Citi.

Ce Code de conduite ne constitue ni un contrat d'embauche à durée déterminée ni la garantie d'un emploi permanent et ne doit pas être interprété comme tel.

Pour plus de renseignements sur les procédures de Citi, consultez le Guide des procédures de Citi sur www.citigroup.net/policydirectory et le guide des salariés qui vous concerne.

Évocation des questions d'éthique

Le respect des normes éthiques les plus strictes constitue un élément essentiel de vos responsabilités. Citi vous encourage vivement à évoquer toutes préoccupations ou questions concernant l'éthique, les problèmes de discrimination ou de harcèlement et à signaler toute violation présumée de ces lois ainsi que d'autres lois, réglementations et procédures en vigueur. Il est essentiel d'identifier et de résoudre rapidement ces problèmes afin que Citi puisse continuer à honorer ses engagements envers ses clients, salariés et actionnaires.

Le Code de conduite offre une vue d'ensemble des procédures clés dont vous devez avoir connaissance. En outre, vous devez connaître les politiques, procédures et réglementations détaillées propres à vos activités. Cependant, Citi n'est pas en mesure d'anticiper tous les problèmes que vous pourriez rencontrer. Des situations problématiques peuvent survenir sur le lieu de travail, et la conduite à avoir peut ne pas être évidente. Il est alors utile de réfléchir à certaines questions avant d'agir. Lorsque vous êtes confronté à ce type de dilemme, posez-vous d'abord les questions suivantes :

- Quel est le problème posé par cette situation ?
- Mon action est-elle compatible avec ce Code ainsi que les lois et procédures applicables ?
- Quel impact ma décision aura-t-elle sur les autres ?
- Mon action ou le fait de ne pas agir pourraient-ils être perçus comme une pratique répréhensible ?
- Quelles pourraient être les conséquences de mon action ou de mon inaction ?

Vous devez faire preuve de jugement et de bon sens si quelque chose vous semble illégitime ou non conforme à l'éthique : cela peut tout à fait être le cas. Si vous avez des questions concernant la meilleure conduite à tenir dans une situation particulière ou si vous avez connaissance/soupçonnez une violation potentielle de la loi, d'une réglementation ou d'une norme éthique de Citi, vous devez rapidement prendre contact avec l'une des personnes suivantes :

- La personne désignée selon la procédure locale concernée
- Le responsable de la procédure ou le contact indiqué sur la procédure
- Votre supérieur ou un autre membre de la hiérarchie
- Votre représentant des Ressources humaines
- Votre service juridique
- Le directeur de la Conformité
- L'assistance téléphonique mise en place à cet effet (le numéro se trouve habituellement dans le guide du salarié ou dans toute autre publication similaire)
- L'Audit interne (Audit and Risk Review, ARR)
- Le service d'enquête et de sécurité de Citi (Citi Security and Investigative Services, CSIS)
- Le Conseil d'Administration de Citi par l'intermédiaire du secrétaire général de Citi

Si vous ne souhaitez pas vous confier aux personnes indiquées, vous pouvez vous adresser au bureau des questions éthiques de Citi aux États-Unis. Vous pouvez les contacter de l'une des façons suivantes :

- En appelant gratuitement l'assistance téléphonique (disponible 24 h sur 24 et 7 jours sur 7 dans plusieurs langues) au numéro
 - 866 ETHIC 99 (866-384-4299)
 - Ou en composant l'indicatif de votre pays suivi du numéro 866-384-4299
 - Ou en appelant le 212-559-5842 (appel direct ou en PCV)
- Par courrier électronique à l'adresse ethicsconcern@citi.com
- Par courrier à l'adresse suivante :
Citi Ethics Office
2 Court Square, 11th Floor
Long Island City, NY 11101
U.S.A.
- En soumettant vos questions via notre site web : www.citigroup.com/citi/corporategovernance/ethicsconcern.htm
- Par fax au 212-793-1347

Toutes les demandes et enquêtes sont traitées avec la plus grande confidentialité, tout en tenant de compte de l'éventuelle nécessité d'instruire et d'évaluer les faits conformément aux lois et réglementations applicables. Citi vous invite vivement à signaler la moindre préoccupation.

Il est possible d'émettre des griefs de manière anonyme dans les limites des lois et réglementations applicables. Cependant, sachez que si vous choisissez de demeurer anonyme, il se peut que nous soyons dans l'impossibilité d'obtenir les informations supplémentaires nécessaires pour enquêter sur votre problème et le traiter. Dans le cadre d'une enquête, nous respectons les droits octroyés par les lois et réglementations applicables à toutes les parties concernées par l'affaire en question. Citi interdit les actions de représailles à l'encontre de toute personne ayant en toute bonne foi soulevé des doutes ou des questions portant sur l'éthique, les problèmes de discrimination et de harcèlement ou ayant signalé une violation présumée d'autres lois, réglementations et procédures applicables.

D'autres contacts figurent au verso de ce Code. Si vous soulevez un problème d'éthique et que vous estimez que celui-ci n'a pas été traité, abordez-le avec une autre personne citée dans la liste ci-dessus.

Pour obtenir une liste complète des indicatifs nationaux de l'assistance téléphonique, consultez le site web www.citigroup.net/ethicshotline.

Délits criminels ou fraude de la part des salariés

Vous êtes tenu de signaler immédiatement toute fraude suspectée ou tentative de fraude, disparition mystérieuse de fonds ou titres ou toute autre activité criminelle suspectée, conformément aux Procédures et Normes d'enquête et de gestion des fraudes de Citi disponibles sur www.citigroup.net/policydirectory. Pour ce faire, contactez toute personne listée ci-dessus ou le service d'enquête et de sécurité de Citi (CSIS).

Vous pouvez entrer en contact avec le CSIS en appelant le numéro gratuit aux États-Unis 800-349-9714, en appelant directement ou en PCV le 718-248-1253 ou par courriel à l'adresse csis@citigroup.com.

Engagement vis-à-vis de nos clients

Confidentialité des informations relatives aux clients

Citi s'engage à protéger les informations personnelles et confidentielles sur ses clients et à les utiliser de manière appropriée. À cette fin, nous poursuivons la mise à jour de nos systèmes et de notre technologie ainsi que la formation adéquate de notre personnel. Nous nous efforçons de protéger les informations personnelles et confidentielles sur nos clients d'une manière qui nous permette également de leur offrir un choix de produits et de services répondant au mieux à leurs besoins et à leurs objectifs financiers. Lorsque d'autres sociétés nous fournissent leurs services, nous exigeons qu'elles protègent les informations personnelles et confidentielles qu'elles reçoivent.

Citi respecte les nombreuses lois et réglementations portant sur la vie privée et la sécurité en matière d'informations. Nous appliquons également les propres normes strictes de Citi, qui incluent sans toutefois s'y limiter la Procédure et les Normes sur la gestion des technologies de l'information de Citi et les Normes de sécurité en matière d'informations de Citi, toutes consultables sur www.citigroup.net/policydirectory.

Vous devez assurer la protection de toutes les informations personnelles et confidentielles sur nos clients en vous assurant que seules les personnes autorisées ont accès à ces données.

En outre, de nombreux pays disposent d'une législation sur la protection des données et de la vie privée qui règlement la collecte, l'utilisation, le stockage et la transmission d'informations personnelles et confidentielles relatives aux clients. Il s'agit là d'un domaine du droit en perpétuelle évolution et vous devez consulter votre Département juridique pour toute question relative à l'utilisation des informations clients.

Traitement loyal

Citi s'engage à traiter loyalement ses clients, ses fournisseurs, ses concurrents et ses salariés. Nul ne saurait tirer un avantage déloyal de quiconque par la manipulation, la dissimulation, une utilisation abusive d'informations confidentielles, la présentation erronée de faits ou par le biais de toute autre transaction ou pratique déloyale. Citi s'est également engagée à offrir une égalité d'accès au crédit et à prendre ses décisions à cet égard en s'appuyant sur des critères objectifs. Par ailleurs, de nombreux pays appliquent des lois sur « l'égalité d'accès à l'emprunt » ou d'« égalité d'accès », qui interdisent toute discrimination à l'encontre de clients actuels ou potentiels en fonction de la race, du sexe, de la religion ou d'autres facteurs. Non seulement nous respectons ces lois et réglementations à la lettre, mais nous adhérons également à leur esprit ainsi qu'à leur but.

Pour plus de renseignements, consultez la Procédure sur l'égalité d'accès à l'emprunt aux États-Unis de Citi sur www.citigroup.net/policydirectory.

Devoirs fiduciaires

Citi agit en qualité de fiduciaire pour certaines opérations de conseil en investissement et dans le cadre d'autres prestations auprès de la clientèle. Vous devez déterminer où se situent vos devoirs fiduciaires et garder à l'esprit qu'une fiduciaire a l'obligation légale d'agir dans le meilleur intérêt de ses clients en plaçant leurs intérêts au-dessus de ses propres intérêts, de ceux de ses filiales ou de ses salariés. Une fiduciaire est également tenue d'agir avec prudence, de traiter ses clients de manière équitable, d'assurer la confidentialité des informations relatives à ses clients, de protéger les actifs fiduciaires et de proposer des obligations de divulgation exhaustives. Cela couvre l'obligation d'informer ses clients en cas de conflit d'intérêt ou, si la loi le requiert, d'éviter complètement de tels conflits.

Pour plus de renseignements, consultez la Procédure de Citi relative aux fiduciaires sur www.citigroup.net/policydirectory.

Transactions financières conditionnelles

« Ajouter des conditions » à des accords, notamment en demandant à un client de faire l'acquisition d'un produit ou service ou d'en fournir dans le but de garantir la disponibilité d'un autre (produit ou service) est, dans certains cas, une pratique illégale. Vous devez consulter votre service juridique et notamment la personne compétente en matière de réglementation commerciale/ bancaire portant sur les restrictions relatives aux transactions conditionnelles.

Conformité à la législation antitrust

Dans de nombreux pays, Citi est soumise à une législation complexe conçue pour maintenir la concurrence entre les entreprises et protéger les consommateurs contre les pratiques et ententes déloyales. Vous êtes supposé avoir connaissance de cette législation et devez toujours vous y conformer.

De nombreuses situations sont propices à un comportement anticoncurrentiel illégal et doivent donc être évitées. Celles-ci visent :

- Des propositions de concertation sur les prix, de partage d'informations sur un marché concurrentiel ou de répartition de marchés ou de clients entre entreprises concurrentes ;
- Des tentatives provenant de clients ou de clients potentiels de Citi visant à l'empêcher d'établir une relation d'affaire ou de passer un contrat avec un autre client ;
- Des discussions lors de rencontres dans le cadre d'une association professionnelle sur des sujets sensibles ayant trait à la concurrence tels que les prix, les politiques de fixation des prix, les coûts et les stratégies de marketing.

Si un concurrent ou un client tente d'évoquer avec vous des sujets vous amenant à soupçonner un comportement anticoncurrentiel, refusez d'en parler et demandez à votre interlocuteur d'interrompre immédiatement la conversation. Si cela s'avère nécessaire, quittez les lieux ou mettez un terme à la conversation et rapportez rapidement l'incident au Département Juridique.

Responsabilité des uns envers les autres

Respect de la vie privée des salariés de Citi

Citi reconnaît et cherche à protéger les informations personnelles et confidentielles concernant ses salariés, notamment les données médicales. De telles informations ne doivent être ni divulguées ni évoquées en dehors de Citi, sauf si une loi, un règlement ou une disposition réglementaire applicable l'autorisent ou l'exigent, ou encore dans le cadre d'une citation à comparaître ou d'une injonction prononcée par un tribunal compétent ou sur requête d'une instance judiciaire, administrative ou législative. Vous devez vous conformer à toutes les procédures et directives de Citi concernant la sécurité et la confidentialité des informations personnelles et confidentielles, et vous assurer que de telles informations sont uniquement partagées avec les personnes autorisées. Toute requête afférente à ces informations émanant d'une personne extérieure à Citi doit en toute circonstance faire l'objet d'une approbation conformément à la procédure Citi en vigueur.

Les directives à l'intention des salariés concernant la confidentialité et la sécurité s'appliquent aux salariés de Citi ainsi qu'aux autres personnes ayant fourni des informations les concernant à Citi dans le cadre d'une relation professionnelle.

Lorsque d'autres sociétés nous fournissent leurs services, nous exigeons qu'elles protègent les informations personnelles et confidentielles qu'elles reçoivent concernant nos salariés.

Nous pouvons traiter des informations concernant nos salariés dans le monde entier, notamment en dehors du lieu de travail. Nous le faisons alors conformément à la législation applicable en matière de collecte, de transmission, de conservation et d'utilisation de telles informations.

Pratiques d'embauche équitables et diversité

Citi considère que la diversité qui caractérise notre personnel est un facteur essentiel de notre succès en tant qu'entreprise internationale et nous cherchons à recruter, à faire évoluer et à retenir les individus les plus talentueux provenant d'horizons divers. L'avancement au sein de Citi est basé sur le mérite. Nous adhérons totalement au principe d'égalité des chances en matière d'emploi et nous respectons la lettre et l'esprit d'une série de lois concernant les pratiques de recrutement équitables et la non-discrimination à l'embauche.

Discrimination et harcèlement

Citi s'emploie à créer un environnement professionnel dans lequel la diversité est privilégiée et les différences sont appréciées et respectées. Nous interdisons toute forme de discrimination, de harcèlement ou d'intimidation contraire à la loi ou à nos procédures, que ces faits soient commis à l'encontre de quiconque ou perpétrés par un supérieur, un collègue, un client, un fournisseur ou un visiteur. La discrimination et le harcèlement, qu'ils soient fondés sur la race, le sexe, l'identité ou l'expression sexuelle, la couleur, la croyance, la religion, l'origine nationale, la nationalité, l'âge, le handicap, les données génétiques, l'état civil (y compris les partenariats nationaux et les unions civiles tels qu'ils sont définis et reconnus par les lois en vigueur), l'orientation sexuelle, la culture, l'ascendance, le statut d'ancien combattant ou la situation socio-économique de la personne ou sur toute autre caractéristique personnelle protégée par la loi sont révoltants et totalement incompatibles avec la tradition qui est la nôtre d'offrir un environnement de travail où règnent respect, professionnalisme et dignité. Les représailles à l'encontre des auteurs de plaintes pour discrimination ou harcèlement sont également interdites.

Si vous estimez être victime de discrimination ou de harcèlement, si vous êtes témoin de tels comportements ou si vous recevez une plainte à ce sujet, vous devez le signaler à votre supérieur hiérarchique, à un membre de la direction, à votre représentant des Ressources humaines ou appeler la ligne d'assistance téléphonique de Citi pour les questions d'éthique (voir les coordonnées à la fin du Code de conduite).

Citi ouvrira une enquête dans les plus brefs délais sur toutes les allégations de harcèlement ou de discrimination et prendra toutes les mesures correctives qui s'imposeront dans les limites autorisées par la législation locale.

Citi ne tolérera pas que ses systèmes, y compris le courrier électronique, l'intranet et l'Internet, soient utilisés soit à des fins pouvant mettre Citi dans l'embarras ou porter préjudice à sa réputation ou à ses intérêts soit dans le but de créer un environnement de travail hostile ou offensant fondé sur la race, le sexe, l'identité ou l'expression sexuelle,

la couleur, la croyance, la religion, l'origine nationale, la nationalité, l'âge, le handicap, les données génétiques, l'état civil (y compris les partenariats nationaux et les unions civiles tels qu'ils sont définis et reconnus par les lois en vigueur), l'orientation sexuelle, la culture, l'ascendance, le statut d'ancien combattant ou la situation socio-économique de la personne ou sur toute autre caractéristique personnelle protégée par la loi. Cela inclut l'échange ou la transmission de « blagues », de photos, de vidéos et autres communications ou histoires, notamment celles visant à harceler, dégrader ou insulter un individu ou un groupe particulier. Si vous recevez un courrier électronique déplacé d'un autre salarié, vous devez le signaler immédiatement, de la même manière que vous signaleriez toute autre violation d'une procédure dont vous seriez témoin. Si vous recevez un courrier électronique de ce type en provenance d'une source extérieure, veuillez le détruire immédiatement et aviser l'expéditeur de ne plus vous transmettre de courriels similaires à l'avenir. Ne transmettez les courriels déplacés à aucun autre salarié à l'exception du responsable des Ressources humaines ou du responsable de la Sécurité des renseignements commerciaux (« BISO ») afin de les signaler. De plus, ne faites suivre aucun courriel déplacé vers une adresse extérieure même s'il s'agit de votre adresse personnelle.

Vous ne devez jamais utiliser les systèmes de Citi pour générer, télécharger, transmettre ou échanger des images ou des messages électroniques de nature sexuelle ou contenant des insultes à caractère ethnique, des épithètes raciales ou tout autre contenu de nature agressive, offensante ou obscène.

Sécurité sur le lieu de travail

La sécurité des personnes sur le lieu de travail est une préoccupation essentielle de Citi. Chacun d'entre nous doit se conformer à toutes les procédures applicables en matière d'hygiène et de sécurité. Nous imposons le respect de toutes les lois locales et internationales ainsi que des procédures internes mises en place pour garantir l'hygiène et la sécurité dans l'environnement professionnel. Les questions concernant ces lois et procédures doivent être adressées à votre supérieur hiérarchique, à un représentant des Ressources humaines ou au service d'enquête et de sécurité de Citi (CSIS).

Pour plus de renseignements, consultez la Procédure sur la sécurité et en cas d'incendie de Citi sur www.citigroup.net/policydirectory.

Interdiction de stupéfiants sur le lieu de travail

Citi se doit de maintenir un environnement de travail sain et productif. L'usage inapproprié de substances réglementées, la vente, la fabrication, la distribution, la possession ou le fait d'être sous l'emprise d'une drogue illicite sur le lieu de travail ou pendant l'exécution d'une mission en rapport avec le travail sont interdits.

Responsabilité à l'égard de notre franchise

Examen hiérarchique des questions

Il est essentiel pour notre franchise et sa réputation de faire preuve de bon sens dans toutes les actions entreprises et de considérer l'impact potentiel des transactions dans lesquelles nous nous engageons sous tous ses aspects. Il est de votre responsabilité d'examiner toute question comportant des risques pour notre franchise ou sa réputation avec votre directeur, un spécialiste indépendant de la gestion des risques, votre conseiller juridique interne ou un responsable de la Conformité.

Les Comités sur les pratiques commerciales de Citi, au niveau de l'entreprise et de chacune de leurs divisions, examinent les activités commerciales, les pratiques de vente, les produits, les conflits d'intérêt potentiels, les transactions complexes, le caractère approprié et d'autres facteurs concernant la réputation de la Société à la lumière des fonctions et activités commerciales de Citi et offrent des conseils pour s'assurer que les pratiques commerciales de Citi satisfont les normes les plus élevées dans les domaines de l'éthique, de l'intégrité et du comportement professionnel. Ces comités, composés de nos dirigeants les plus expérimentés, se penchent sur les facteurs pouvant nuire à notre réputation tandis que nos entités mettent activement en pratique nos procédures et mettent en exergue notre engagement à l'égard de notre franchise.

Enquêtes

Vous devez apporter votre entière collaboration à toutes les enquêtes internes ou externes dûment autorisées, y compris celles relatives à des questions éthiques ou à des plaintes pour discrimination ou harcèlement. Vous ne devez jamais dissimuler ou falsifier des informations importantes pour l'enquête ou négliger de les communiquer. Faire de fausses déclarations ou induire en erreur les auditeurs internes ou externes, les enquêteurs, le conseil juridique, les représentants de Citi ou les régulateurs constitue un motif immédiat de licenciement et de cessation de toute autre relation professionnelle avec Citi et peut également être considéré comme un acte délictuel passible de sanctions sévères.

Protection des biens de Citi

Vous êtes responsable de la préservation des biens corporels et incorporels de Citi et de ses clients, fournisseurs et distributeurs se trouvant sous votre

contrôle. Les biens de Citi ne peuvent être utilisés que pour des objectifs propres à l'entreprise. Les biens comprennent les liquidités, les titres, la propriété physique et les services, les plans d'exploitation, les informations relatives à la clientèle, aux salariés, aux fournisseurs et aux distributeurs, la propriété intellectuelle (programmes informatiques, modèles et autres produits) ainsi que toutes autres informations personnelles, exclusives et confidentielles.

Avant d'accepter un poste au sein de Citi, vous devez signaler à votre responsable l'existence de droits ou d'intérêts que vous possédez dans toute invention ou technologie pouvant présenter un lien avec Citi. Il vous sera peut-être demandé de céder de tels droits à Citi. De même, vous êtes tenu de divulguer et de céder à Citi tout intérêt que vous pourriez posséder dans toute invention, création, amélioration, découverte, savoir-faire, conception, œuvre protégée ou œuvre de l'esprit créé(e) ou conçu(e) par vous ou un groupe dont vous faites partie, découlant ou présentant un lien ou une relation avec votre emploi ou mission chez Citi, et de soutenir tout effort de Citi visant à perfectionner une telle mission ou à assurer de manière appropriée la protection de la propriété intellectuelle de tout ce qui précède. Si votre relation de travail arrive à son terme pour une raison quelconque, tous les droits de propriété et les informations générées ou obtenues dans le cadre de cette relation demeurent la propriété exclusive de Citi.

Le détournement ou la divulgation non autorisée des biens de Citi est considéré(e) comme une violation de vos obligations envers l'entreprise et peut constituer un acte frauduleux à son égard. De même, la négligence, le gaspillage ou l'utilisation non autorisée des biens de Citi constitue également une violation de vos obligations à l'égard de Citi.

Pour plus de renseignements, consultez les Procédures et Normes d'enquête et de gestion des fraudes de Citi sur www.citigroup.net/policydirectory.

Communications électroniques

Citi's equipment and services, including but not Le matériel et les services de Citi, y compris sans toutefois s'y limiter les ordinateurs, les téléphones, la messagerie vocale, les PDA, les télécopieuses et autres dispositifs de communication électronique, le service de courrier, l'accès Internet, le courrier électronique, les textos et la messagerie instantanée sont mis à votre disposition

à des fins professionnelles pour vous permettre d'effectuer les tâches relatives à votre emploi. Par conséquent, dans les limites prévues par les lois et réglementations applicables, Citi peut à tout moment contrôler et enregistrer l'usage qui est fait de son matériel et de ses services. Vous ne devez donc pas envisager une quelconque intimité dans le cadre de l'utilisation du matériel et des services de Citi.

Vous ne devez pas faire usage de ce matériel et de ces services d'une manière qui pourrait porter atteinte à Citi ou mettre l'entreprise dans l'embarras ou encore, enfreindre toute procédure de Citi. L'utilisation personnelle du matériel et des services de Citi doit être réduite au minimum à moins que la législation, les réglementations ou les procédures propres à vos activités en vigueur ne soient encore plus strictes. L'utilisation de l'intranet et de l'Internet doit se faire dans le respect de toutes les lois applicables et des modalités d'utilisation des sites de Citi et de tout site tiers consulté. Les serveurs intranet/Internet de Citi ne doivent pas être utilisés pour le téléchargement ou l'usage d'éléments protégés par un droit d'auteur ou piratés quels qu'ils soient. Ceci comprend le téléchargement de musique et le téléchargement non autorisé de logiciels dépourvus de licences, d'images, de vidéos ou de documents imprimés protégés par un droit d'auteur. Il est interdit d'accéder à Internet à partir d'un serveur de Citi pour consulter, télécharger, stocker, transmettre ou afficher du contenu illégal, harcelant, humiliant, insultant ou inapproprié.

Pour plus de renseignements, consultez les Conditions d'utilisation de l'intranet et d'Internet sur www.citigroup.net/tos/.

La copie, la vente, l'utilisation ou la diffusion d'informations, de logiciels ou de toute autre forme de propriété intellectuelle en violation des lois sur la propriété intellectuelle ou des accords de licence sont interdites.

Protection des informations personnelles, exclusives et confidentielles

Durant votre emploi chez Citi et après la cessation de votre contrat de travail ou association avec Citi, vous avez l'obligation de protéger et de ne pas divulguer toute information personnelle, exclusive et confidentielle obtenue ou créée en lien avec vos activités au sein de la Société, quelle qu'en soit la forme.

Vous ne pouvez en aucun cas communiquer à Citi des informations personnelles, exclusives ou confidentielles concernant un ancien employeur et ne pouvez pas utiliser de telles informations pour

favoriser les activités de Citi sans le consentement préalable de votre ancien employeur.

Votre obligation de protéger toutes informations personnelles, exclusives ou confidentielles inclut sans toutefois s'y limiter la protection de celles-ci contre toute utilisation abusive, leur emploi à des fins strictement professionnelles et l'interdiction de les utiliser à des fins non permises. Vous ne devez pas divulguer d'informations personnelles, exclusives ou confidentielles concernant tout client, fournisseur, distributeur ou salarié de Citi à toute personne non autorisée (y compris les autres salariés de Citi). De telles informations ne doivent être ni divulguées ni évoquées en dehors de Citi, sauf si une loi, un règlement ou une disposition réglementaire applicable le permettent ou l'exigent, ou encore dans le cadre d'une citation à comparaître ou d'une injonction prononcée par un tribunal compétent ou sur requête d'une instance judiciaire, administrative ou législative.

Exemples de telles informations : tout système, information ou processus qui permet à Citi d'obtenir un avantage sur ses concurrents ; toute information non publique concernant les résultats de transactions, les stratégies et les prévisions de Citi ; toute information non publique sur les planifications et processus commerciaux de Citi ainsi que toute information non publique sur les relations de Citi avec ses salariés, fournisseurs, clients et distributeurs ; toute information personnelle et confidentielle en lien avec des personnes, y compris les clients, les salariés et les fournisseurs de Citi ; toute information non publique sur la technologie, les systèmes et les produits appartenant à Citi ; et toute information soumise à des restrictions réglementaires ou contractuelles.

Vous devez adopter toutes les mesures de sécurité qui s'imposent pour éviter la communication non autorisée d'informations personnelles, exclusives et confidentielles. Par conséquent, vous devez également prendre les mesures nécessaires pour vous assurer que tout document de nature commerciale est produit, copié, télécopié, transporté, classé, stocké et éliminé par des moyens conçus pour empêcher tout accès non autorisé à de telles informations. Vous devez également vous assurer que l'accès aux bureaux et aux ordinateurs fait l'objet d'un contrôle conforme aux normes de sécurité de Citi en matière d'informations. Vous ne devez pas parler de sujets confidentiels ni d'informations personnelles, exclusives ou confidentielles dans des lieux publics, tels que les ascenseurs, les halls, les restaurants, les toilettes et les transports publics, ni sur Internet ou par le biais de

tout autre moyen électronique (y compris les blogs et les sites de rencontres) ; et vous devez faire preuve de prudence lors de l'utilisation de téléphones mobiles ou autres appareils de communication ou services de messagerie. Vous devez faire également preuve d'une extrême prudence lorsque de telles informations sont évoquées dans des espaces de travail ouverts tels que des postes de travail modulaires ou sur un téléphone muni d'un haut-parleur.

Votre obligation de protéger toute information personnelle, exclusive et confidentielle inclut toutes les situations dans lesquelles vous pourriez faire usage de telles informations, notamment lorsque vous êtes éloigné de votre lieu de travail ou que vous travaillez à distance. Par ailleurs, dès la fin de votre emploi ou de votre association avec Citi, vous ne pourrez plus divulguer ni utiliser les informations personnelles, exclusives et confidentielles de Citi et vous devrez immédiatement retourner à Citi toute copie de telles informations.

Vous êtes également responsable d'assurer votre conformité avec toutes les procédures et directives de Citi en lien avec la protection des informations personnelles, exclusives et confidentielles, y compris sans toutefois y être limité la Procédure sur la confidentialité des informations de Citi, les Normes de sécurité en matière d'informations de Citi et la Procédure sur la gestion des registres de Citi, toutes consultables sur www.citigroup.net/policydirectory.

Utilisation du nom, des installations et des contacts professionnels de Citi

Vous ne devez pas utiliser le nom, le logo, les marques (y compris dans un en-tête ou sur un site Internet personnel), les installations ou les contacts professionnels de Citi à votre avantage ou pour une activité professionnelle extérieure. L'utilisation du nom, des installations ou des contacts professionnels de Citi à des fins caritatives ou bénévoles est possible uniquement avec l'accord préalable du responsable du service ou après que toute autre notification ou approbation ait été fournie, sous réserve que les procédures de votre division l'exigent.

Cloisonnement des informations

Lorsque cela s'avère nécessaire, des procédures de « cloisonnement des informations » sont mises en place entre les différentes activités de Citi auxquelles le personnel et les autres représentants de Citi doivent se soumettre. Les mesures de cloisonnement de l'information sont conçues pour protéger les informations non publiques et potentiellement pertinentes auxquelles ont accès les salariés travaillant dans le domaine des prêts, de la banque d'affaires

ou des activités de financement (activités privées) des salariés impliqués dans le conseil ou la négociation de titres boursiers sur la base d'informations publiques ou dans des activités de gestion d'investissements (activités publiques). Ces mesures de cloisonnement des informations constituent également l'une des méthodes utilisées pour traiter les conflits d'intérêt réels et potentiels entre les différentes activités d'entreprise. Plusieurs mesures de cloisonnement des informations et procédures de tractations au sein des équipes ont été mises en place dans les établissements exerçant certaines activités privées pour s'assurer que les informations confidentielles ne sont pas partagées avec les personnes dont l'accès à ces informations n'est pas autorisé. Il est de votre responsabilité de connaître et de respecter les procédures de cloisonnement des informations applicables à vos activités.

Continuité de l'activité

Citi maintient des plans de continuité de l'activité afin de minimiser les pertes financières et de répondre aux besoins des marchés et de ses clients en cas de panne d'électricité, d'incendie ou de toute autre catastrophe naturelle ou d'origine humaine, de crise, d'interruption ou de situation d'urgence. En sa qualité de leader mondial des institutions financières, Citi se doit d'être prête à faire face à tout événement pouvant affecter le cours normal des affaires. Vous devez connaître votre coordinateur de la relance des activités et maîtriser les procédures de gestion des crises pour vos activités.

Pour plus de renseignements, consultez la Procédure sur la continuité des activités de Citi sur www.citigroup.net/policydirectory.

Conformité à la législation sur la lutte contre le blanchiment de capitaux (AML)

Le blanchiment de capitaux est un problème mondial aux conséquences potentiellement dévastatrices. Il consiste en la conversion de revenus financiers illégaux afin de donner à ces fonds une apparente légitimité et de leur permettre d'entrer sur les marchés. Il ne se limite pas aux transactions en liquide.

Citi et ses salariés doivent faire preuve de diligence pour éviter que leurs produits et services soient impliqués dans le blanchiment d'argent et pour détecter et signaler tout fait connexe. Dans ce but, Global AML, avec ses partenaires partageant la même déontologie et les différentes activités, a établi des normes visant à empêcher l'utilisation de Citi pour blanchir les revenus d'activités illicites. De plus, Citi a pris une longueur d'avance avec l'adoption et la promotion des principes de lutte mondiale contre le blanchiment de capitaux et continue d'être à la pointe des efforts visant à déterminer le rôle que peuvent

jouer les institutions financières dans la prévention du financement du terrorisme.

Le règlement international de Citi sur la lutte contre le blanchiment de capitaux requiert que les divisions de Citi développent et mettent en œuvre des programmes de lutte contre le blanchiment afin de se conformer à la législation en vigueur et d'éviter à Citi d'être utilisé à de telles fins. Vous devez vous conformer à la Procédure internationale de Citi ainsi qu'au programme et procédures commerciales spécifiques sur la lutte contre le blanchiment de capitaux, notamment en faisant preuve de discernement lors de l'établissement de relations avec de nouveaux clients et, le cas échéant, de transactions individuelles. Aucune relation commerciale ne mérite que nous compromettions notre engagement dans la lutte contre le blanchiment de capitaux, le financement d'activités terroristes et autres crimes. Citi s'engage à collaborer à ces efforts dans toute la mesure autorisée par la loi.

Tout ce qui concerne les efforts de lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme pourra être soumis au service Global AML Compliance, au service de conformité de votre entreprise ou au service Global Compliance.

Pour plus de renseignements, consultez la Procédure internationale de Citi sur la lutte contre le blanchiment de capitaux sur www.citigroup.net/policydirectory.

Signalement d'activités suspectes

Aux États-Unis et dans de nombreux pays, les institutions financières sont tenues de déceler et de signaler aux autorités publiques les comptes et les transactions présentant une activité suspecte susceptible d'enfreindre la loi telles que le blanchiment de capitaux, le financement d'activités terroristes, le délit d'initié, l'abus de marché, la fraude et le détournement de fonds. Citi exige de toutes ses divisions qu'elles mettent en œuvre des procédures de surveillance des activités suspectes sur les comptes et les transactions de manière à faciliter leur signalement aux autorités compétentes le moment voulu. Vous êtes censé comprendre et vous conformer aux procédures de reporting et de lutte contre le blanchiment de capitaux en vigueur dans votre secteur d'activités. Cela revêt une importance capitale si vous êtes responsable des relations avec les clients, si vous pratiquez des transactions financières ou si vous travaillez sur des documents financiers. Si vous ne comprenez pas clairement vos responsabilités, contactez le responsable AML Compliance de votre division.

Cadeaux et divertissements

Accepter des cadeaux et divertissements

En général, vous ne pouvez en aucun cas accepter de cadeaux ni quoi que ce soit de valeur (y compris des divertissements) de la part de clients ou de fournisseurs actuels ou potentiels de Citi. Vous ne devez jamais accepter de cadeau dans des circonstances qui pourraient pousser autrui à remettre en question votre jugement professionnel. De même, vous-même et les membres de votre famille proche ne devez jamais accepter de cadeaux, de services, de prêts ou de traitements de faveur de quiconque, clients, fournisseurs ou autres, en contrepartie d'une relation commerciale passée, présente ou future avec Citi.

Les cadeaux en liquide ou leur équivalent (par exemple, les cartes cadeaux ou les bons d'achat) ne doivent en aucun cas être acceptés. Les cadeaux en nature peuvent être acceptés s'ils sont autorisés par les lois en vigueur dès lors (1) qu'ils sont d'une valeur symbolique (c'est-à-dire inférieure ou égale à 100 USD), (2) qu'il s'agit de repas et de divertissements d'usage et raisonnables auxquels le donateur assiste tels que des repas d'affaires ou des événements sportifs occasionnels ou (3) qu'il s'agit de cadeaux appropriés, habituels et raisonnables, offerts en raison d'un lien avec votre famille ou l'une de vos connaissances personnelles n'ayant clairement aucune intention d'exercer une influence sur les activités de Citi.

Les fournisseurs ou les clients sponsorisent occasionnellement des événements dans lesquels des billets de tombola ou des lots sont remis aux participants. Les critères de sélection des gagnants et la valeur de ces lots peuvent varier considérablement et peuvent apparaître comme une pratique répréhensible. Consultez votre politique d'entreprise applicable à ces événements et conformez-vous à toute restriction en vigueur. Si vous avez des questions sur le caractère opportun de l'acceptation d'un cadeau, d'une invitation, d'une participation à une tombola ou à une loterie, abordez la question avec votre supérieur et directeur de la Conformité avant de participer ou d'accepter.

Dans certaines situations, il peut être approprié d'accepter un cadeau et de l'exposer chez Citi, d'en faire don à une œuvre caritative au nom de Citi ou d'effectuer un don à la Fondation Citi d'un montant égal à la « valeur marchande raisonnable » du cadeau. Consultez les procédures propres à votre division ou demandez conseil au directeur de la Conformité.

Certaines divisions de Citi ont des procédures supplémentaires concernant la question des cadeaux et des divertissements qui peuvent être plus contraignantes ou exiger d'autres rapports ou autorisations. Il est de votre responsabilité de vous conformer aux procédures qui vous concernent. Vous devez signaler les cadeaux reçus conformément aux procédures de votre entreprise en la matière. Si vous faites partie du personnel de direction ou si vous n'êtes pas soumis par ailleurs à une procédure applicable à votre division, tous les cadeaux autres que ceux mentionnés ci-dessus dans les exceptions (1) à (3) doivent faire l'objet d'un rapport écrit à votre supérieur avec copie à votre responsable Conformité.

Cadeaux et divertissements offerts

Dans certains cas, offrir des cadeaux ou des divertissements peut être perçu par les autres comme un conflit d'intérêts, voire même une tentative de corruption. Si le fait d'offrir un cadeau ou un divertissement risque d'être perçu comme une faveur pour faire des affaires avec une entreprise ou un gouvernement donné, il convient de ne pas offrir ce cadeau ou divertissement. Des divertissements appropriés peuvent être offerts à des clients par des personnes autorisées à le faire, sous réserve des procédures applicables à vos activités ou votre région.

La remise de cadeaux ou de divertissements à des fonctionnaires est strictement limitée par les procédures de Citi et la loi. De nombreux pays, États et juridictions locales, dont les États-Unis, disposent d'une législation limitant la remise de cadeaux et divertissements (par exemple, les repas, les divertissements, les transports, l'hébergement et autres objets de valeurs) pouvant être offerts aux fonctionnaires d'État. Par ailleurs, il peut vous être demandé de signaler la participation de fonctionnaires à des événements organisés par Citi. Il est de votre responsabilité de vous familiariser avec les limitations qui vous concernent portant sur les cadeaux et divertissements et de vous conformer aux exigences de demande d'autorisation préalable.

Pour plus de renseignements, consultez la Procédure de Citi sur la gestion des frais et la Procédure sur les activités impliquant des fonctionnaires des États-Unis sur www.citigroup.net/policydirectory.

U. S. Foreign Corrupt Practices Act et lois anti-corruption

Toutes les entreprises de Citi sont soumises aux lois anti-corruption des pays dans lesquels nous sommes présents ainsi qu'au U. S. Foreign Corrupt Practices Act de 1977 (« FCPA »). Le FCPA interdit tout acte

de corruption, à savoir tout paiement ou promesse de paiement inapproprié(e), ou encore, le fait d'offrir quoi que ce soit de valeur à des fonctionnaires étrangers (notamment toute personne employée par un gouvernement étranger ou le représentant, tout fonctionnaire d'un parti politique étranger, tout fonctionnaire d'organisations publiques internationales, tout candidat aux affaires étrangères et tout employé d'une entreprise publique). Vous ne devez en aucun cas offrir quoi que ce soit de valeur à un fonctionnaire (ou à un membre de sa famille ou encore, à une association caritative suggérée par le fonctionnaire) dans le but de pousser le destinataire à entreprendre ou à s'abstenir d'entreprendre une action officielle ou pour l'inciter à nouer une relation d'affaires avec Citi.

Les paiements inappropriés faits au profit d'un fonctionnaire, même s'ils sont effectués indirectement par le biais d'un consultant, sous-traitant ou autre intermédiaire, sont interdits. Outre les paiements et les cadeaux, les offres d'emploi faites à un fonctionnaire ou à un membre de sa famille peuvent également constituer une infraction aux lois anti-corruption. Les « paiements de facilitation » sont des paiements d'un montant peu élevé effectués auprès de fonctionnaires pour accélérer ou garantir l'exécution d'une procédure courante et non discrétionnaire. Des règles existent concernant les paiements de facilitation et de nombreux pays les interdisent. Les paiements de facilitation ne peuvent être effectués sans l'accord préalable et spécifique du conseiller juridique ou du responsable Conformité de l'entreprise et uniquement lorsque de tels paiements ne sont pas contraires à la loi locale et sont correctement signalés.

Pour assurer votre conformité aux lois locales et au FCPA, vous êtes tenu de respecter toutes les conditions d'autorisation préalable.

Pour plus de renseignements, consultez la Procédure anti-corruption et celle sur la corruption d'agents étrangers de Citi ainsi que la Procédure de Citi sur la gestion des frais sur www.citigroup.net/policydirectory.

Création et gestion des informations et des archives

Conformément à la Procédure de Citi sur la gestion des archives, les informations et les registres que Citi possède, collecte, utilise et gère doivent être précis et complets. Vous êtes responsable de l'intégrité des données et des informations, y compris des rapports et des documents, placés sous votre contrôle. Les registres doivent être suffisamment détaillés de manière à ce qu'ils reflètent avec exactitude toutes les transactions de Citi. Cela comprend l'application en bonne et due forme de contrôles comptables et financiers internes.

Vous devez faire preuve de bon sens et respecter les règles de la profession pour ce qui est du contenu et du langage utilisé lors de la création de documents d'affaires ou d'autres documents (comme les courriers électroniques, les textos et la messagerie instantanée) pouvant être vus, utilisés ou conservés par Citi ou par une tierce personne. Vous devez garder à l'esprit qu'à une date ultérieure, le document pourra être invoqué ou interprété par Citi ou par une tierce personne tel qu'il apparaîtra en l'absence des souvenirs ou du contexte s'y rapportant. Il vous est interdit de détruire ou de modifier tout registre pouvant avoir un rapport avec une violation de la loi, une réclamation, un litige ou une enquête ou une procédure publique en cours, annoncée ou prévisible.

Les registres doivent être identifiés, classifiés, conservés et éliminés conformément à la Procédure sur la gestion des registres de Citi, disponible sur www.citigroup.net/policydirectory.

Rapports financiers et déclarations fiscales

Les états financiers doivent toujours être préparés conformément aux principes comptables généralement acceptés et présenter fidèlement la situation financière et les résultats de Citi dans tous leurs aspects matériels.

Citi s'engage également à faire preuve de précision concernant les registres fiscaux et les déclarations fiscales dans le respect de l'esprit et de la lettre des lois en vigueur.

Relations avec les fournisseurs

Pour utiliser au mieux les actifs de Citi et augmenter son pouvoir d'achat dans le but d'offrir de la valeur à ses clients et ses actionnaires, Citi achète des biens et des services en se basant sur le prix, la qualité, la disponibilité, les conditions et le service. Toutes les divisions doivent se conformer à la Procédure de Citi sur la gestion et le choix des fournisseurs. Les contrats d'approvisionnement de marchandises et/ou de services doivent être passés par le biais des services d'approvisionnement de Citi. Lorsque Citi traite avec d'autres sociétés ou clients du groupe, de telles transactions doivent être conformes aux conditions de concurrence du marché et à la loi applicable. Citi encourage vivement le recours aux services des femmes et des membres de minorités en tant que fournisseurs dans le cadre du Programme de Citi pour la diversité des fournisseurs.

Les fournisseurs doivent se conformer à toutes les lois et procédures de Citi applicables ainsi qu'à son Code de conduite et accepter de préserver le caractère confidentiel de leur lien avec Citi à moins que la

divulgaration de ce lien n'ait été approuvée et autorisée par Citi. Nous encourageons nos fournisseurs à communiquer au sein de leur organisation et dans leur chaîne d'approvisionnement étendue les directives éthiques, sociales et environnementales figurant dans le Code de conduite de Citi et à y adhérer. Les relations avec les fournisseurs peuvent faire l'objet d'autres restrictions ou d'obligations de divulgation en vertu de la législation régissant la vente de titres ou d'autres lois.

Si vous êtes responsable d'une relation avec un client, vous ne devez jamais laisser planer le doute selon lequel un fournisseur ou un client pourrait exercer une influence déplacée sur une quelconque décision de Citi en matière de passation des marchés. Dans le cadre de la proposition ou de la présentation d'une transaction auprès d'un fournisseur ou d'un client, vous ne devez offrir aucune contrepartie ni suggérer qu'une affaire ou un service puisse leur être retiré ou attribué en échange d'une transaction. Les conflits d'intérêt réels ou perçus au cours de la procédure de passation de marché doivent être évités et rapidement divulgués.

Les informations afférentes à l'approvisionnement de marchandises et de services de Citi sont soumises aux procédures de la société sur les informations exclusives et confidentielles. Elles ne peuvent être partagées en interne qu'avec les personnes désignées par le personnel compétent et ne doivent pas être communiquées à l'extérieur de Citi sauf autorisation. Toute communication d'informations sur des fournisseurs doit se faire en conformité avec les réglementations nationales.

Pour plus de renseignements, consultez la Procédure de Citi sur la gestion et le choix des fournisseurs sur www.citigroup.net/policydirectory.

Activités et contributions politiques

En tant que citoyen, il se peut que vous vous intéressiez à la vie politique et que vous ayez un intérêt à tisser des liens avec des fonctionnaires ou à exercer une influence sur ces derniers. Cependant, votre participation à un processus politique au niveau international, régional ou local peut avoir des implications sur le plan juridique et induire des responsabilités pour Citi. Selon la juridiction, cela peut être le cas même si vous agissez à titre personnel et non en tant que représentant de la société.

Il existe un ensemble de lois réglementant les activités politiques de Citi. Toute activité politique non autorisée de votre part peut aboutir à une violation de la loi et donner lieu à des sanctions civiles ou pénales,

une interdiction d'exercer vos activités et présenter un risque pour la réputation de Citi.

En ce sens, les activités politiques comprennent :

- (1) Effectuer des contributions politiques d'entreprise, solliciter des contributions politiques, utiliser les fonds ou les ressources de Citi (comme les locaux ou le personnel) ou rendre des services à titre bénévole pendant les heures de travail au nom d'un candidat à un poste officiel ou à un poste au comité d'un parti politique ou dans une commission politique ;
- (2) Le soutien actif ou l'engagement dans une campagne gouvernementale, y compris toute tentative d'influencer la législation et selon la juridiction, peut également inclure les tentatives d'influencer le pouvoir décisionnel d'un organisme ou l'attribution de contrats gouvernementaux ; et
- (3) Rechercher, accepter ou occuper tout poste politique ayant un lien avec le gouvernement, y compris tout conseil, commission gouvernemental(e) ou toute autre organisation gouvernementale.

Pour éviter que Citi ne commette une infraction juridique et pour garantir que Citi et/ou ses salariés notifient de façon appropriée les instances de réglementations, les activités politiques décrites ci-dessus doivent faire l'objet d'une autorisation préalable. Les contributions politiques personnelles en faveur de candidats occupant ou postulant pour un poste gouvernemental peuvent également faire l'objet d'une autorisation préalable dans certaines juridictions. Par conséquent, veuillez consulter la politique spécifique de votre division, le GGA (Global Government Affairs Office) ou votre directeur de la conformité pour en savoir plus.

Le GGA représente toutes les divisions de Citi sur la question des lois sur l'exercice d'une influence ou des instances réglementaires. Un salarié ne faisant pas partie du GGA ne doit en aucune circonstance se présenter comme un chargé des relations avec l'État ou inclure une telle mention dans son en-tête de lettre de Citi ou sur sa carte de visite.

Pour plus de renseignements, consultez le site Internet du Global Government Affairs de Citi sur www.citigroup.net/govrel et la Procédure sur les activités impliquant des fonctionnaires des États-Unis sur www.citigroup.net/policydirectory.

Délit d'initié

Les procédures de Citi et les lois de nombreux pays interdisent les transactions de titres (y compris les titres de participation, les titres convertibles,

les options, les obligations et tout indice boursier incorporant le titre) d'une entreprise par une personne en possession d'informations importantes et non publiques (également appelées « informations privilégiées ») concernant l'entreprise en question. Cette interdiction s'applique aussi bien aux titres de Citi qu'aux titres d'autres sociétés. Elle concerne les transactions relatives à tout compte de Citi, compte-client ou compte personnel. Un compte personnel désigne tout compte dans lequel vous avez un intérêt financier ou bénéficiaire ou pour lequel vous avez le pouvoir d'affecter ou la capacité d'influencer les décisions concernant les transactions et les investissements, directement ou indirectement. Les comptes personnels comprennent habituellement les comptes des conjoints, des concubins, des enfants et des autres membres de votre foyer ainsi que les comptes sur lesquels vous disposez d'un pouvoir d'appréciation quant aux investissements.

Si vous pensez avoir eu connaissance d'informations privilégiées, vous ne devez exécuter aucune transaction portant sur les titres de l'entreprise en question sans avoir auparavant consulté le conseiller juridique de votre division, lequel déterminera alors si une telle transaction constitue une violation des procédures de Citi ou la législation en vigueur. La définition de l'expression « information non publique importante » est large. Une information est considérée comme « importante » (et par conséquent susceptible d'être soumise à l'interdiction relative au délit d'initié) s'il apparaît plus que vraisemblable qu'un investisseur raisonnable considérerait cette information déterminante dans son choix d'effectuer ou non des transactions sur le titre ou que l'information affecterait le cours des titres de l'entreprise une fois rendue publique. L'information peut être considérée comme importante même si elle se rapporte à des événements futurs, supposés ou aléatoires et même si son importance n'est reconnue que lorsqu'elle est envisagée conjointement avec des informations publiquement accessibles. Une information est considérée comme « non publique » à moins qu'elle n'ait été publiquement dévoilée et qu'un temps raisonnable se soit écoulé pour permettre aux marchés boursiers d'assimiler l'information. Comme exemples d'une communication adéquate, on peut citer notamment les notifications publiques auprès des instances réglementaires des marchés boursiers et la publication de communiqués de presse, mais également des rencontres avec des membres de la presse et du public.

Il est également illégal dans de nombreux pays de « donner un tuyau » ou de transmettre une

information privilégiée à quiconque si vous savez ou avez des raisons de soupçonner que la personne dépositaire d'une telle information en fera mauvais usage en négociant des titres ou en transmettant à son tour l'information, même si vous ne recevez aucune compensation financière de la personne renseignée. Négocier en utilisant des informations importantes non publiques ou transmettre de telles informations peut également constituer une violation des obligations contractuelles assumées par Citi envers ou au nom de ses clients. Le délit d'initié peut avoir de graves conséquences, y compris le licenciement, des sanctions civiles ou pénales à votre encontre, à l'encontre des personnes renseignées et de Citi, ainsi que des dommages irréparables causés à la réputation de la société et à la confiance du public.

Pour plus de renseignements, consultez la Procédure de Citi relative au délit d'initié sur www.citigroup.net/policydirectory.

Investissements personnels dans les titres de Citi et d'autres titres

Les investissements dans les titres de Citi (ou dans les titres de ses filiales cotées en bourse) pour les comptes personnels doivent être réalisés avec une orientation à long terme dans le cadre d'une stratégie d'investissement élargie.

Il vous est interdit de négocier des titres cotés en bourse (y compris les titres de Citi) pour vos comptes personnels si vous êtes en possession d'une information non publique importante concernant le titre ou l'émetteur (y compris Citi). Reportez-vous à la section ce Code intitulée « Délit d'initié » pour la définition d'une information non publique importante et celle d'un compte personnel.

Les salariés et d'autres représentants de certaines divisions de Citi peuvent être soumis à des restrictions et procédures supplémentaires en ce qui concerne les transactions personnelles de titres (y compris les titres de Citi). Celles-ci peuvent comporter une autorisation préalable et des exigences en matière de compte rendu. En outre, les administrateurs et les plus hauts dirigeants de Citi sont soumis à des rapports périodiques et d'autres restrictions légales concernant leurs transactions personnelles sur des titres (y compris ceux de Citi). Il est de votre responsabilité de connaître et de respecter toutes les procédures de la société ou d'une division qui vous concernent portant sur les titres.

Vous ne devez réaliser aucun investissement personnel dans une entreprise si cet investissement peut affecter votre capacité à prendre des décisions

impartiales pour Citi ou en donner l'impression. Si vous avez effectué un tel investissement avant votre arrivée chez Citi ou si un changement de poste au sein de Citi crée ou semble créer un conflit d'intérêt, vous devez rapidement rapporter les faits à votre responsable du département ou la personne compétente dans votre division. Cette disposition concerne les investissements dans une entreprise publique ou privée qui est un fournisseur ou un concurrent de Citi ou qui entretient par ailleurs des relations professionnelles ou est impliquée dans une transaction avec Citi.

Elle ne s'applique pas aux investissements personnels dans des projets impliquant une relation d'affaires avec la société, qui se limiterait à l'achat de produits de Citi accessibles sur la même base à une clientèle se trouvant dans une situation analogue ou aux investissements inférieurs à 1 % des titres de participation en circulation d'une société anonyme. Les investissements dans des titres autres que ceux de Citi peuvent soulever des questions quant à d'éventuels conflits d'intérêt. Reportez-vous à la section de ce Code intitulée « Conflits d'intérêt impliquant des salariés » pour de plus amples informations sur les conflits d'intérêt concernant les investissements personnels.

Les divisions de Citi offrant des possibilités de co-investissement à leurs salariés doivent le faire conformément à un plan de co-investissement rédigé, approuvé par écrit par le directeur principal ou le directeur des Ressources humaines de l'entreprise. Si vous co-investissez avec n'importe quelle entité de Citi, il est de votre responsabilité de connaître et de respecter les termes du plan de co-investissement.

Citi se réserve le droit de surveiller tout compte présentant une activité suspecte et les comptes sont assujettis à des exigences réglementaires en matière de rapport.

Conflits d'intérêt impliquant des salariés

Vous devez être attentif à toutes les activités, tous les intérêts et toutes les relations susceptibles d'interférer ou même semblant pouvoir interférer avec votre capacité à agir au mieux dans l'intérêt de Citi et ses clients. Les sujets abordés ci-dessous ne constituent que certains domaines dans lesquels peuvent survenir des conflits d'intérêt réels ou perçus. Parce qu'il est impossible de décrire tous les conflits potentiels, Citi compte nécessairement sur votre engagement à exercer un jugement sensé, à demander conseil lorsque cela est nécessaire et à adhérer aux normes éthiques les plus strictes. Certaines divisions disposent de procédures spécifiques concernant les conflits d'intérêt. De plus, des règles supplémentaires

s'appliquent à certains dirigeants et administrateurs. Il est de votre responsabilité de connaître les procédures vous concernant et de vous y conformer.

Activités hors de l'entreprise

Lorsqu'un salarié de Citi occupe la fonction d'administrateur auprès d'une société non affiliée à but lucratif cotée en bourse (un « poste d'administrateur externe »), il existe un risque en terme de responsabilité pour la personne en tant qu'administrateur ainsi qu'un risque qu'on lui demande de consacrer énormément de temps à traiter les affaires de la société, et ce au détriment de ses propres responsabilités au sein de Citi. Pour ces raisons entre autres, Citi dissuade fortement les salariés à plein temps de rechercher ou d'accepter des postes d'administrateur externe.

En plus de la procédure sur les postes d'administrateur externe, vous ne pouvez pas vous lancer dans d'autres activités professionnelles en dehors de la société, y compris des activités à but non lucratif, si un conflit d'intérêt réel ou perçu existe ou peut survenir. Vous avez également l'obligation de respecter toutes les lois, réglementations et procédures applicables à votre division. Il est de votre responsabilité de déceler et de signaler de telles activités et d'identifier les relations susceptibles d'occasionner un conflit d'intérêt potentiel puis d'évaluer avec votre supérieur et votre responsable Conformité les possibles conflits pouvant en résulter.

Pour plus de renseignements, consultez la Procédure de Citi sur les postes d'administrateur externe et les intérêts commerciaux sur www.citigroup.net/policydirectory.

Occasions favorables à l'entreprise

Vous avez une obligation à l'égard de Citi de mettre en avant ses intérêts légitimes lorsque l'occasion de le faire se présente. Vous ne pouvez vous approprier un créneau pour l'entreprise découvert au cours de votre emploi ou de votre représentation auprès de Citi ou par le biais de l'utilisation de biens, d'informations de l'entreprise ou de par votre poste dans l'entreprise et vous ne pouvez en aucun cas faire de concurrence à Citi.

Transactions entre personnes apparentées

Vous devez avertir votre supérieur de toute relation d'affaires ou de toute proposition de transaction que Citi peut avoir avec une entreprise dans laquelle vous ou une personne apparentée avez un intérêt direct ou indirect ou dont vous ou une personne apparentée peut tirer un bénéfice, ou dans laquelle une personne apparentée est salariée si une telle relation ou transaction peut donner lieu

à un semblant de conflit d'intérêt (par exemple, si vous ou un membre de votre famille possédez ou contrôlez un bien d'une valeur significative acheté ou loué par Citi).

Cette exigence ne s'applique généralement pas si l'intérêt ne résulte que de la détention de moins de 1 % des titres de participation cotés en bourse de l'entreprise en question. Elle ne concerne pas non plus une relation commerciale consistant exclusivement en la fourniture d'un service ou d'un produit de Citi, tel qu'un dépôt, un prêt, un compte de courtage ou une carte de crédit qui sont habituellement offerts à d'autres parties selon les mêmes termes.

Transactions personnelles

Citi encourage les membres du personnel et leurs familles à utiliser les services de Citi pour leurs besoins financiers personnels. De tels services doivent cependant être fournis selon des termes identiques à ceux dont bénéficient les personnes se trouvant dans une situation analogue. Tout arrangement particulier entre Citi et des membres de son personnel doit recevoir l'accord préalable de votre responsable du département et de votre responsable Conformité. De la même façon, vous ne devez faire l'objet d'aucun traitement de faveur de la part des fournisseurs ou des clients sans l'accord préalable de votre responsable du département et de votre responsable Conformité, à moins que ce traitement de faveur ne soit accordé selon des termes identiques à ceux de toute personne se trouvant dans une situation analogue.

Contributions à des œuvres de charité

Citi joue un rôle important de par le soutien qu'elle apporte aux collectivités dans lesquelles elle exerce ses activités. Les contributions à des œuvres de charité accordées par Citi doivent se conformer aux objectifs philanthropiques de la Société et doivent être allouées à des institutions caritatives diverses. Afin de prévenir toute transaction avec certaines organisations caritatives non légitimes (par exemple, celles qui financent des activités terroristes, participent au blanchiment de capitaux ou sont impliquées dans des fraudes ou d'autres activités criminelles), vous devez suivre les procédures de contrôle préalable de Citi concernant la lutte contre le blanchiment de capitaux, les subventions et les dons accordés à des œuvres caritatives sur www.citigroup.net/policydirectory.

Les contributions à des œuvres de charité accordées par Citi ou sollicitées par un salarié, un client, un fournisseur, un fonctionnaire ou tout autre partenaire commercial ne doivent constituer ni une condition à une décision ni un moyen d'influencer une telle

décision (aucune contrepartie) et ne doivent pas être effectuées pour le bénéfice personnel d'un particulier.

Les personnes chargées d'approuver ces contributions doivent examiner de telles requêtes de manière à s'assurer qu'elles n'engendrent pas un semblant de conflit d'intérêt ou de pratique répréhensible.

Citi doit être exempte de toute influence extérieure. Les personnes effectuant des donations auprès d'organisations caritatives doivent le faire de manière confidentielle, purement volontaire, sans que cela ait un quelconque impact sur des décisions concernant un emploi ou une rémunération et dans le respect de toutes les procédures contre les tentatives de corruption.

Pour plus de renseignements, consultez la Procédure de Citi sur les contributions à des œuvres caritatives sur www.citigroup.net/policydirectory.

Marchés libres et transparents

Citi s'engage à promouvoir des marchés libres et concurrentiels. Toute tentative par un représentant de Citi de manipulation ou d'intervention illicite touchant aux marchés ou aux cours des titres, options, contrats à terme ou autres instruments financiers ne sera pas tolérée. L'objectif de Citi est de garantir franchise et honnêteté dans toutes ses transactions, y compris celles intervenant aux États-Unis comme ailleurs avec des organismes publics au niveau local, régional, avec des organismes d'autorégulation dont Citi ou l'une de ses filiales est membre ainsi qu'avec le public.

Établissement des rapports demandés sur les salariés

Sauf interdiction par les lois locales, vous devez aviser le directeur de la Conformité et le représentant des Ressources humaines si vous êtes ou avez fait l'objet d'une arrestation, d'une assignation en justice, d'une citation à comparaître, d'une mise en accusation, d'une inculpation ou d'une condamnation pour infraction criminelle, y compris si vous avez fait l'objet d'une détention préventive ou d'une mesure similaire.

Engagement à rembourser les frais de justice

Si vous pensez devoir payer des frais d'avocat pour vous défendre dans le cadre d'une action civile ou pénale, de poursuites ou d'une procédure découlant de votre fonction de dirigeant, d'administrateur ou de salarié de Citi, vous pouvez demander à Citi de vous procurer un conseiller juridique pour vous représenter. Si la direction détermine, sur la base de documents constitutifs et des lois en vigueur, que vous avez droit à une représentation et que, pour une raison quelconque, l'avocat désigné par Citi

n'est pas en mesure de vous représenter (en cas de conflit d'intérêt par exemple), Citi avancera les frais d'honoraires et les dépenses d'avocat que vous aurez engagés pour vous représenter. En effectuant cette demande, vous acceptez de rembourser Citi pour toutes ces dépenses s'il s'avère finalement que vous n'avez pas droit à une telle indemnisation. Le conseil d'administration ou l'entité de Citi qui a avancé les frais statuera sur vos droits à indemnisation.

Programmes, accords et systèmes de rémunération

Chez Citi, tous les programmes, accords et systèmes de rémunération, ainsi que toute rémunération payable y afférente dépendent de toutes les lois et réglementations en vigueur, ainsi que toutes modifications qui pourraient y être apportées de temps en temps, y compris les réglementations régissant les rémunérations arrêtées en vertu de la loi américaine d'urgence sur la stabilisation de l'économie (Emergency Economic Stabilization Act) de 2008, telle que modifiée. Par conséquent, dans la mesure permise par les lois et réglementations en vigueur, Citi peut modifier vos programmes, accords et systèmes de rémunération selon qu'elle le juge nécessaire, à sa seule discrétion, afin de se conformer ou de satisfaire toute exigence ou directive juridique, réglementaire ou gouvernementale, ou en vue de satisfaire les conditions d'un prêt, investissement, subside ou autre programme gouvernemental.

Interaction avec les médias et apparitions publiques

Toute requête des médias concernant Citi doit être adressée au Global Corporate Affairs Office, soit directement soit par l'intermédiaire du bureau local de la communication et des relations publiques de l'entreprise. Seuls les porte-parole désignés par le bureau de la communication et des relations publiques de l'entreprise sont habilités à fournir des commentaires officiels ou officieux à destination des médias ou des éléments à publier. Ceci inclut toutes les interactions avec les médias, officielles ou officieuses, quel qu'en soit le sujet. Si un membre des médias vous contacte, vous devez le prier de s'adresser au bureau de la communication et des relations publiques de l'entreprise.

Le bureau de la communication et des relations publiques de l'entreprise est la seule entité autorisée à diffuser des communiqués de presse ou des déclarations publiques au nom de Citi. Les employés ne peuvent pas accepter ni s'engager dans une activité de relation publique concernant Citi et ses clients, fournisseurs ou autres sans l'accord préalable du bureau de la communication et des relations publiques.

Toute publication ou affichage d'informations écrites ou électroniques (y compris livres, articles, podcasts, webdiffusions, blogs, affichages sur site Internet, photos, vidéos et autres supports), déclaration, entrevue ou apparition publique faisant état de Citi, de ses opérations, de ses clients, de ses salariés ou de ses services doit recevoir l'accord préalable de votre supérieur, du responsable local de la communication ou des relations publiques pour vos activités ou votre région et du bureau de la communication et des relations publiques de l'entreprise. En dehors des États-Unis, cet accord doit être donné par le « Regional Public Affairs Officer ». Cette approbation est obligatoire, que les équipements de Citi soient utilisés ou non.

Citi a publié des procédures afin de s'assurer qu'aucun salarié n'enfreint les obligations à respecter en matière de divulgation publique lorsqu'il communique avec les investisseurs, les analystes ou la presse. Ces procédures s'inscrivent dans l'engagement de Citi à se conformer entièrement au règlement relatif à la divulgation loyale de la « Commission des Valeurs Mobilières » des États-Unis. Pour garantir le respect de ces procédures, vous devez consulter le service des relations avec les investisseurs avant d'organiser ou de participer à toute réunion d'investisseurs ou d'analystes.

Pour plus de renseignements, consultez la Procédure de Citi sur la communication et la divulgation publiques sur www.citigroup.net/policydirectory.

Respect de l'environnement

La plupart des pays disposent de lois et réglementations relatives à la protection de l'environnement. Par ailleurs, Citi joue un rôle de premier plan dans ce domaine en motivant ses divisions à respecter l'environnement. Nous avons développé et adopté les Principes de l'Équateur, un ensemble de procédures sociales et environnementales mondiales pour le financement de projets d'infrastructures. Nous suivons une procédure similaire dans le cadre de notre Procédure sur la gestion des risques sociaux et environnementaux (ESRM) lorsque l'utilisation des revenus est connue. Les initiatives de Citi en faveur de l'environnement incluent également des efforts pour minimiser notre impact en construisant des bâtiments écologiques, en lançant des initiatives d'économie d'énergie et en mettant en œuvre une initiative sur 10 ans, d'une valeur de plusieurs milliards de dollars, dans l'ensemble de Citi afin d'investir et de financer des solutions au changement climatique.

Pour plus de renseignements sur les initiatives de Citi sur le changement climatique et l'environnement, consultez le Rapport annuel aux citoyens sur www.citigroup.com/citi/citizen/index.htm.

Vous devez de soutenir ces initiatives et de mettre en œuvre celles qui s'appliquent à vos activités. Les risques et les opportunités en matière d'environnement résultant de nos opérations doivent être identifiés et gérés conformément aux lois, réglementations et procédures de Citi applicables. Les questions concernant les préoccupations environnementales doivent être adressées au service des risques de votre division, au bureau Corporate Environmental Affaires, à l'unité ESRM ou à votre service juridique.

Pour plus de renseignements, consultez la Procédure sur la gestion de la responsabilité sociale et environnementale sur www.citigroup.net/gcib/riskmanagement/policies.htm.

Législation contre le boycottage

La législation des États-Unis interdit à toute personne physique ou morale américaine d'engager des actions ou de participer à un accord ayant pour effet de contribuer au succès d'un boycott non approuvé d'un pays allié des États-Unis.

Cette interdiction s'applique à toutes les personnes basées aux États-Unis (y compris les individus et les entreprises), aux citoyens américains résidants aux États-Unis ou ailleurs dans le monde (de façon permanente) et à de nombreuses activités de filiales d'entreprises américaines à l'étranger.

De manière générale, ces lois interdisent les actions suivantes (et les accords visant à entreprendre de telles actions) pouvant contribuer au succès d'un boycott non approuvé par les États-Unis : (1) le refus de faire affaires avec d'autres personnes ou sociétés (en raison de leur nationalité par exemple) ; (2) la discrimination dans les pratiques d'embauche ; (3) la livraison d'informations sur la race, la religion, le sexe ou l'origine nationale de tout ressortissant des États-Unis ; (4) la livraison d'informations concernant les associations ou les relations d'entreprise de toute personne avec un pays boycotté ou avec toute personne présumée figurer sur la liste noire d'un pays exerçant un boycott ; (5) l'utilisation de lettres de crédit contenant des dispositions interdites de boycott. Citi a l'obligation de signaler toute demande visant à entreprendre de telles actions ou toute tentative de conclure un accord sur ces actions qui pourraient enfreindre ces interdictions. Vous

devez être également conscient du fait que les requêtes relatives au boycott peuvent être subtiles et indirectes.

Pour plus de renseignements sur la conformité et des conseils sur les lois contre le boycottage, consultez le manuel sur www.citigroup.net/legal/policiesguidelines_dgm.html.

Embargos et sanctions

Citi se conforme totalement aux sanctions et aux embargos économiques limitant les possibilités pour les personnes américaines, les entreprises américaines et, dans certains cas, leurs filiales étrangères de faire affaires avec certains pays, certains groupes et individus, y compris des organisations liées à des activités terroristes et au trafic de drogue. À moins que cela ne soit expressément autorisé par le Bureau du contrôle des actifs étrangers (OFAC) du Département du Trésor américain, les sanctions économiques interdisent de faire des affaires d'aucune sorte avec certains gouvernements et organisations ainsi qu'avec des personnes et entités agissant en leur nom. Les interdictions liées aux sanctions peuvent également limiter les investissements dans le pays

visé ainsi que le commerce de biens, de technologie et de services (y compris les services financiers) avec ce pays. Les citoyens américains ne peuvent ni approuver ni faciliter la réalisation de transactions par une tierce personne qu'elles ne pourraient réaliser elles-mêmes.

Par ailleurs, une entreprise de Citi peut être soumise à des sanctions imposées en vertu de la loi locale du pays dans lequel elle se trouve. Par exemple, la mise en œuvre de sanctions imposées par les Nations Unies ou l'Union européenne peut également avoir une influence restrictive sur Citi.

Vous avez la responsabilité de comprendre et respecter la procédure de Citi dans les pays dans lesquels vous vous trouvez, ainsi que la loi des États-Unis. En cas de conflit entre la loi locale et la loi des États-Unis, adressez-vous au service juridique et au service de la conformité.

Pour plus de renseignements sur les embargos commerciaux et les sanctions économiques imposés par les États-Unis, consultez la Procédure de Citi sur l'examen des sanctions sur www.citigroup.net/policydirectory.

Conclusion

Chez Citi, nous aspirons aux normes les plus strictes en matière d'éthique professionnelle dans le but de conserver jour après jour la confiance de nos clients. Dans les milliers de décisions prises et d'actions entreprises chaque jour, nous affirmons notre adhésion à ce Code de conduite et notre engagement à offrir de la valeur à nos clients, nos salariés, nos actionnaires et nos collectivités. Ce Code résume les procédures fondamentales dont vous devez avoir connaissance en tant que membre de notre communauté internationale.

Nous vous encourageons à consulter le site Internet du Guide des procédures de Citi sur www.citigroup.net/policydirectory ou à demander une aide supplémentaire ou à rechercher une aide éventuelle auprès de votre supérieur hiérarchique, de votre direction, de votre représentant du service des Ressources humaines, de votre service juridique, du directeur de la Conformité, du bureau des questions éthiques, sur le site Internet de votre entreprise ou auprès de toutes les ressources figurant aux pages suivantes.

Adresses et numéros de téléphone utiles

Audit interne (ARR)

399 Park Avenue, 3rd Floor
New York, NY 10043
212-559-3811

Service d'enquête et de sécurité de Citi (CSIS)

399 Park Avenue, 3rd Floor
New York, NY 10043
212-793-9503

Corporate Governance

425 Park Avenue, 2nd Floor
New York, NY 10022
212-793-7396

Procédure sur la gestion des risques sociaux et environnementaux (ESRM)

388 Greenwich Street, 20th Floor
New York, NY 10013
212-816-4956

General Counsel

399 Park Avenue, 3rd Floor
New York, NY 10043
212-559-5152

Global Anti-Money Laundering

2 Court Square, 11th Floor
Long Island City, NY 11101
347-648-2364

Global Communications and Public Affairs Office

399 Park Avenue, 3rd Floor
New York, NY 10043
212-793-0710

Global Compliance

399 Park Avenue, 3rd Floor
New York, NY 10043
212-793-2291

Global Government Affairs (GGA)

1101 Pennsylvania Ave. NW, Suite 1000
Washington, DC 20004
202-879-6862

Investor Relations

399 Park Avenue, 2nd Floor
New York, NY 10043
212-559-2718

Assistance téléphonique sur les questions d'éthique de Citi

Appels émis à partir des États-Unis

866 ETHIC 99 (866-384-4299)

Appels émis à partir d'un pays autre que les États-Unis

Composez l'indicatif du pays et le 866-384-4299
ou composez le 212-559-5842 (directement ou en PCV)

Courrier électronique : ethicsconcern@citi.com

Télécopie : 212-793-1347

Adresse postale : Citi Ethics Office

2 Court Square, 11th Floor
Long Island City, NY 11101
U.S.A.

Soumettez vos questions via notre site web :

www.citigroup.com/citi/corporategovernance/ethicsconcern.htm

Disponibilité 24 h/24, 7 j/7.

TOUS LES CONTACTS SONT CONFIDENTIELS.

Pour obtenir une liste complète des indicatifs nationaux pour l'assistance téléphonique, veuillez consulter le site Internet www.citigroup.net/ethicshotline.

Déclaration de Citi relative aux droits de l'homme

Introduction

Citi gère plus de 200 millions de comptes-clients, emploie 279 000 personnes et exerce ses activités dans plus de 140 pays. Nous soutenons la protection et la préservation des droits de l'homme à travers le monde et nous adhérons aux principes fondamentaux prévus dans la Déclaration des droits de l'homme des Nations Unies et les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Notre soutien à ces principes se reflète dans nos procédures et nos actions à l'égard de nos salariés, de nos fournisseurs, de nos clients et des pays dans lesquels nous exerçons nos activités.

Citi traite ses salariés avec respect et dignité et nous garantissons que nos procédures et nos actions respectent la législation et les réglementations des pays dans lesquels nous opérons.

Nous nous efforçons de diriger notre entreprise dans le respect des droits de l'homme universels tout en reconnaissant que nos clients et nos fournisseurs ont leur propre position sur ces questions mais en travaillant à promouvoir les droits de l'homme par le biais de nos procédures et de nos normes éthiques.

Nous respectons la souveraineté des États à travers le monde et croyons qu'il est de la responsabilité de chaque pays de protéger les droits fondamentaux de ses citoyens. Nous sommes conscients du fait que les lois de certains pays dans lesquels nous avons des activités diffèrent des normes internationales en matière de droits de l'homme mentionnées ci-dessus. Dans de telles circonstances, nous respectons la législation locale et nous nous efforçons dans le même temps d'adhérer à nos propres principes internes reflétés par nos procédures d'entreprise tout en évaluant la ligne d'action la plus appropriée pour promouvoir le respect des droits de l'homme.

Dans le cadre de l'engagement de Citi à être une société de services financiers respectée, nous avons mis en place un ensemble de normes reflétant les obligations de chaque salarié envers les clients de Citi, les collègues et la franchise. Ces normes résument les

concepts d'intégrité, d'usage loyal et de diversité, autant d'éléments importants au renforcement de la contribution de Citi.

Nos salariés

Citi estime que chaque salarié doit être traité avec respect et dignité et travailler dans un environnement exempt de toute forme de discrimination. Nous adhérons aux principes contenus dans les conventions fondamentales de l'OIT concernant le travail des enfants et le travail forcé, la liberté d'association pour nos salariés, le droit à se syndiquer et à négocier de manière collective, l'égalité des rémunérations et l'absence de discrimination au sein de nos effectifs.

L'engagement de Citi à respecter les droits de l'homme sur le lieu de travail se manifeste dans notre Code de conduite ainsi que dans nos procédures et pratiques en matière de ressources humaines, lesquels déclarent notre attachement à la promotion de la diversité au sein de nos effectifs et notre refus de toute forme de discrimination ou de harcèlement. Nous maintenons un environnement de travail éthique qui reflète les valeurs fondamentales de notre société et offrons de bonnes conditions de sécurité physique et matérielle sur le lieu de travail. Nous faisons également part à nos salariés de la position de Citi sur les droits de l'homme compatible avec les droits et les responsabilités stipulés dans la législation locale.

Nos fournisseurs

Citi s'efforce de soutenir les droits de l'homme dans sa chaîne d'approvisionnement en encourageant les actions en accord avec les objectifs de sa Déclaration sur les droits de l'homme et à même de promouvoir ces objectifs ainsi qu'en utilisant des fournisseurs dont les valeurs de l'entreprise sont compatibles avec les siennes. Nous voyons dans les relations avec nos fournisseurs une occasion de partager les meilleures pratiques et, en ce qui concerne les droits de l'homme, nous croyons en un processus continu d'apprentissage, de progrès et d'évolution des processus de passation des marchés.

Nos clients

Citi cherche à faire affaires avec des clients partageant ses valeurs en matière de droits de l'homme. Nous exerçons des contrôles préalables appropriés de nos clients afin de protéger notre franchise et garantir le maintien à un niveau élevé des critères éthiques de Citi. À travers les relations avec nos clients, nous avons la possibilité de partager les meilleures pratiques ce qui, nous l'espérons, favorisera la promotion des droits de l'homme dans le monde.

Citi opère dans un environnement hautement réglementé et est soumise à de nombreuses lois et réglementations conçues pour garantir une bonne connaissance de ses clients et empêcher l'utilisation abusive de ses services notamment à des fins de blanchiment de capitaux ou de financement d'actes terroristes. Citi est également soumise aux lois et réglementations interdisant le commerce avec certains pays, certaines organisations et certains individus. En outre, Citi a élaboré plusieurs procédures internes telles que la procédure sur la gestion des risques sociaux et environnementaux laquelle contient des normes sociales et environnementales y compris la mise en œuvre des Principes de l'Équateur pour certaines transactions. Ces lois, ces réglementations et ces procédures nous aident à déterminer s'il est opportun et licite d'engager des relations et des transactions avec un client.

Pays hôtes

Avec des opérations dans plus de 100 pays, Citi est bien placée pour exercer une influence constructive en matière de droits de l'homme dans les pays où nous avons des activités. Nous respectons la législation, les pratiques de travail et les usages des pays dans lesquels nous opérons. Dans le même temps, nous sommes conscients du fait que notre exemple peut servir à élever les principes d'autres opérateurs sur les marchés où nous sommes présents. Nous évaluons soigneusement chaque pays dans lequel nous opérons de manière à protéger notre franchise et à s'assurer que Citi peut y faire des affaires tout en maintenant le niveau élevé de nos critères éthiques.

