



AG2R LA MONDIALE

GUIDE
PRATIQUE

GUIDE DE LUTTE ANTI CORRUPTION

L'ASSURANCE, C'EST LA CONFIANCE

La nécessité de garantir l'exercice, en toute légalité, de nos activités, s'inscrit dans le cadre du mouvement réglementaire actuel qui fait peser sur les entreprises de plus en plus d'obligations d'ordre éthique.

AG2R LA MONDIALE s'inscrit pleinement dans cette démarche et assure en permanence la promotion de la culture de la conformité et de la transparence.

La lutte contre la corruption est devenue un enjeu majeur pour les entreprises et leurs acteurs : dirigeants, collaborateurs, parties prenantes externes...

Ce guide a pour ambition de dégager les bonnes pratiques à mettre en œuvre pour écarter le risque de corruption contre lequel le Groupe applique un principe de tolérance zéro.

Il traduit notre engagement dans une démarche de prévention et de détection par l'ensemble des collaborateurs.

Associé aux autres guides de bonnes pratiques, il complète l'architecture de notre référentiel en matière d'éthique des affaires, socle de référence pour l'adoption de comportements éthiques, en adéquation avec les valeurs et les engagements du Groupe.

Je compte sur vous pour veiller à l'application, par vous-même et vos collaborateurs, de l'ensemble des règles exposées dans ce guide afin d'assurer un développement éthique et sécurisé de nos activités.

André Renaudin
Directeur général

PRÉVENIR LE RISQUE DE CORRUPTION DANS LE GROUPE

LA CORRUPTION, QU'EST-CE QUE C'EST ?

Constitue un acte de corruption, toute action, directe ou indirecte, monétaire ou non, visant à influencer une personne ou une organisation dans l'exercice de ses fonctions, dans l'objectif d'en obtenir un avantage indu.

Tout acte de corruption commis en France comme à l'étranger est strictement interdit. Les fonctions du corrompu peuvent être aussi bien publiques que privées mais leur caractère public va entraîner une peine plus lourde que celle prévue pour la corruption privée. Le fait d'avoir connaissance de violations actuelles ou possibles et de ne rien faire pour vérifier leur existence, ou le cas échéant les faire cesser, est également punissable.

Le Groupe pratique la tolérance zéro face aux actes de corruption

POURQUOI CE GUIDE ?

Ce guide fait partie du programme de lutte anti-corruption décliné au sein d' AG2R LA MONDIALE, dans l'application de la loi relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique du 9 décembre 2016, dite loi SAPIN 2.

Il a pour objectif de définir et illustrer les différents types de comportements à proscrire comme susceptibles de caractériser des faits de corruption et vient ainsi compléter les principes décrits dans le Code d'éthique des affaires.

Le guide rappelle qu'il appartient à chacun de lutter contre toutes formes de corruption en s'interdisant d'y succomber et en s'interdisant d'y concourir. Les collaborateurs qui enfreignent ces principes s'exposent à des mesures disciplinaires internes, lesquelles peuvent inclure une rupture du contrat de travail.

Cette démarche de prévention et de détection de la corruption à tous les niveaux s'inscrit pleinement dans la continuité des engagements pris par le Groupe lors de la signature du Pacte Mondial des Nations unies.

A QUI S'APPLIQUE CE GUIDE ?

Ce guide est destiné à **l'ensemble des acteurs du Groupe, notamment les dirigeants et collaborateurs, quel que soit leur niveau hiérarchique.**

Il sert également d'outil de communication externe dans les relations avec nos clients, fournisseurs, prestataires de service en charge de l'exécution d'une prestation retenue et plus généralement nos partenaires. Il doit être communiqué à nos tiers au début de la relation d'affaires, puis aussi souvent que nécessaire par la suite.

QUE TROUVEREZ-VOUS DANS CE GUIDE ?

Vous trouverez dans ce guide une définition et une illustration des différents types de comportements à proscrire comme étant susceptibles de caractériser des faits de corruption.

Il vous aidera à acquérir les réflexes pour éviter de vous exposer à titre personnel ou d'exposer le Groupe au risque de corruption.

Il doit vous aider à discerner ce qui relève de la convivialité professionnelle du risque de corruption.

Les managers doivent s'assurer que leurs équipes ont pris connaissance de ce guide et participent aux actions menées.

Le guide est annexé au règlement intérieur et constitue à ce titre un véritable **code de conduite**. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

LES ENJEUX DE LA CORRUPTION

La corruption expose une entreprise à des risques de différentes natures pouvant mettre en danger la bonne conduite de ses affaires : risque de sanction mais également risque de perte financière et atteinte à l'image.

LES SANCTIONS PÉNALES ET FINANCIÈRES

Lorsqu'un acte de corruption est avéré, celui-ci est passible de sanctions pénales importantes :

- **pour l'auteur de l'infraction** : jusqu'à 10 ans d'emprisonnement et 1 million d'euros d'amende, privation des droits civiques, interdiction d'exercer l'activité en cause pendant 5 ans ou plus ;
- **pour le Groupe** : de 5 millions à 30 % de son chiffre d'affaires, des exclusions de marché ou interdiction de lever des fonds (emprunt ...), impact de réputation.

Le Groupe peut également faire l'objet de sanctions administratives en cas de défaut de mise en place d'un programme de lutte anti-corruption, allant de l'avertissement des représentants et l'obligation de se mettre en conformité à des sanctions pécuniaires pour la société (jusqu'à 1 million d'euros) et pour le dirigeant (jusqu'à 200 000 euros).

LES SITUATIONS À RISQUE SONT CELLES QUI METTENT EN CAUSE VOTRE INDÉPENDANCE

- Offrir ou recevoir un cadeau ou une marque d'hospitalité
- Etre en situation de conflit d'intérêts
- Gérer les relations avec les parties prenantes (partenaires, prestataires, fournisseurs et sous-traitants)
- Participer à des activités de mécénat et sponsoring
- Effectuer des paiements de facilitation
- Participer à des activités de lobbying

Pour chacune de ces situations, des règles sont fixées pour vous permettre de garantir votre indépendance professionnelle et d'agir en toute équité vis-à-vis de vos interlocuteurs internes et externes.

**SI VOUS ÊTES TÉMOIN
D'UN ACTE OU D'UNE
TENTATIVE DE CORRUPTION**

Vous devez contacter votre manager et la Direction Conformité et Éthique des affaires.

**VOTRE PROTECTION EN TANT
QUE LANCEUR D'ALERTE**

Un dispositif d'alerte est également mis à la disposition de l'ensemble des collaborateurs du Groupe. Il offre la possibilité de signaler, de bonne foi, à l'employeur et en toute confidentialité, un fait illégal et grave.

Pour lancer une alerte, connectez-vous sur la plateforme d'Ethicorp (<https://www.ethicorp.org>) en utilisant le code identifiant du Groupe : @CEDAR65H.

Le lanceur d'alerte fait l'objet d'une protection spécifique garantissant notamment son anonymat.

CONTACTS

Si vous avez des questions, des doutes, des préoccupations au sujet de l'application de ce Guide, veuillez contacter la Direction Conformité et Éthique des affaires.

LES MARQUES D'HOSPITALITÉ

(CADEAUX, SÉMINAIRES, INVITATIONS ET AUTRES, ...)

PRÉSERVER UNE TOTALE INDÉPENDANCE PROFESSIONNELLE

La vie professionnelle conduit parfois des parties prenantes dans le cadre du suivi et de l'animation de leurs pratiques professionnelles à procéder à des échanges qui prennent la forme de **marques d'hospitalité** (cadeaux, invitations et séminaires ou toute autre forme d'avantages directs ou indirects). Ces marques d'hospitalité courantes dans la vie professionnelle, peuvent conduire à de la corruption si elles sont exagérées.

Les marques d'hospitalité aussi bien **reçues qu'offertes** doivent répondre à des exigences reprises ci-dessous.

L'indépendance professionnelle implique de conserver, dans le cadre de la relation d'affaires, un **libre arbitre total** dans la prise de décision professionnelle, **pour soi**, comme **pour son interlocuteur**. La **perception des personnes extérieures** à l'échange est également un critère à prendre en considération.

À NOTER

Je peux accepter ou offrir des marques d'hospitalité tant que mon indépendance professionnelle comme celle de mon interlocuteur ne sont pas susceptibles d'être compromises.

CERTAINES PRATIQUES SONT FORMELLEMENT INTERDITES

Dans certains cas, compte-tenu du risque de corruption présumé élevé et de l'attachement du Groupe au principe de tolérance zéro, il est interdit d'accepter ou d'offrir une marque d'hospitalité si l'un des critères ci-dessous est rempli :

- **La partie invitante n'est pas présente lors de l'évènement (spectacle, séminaire...)**
- **La valeur de la marque d'hospitalité est manifestement dispendieuse ou peut-être perçue comme luxueuse**
- **Le cadeau est une somme d'argent**
- **La marque d'hospitalité est adressée discrètement, par exemple : directement au domicile personnel du bénéficiaire**
- **La marque d'hospitalité intervient alors qu'il existe déjà une situation de conflit d'intérêts apparente ou avérée**
- **La marque d'hospitalité s'adresse au professionnel et/ou à des proches (conjoint, enfants,...) dans un cadre exclusif, c'est à dire sans autres tiers invités**

POUR LES AUTRES MARQUES D'HOSPITALITÉ, COMMENT SAVOIR CELLES QUE JE PEUX OFFRIR OU ACCEPTER ?

- **La valeur de la marque d'hospitalité.** Un cadeau standard et courant (boîte de chocolats, fleurs) ne présente pas de risque contrairement à un cadeau exceptionnel (place VIP, bouteille de vin millésimé...)
- **L'équivalence de fonction des deux parties.** L'appréciation d'une marque d'hospitalité sera différente selon la fonction de la contrepartie et son équivalence dans l'organisation d'une société. Une proportionnalité doit être appliquée.
 - Exemple : Le cadeau fait par un directeur général à un collaborateur d'un statut différent ne devra pas être d'une valeur pouvant laisser penser qu'il contribue à influencer ce dernier. Ce sera moins le cas si le même cadeau est offert à un autre directeur général
- **Le moment où se passe la remise ou l'acceptation de la marque d'hospitalité.** Une marque d'hospitalité qui intervient dans un cadre temporel proche d'une négociation commerciale (juste avant, pendant ou juste après) est risquée.
 - Exemple : Une invitation à déjeuner d'un prestataire dans un restaurant de qualité, au moment d'un appel d'offres, sera plus ambiguë qu'une invitation à partager une pizza pour faire le point sur le dossier pendant la période contractuelle
 - Exemple : L'évènement intervient principalement le week-end

- **L'importance du lien professionnel.** Une invitation qui concernerait le collaborateur et un membre de sa famille distend la nature professionnelle de la marque d'hospitalité. De même pour une invitation sur un week-end en dehors des horaires de travail habituels.
 - Exemple : Un séminaire de 3 jours en semaine entre professionnels ne soulèvera pas le même soupçon qu'un séminaire de 7 jours auxquels les conjoints sont invités.
 - Exemple : Une invitation à un spectacle du collaborateur et de son conjoint en même temps que d'autres invités, ne porte pas le même risque qu'une invitation identique mais exclusive.

En cas de doute, soyez transparent et informez votre hiérarchie qui se rapprochera de la Direction Conformité et Ethique des affaires ou du déontologue pour analyser la situation et vous aider à écarter le risque.

LES BONNES PRATIQUES À METTRE EN ŒUVRE

Quelle que soit la situation, il convient d'apprécier la nature du cadeau selon les critères décrits ci-dessus et **refuser ceux qui sont susceptibles de faire peser un doute sur votre intégrité.**

La responsabilité d'accepter ou proposer une marque d'hospitalité relève de la décision de chaque direction.

LE REGISTRE DES MARQUES D'HOSPITALITÉ

Pour permettre à la fois de contrôler le dispositif au niveau de la direction et assurer un contrôle de second niveau, il appartient à **chaque collaborateur** de renseigner le **Registre des marques d'hospitalité offertes comme reçues** (y compris en cas de refus) qui sera mis à sa disposition par la Direction Conformité et Ethique des affaires.

Les marques d'hospitalité de faible valeur n'auront pas à être déclarées.

POSEZ-VOUS LES BONNES QUESTIONS !

- Pourrais-je informer l'opinion publique de l'existence d'une marque d'hospitalité sans risquer de porter atteinte à la réputation du Groupe ou de mon interlocuteur ? **OUI**

- Si l'on m'offre un cadeau, suis-je gêné de le recevoir en raison par exemple de sa valeur ou de la personnalité du donateur ? **NON**
- Si j'offre une marque d'hospitalité, est-ce-que j'en attends un retour bien spécifique ? **NON**
- L'invitation que j'offre ou que je reçois, par exemple à un événement sportif ou culturel, est-elle susceptible de créer un lien de dépendance ou d'attente ? **NON**
- Aurais-je pu m'offrir seul la marque d'hospitalité que je donne ou reçois ? **OUI**
- Suis-je invité ou est-ce que j'invite à un repas d'affaires alors que débute une négociation délicate ? **NON**
- Le séminaire que j'organise ou auquel je participe comporte-t-il un temps d'activité ludique excessif ? **NON**
- Le séminaire que j'organise pour des prestataires reste-t-il confidentiel afin d'éviter que des collaborateurs d'autres directions ne trouvent la dépense dispendieuse ? **NON**
- La marque d'hospitalité se cumule-t-elle avec d'autres marques d'hospitalité dans l'année ? **NON**

Si spontanément la réponse à la question posée est différente de celle proposée, il convient de contacter vos supérieurs hiérarchiques et la Direction Conformité et Ethique des affaires.

LES CONFLITS D'INTÉRÊTS

LE CONFLIT D'INTÉRÊTS N'EST PAS ILLÉGAL S'IL EST CORRECTEMENT GÉRÉ

Le conflit d'intérêts désigne toute situation où vos intérêts personnels pourraient entrer en conflit avec ceux de l'entreprise. On entend par « intérêts personnels », vos propres intérêts mais aussi ceux de votre famille ou de vos amis (personnes partageant le foyer). Que le conflit d'intérêts soit réel ou apparent, il doit être correctement géré.

Il y a un **conflit d'intérêts réel** lorsqu'il est prouvé que vos intérêts personnels peuvent venir influencer votre comportement dans le cadre de vos fonctions.

- Exemple : être impliqué dans le recrutement d'un membre de votre famille

Il y a un **conflit d'intérêts apparent** lorsqu'il n'y a qu'une simple possibilité de conflit entre vos intérêts personnels et votre profession au sein de la société.

- Exemple : avoir un lien familial avec un prestataire dont l'activité ne concerne pas votre périmètre métier

LES BONNES PRATIQUES À METTRE EN ŒUVRE POUR GÉRER UN CONFLIT D'INTÉRÊTS

- Ne pas prendre part au processus de décisions quel qu'il soit quand je suis en situation de conflit d'intérêts
 - Exemple : recrutement d'un proche (pour un emploi, un stage ...), choix d'une entreprise dans laquelle travaille un proche (en vue de collaborer avec cette entreprise).

À NOTER

Gardez en tête que chacun a sa propre perception de la situation mais que de l'extérieur, celle-ci peut être interprétée différemment, et être perçue comme un conflit d'intérêts.

- Se dessaisir d'un dossier dès lors qu'il peut y avoir un doute sur ses propres motivations
 - Exemple : si les décisions que vous devez prendre sont susceptibles d'être influencées par des considérations d'ordre personnel
- Déclarer à son manager toute situation susceptible d'être perçue comme un conflit d'intérêts dès lors qu'elle est identifiée

POSEZ-VOUS LES BONNES QUESTIONS

- Mes proches, ma famille, moi-même, avons-nous quelque chose à gagner de ce contrat (ou à cette situation) ? **NON**
- Un membre de ma famille travaille-t-il au sein de l'une des sociétés répondant à un appel d'offres ? **NON**
- Est ce que mes activités extra-professionnelles ont des liens avec AG2R LA MONDIALE ? **NON**
- Ai-je pris en compte mes intérêts personnels pour prendre une décision dans le cadre de mes fonctions ? **NON**
- Le résultat de ma procédure d'appel d'offre a-t-il été influencé par mes intérêts personnels ? **NON**
- Serais-je embarrassé si mes intérêts étaient découverts ? **NON**

Si spontanément la réponse à la question posée est différente de celle proposée, il convient de contacter vos supérieurs hiérarchiques et la Direction Conformité et Éthique des affaires.

LES RELATIONS AVEC NOS PARTIES PRENANTES

(PARTENAIRES, PRESTATAIRES, FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS)

LES RELATIONS AVEC NOS PARTIES PRENANTES PEUVENT NOUS EXPOSER AU RISQUE DE CORRUPTION

Dans le cadre de son développement et de ses activités diverses, le Groupe est en relation avec tout un ensemble de tiers parties prenantes : prestataires, fournisseurs et sous-traitants, intermédiaires divers (consultants, agents commerciaux, apporteurs d'affaires, etc). Une vigilance particulière doit être mise en œuvre à cette occasion.

- Exemple : il peut arriver que des conseillers d'affaires soient utilisés afin de dissimuler un avantage indu (par exemple, sous forme de commission cachée par une surfacturation ou de caisses noires pour verser des pots de vin).
- Exemple : les paiements qui sont faits à ces conseillers d'affaires peuvent être détournés de la finalité pour laquelle ils ont été réalisés et être considérés comme de la corruption indirecte, visant à influencer ou à récompenser un traitement de faveur ou l'exécution abusive d'une fonction ou activité.

LES BONNES PRATIQUES À METTRE EN ŒUVRE

- **Vérifier la probité de nos parties prenantes (ce sont les « *due diligences* »)**

Les parties prenantes avec lesquelles le Groupe est amené à travailler doivent être **de bonne réputation** et ne pas avoir de comportements portant atteinte à la probité.

- Exemple : une condamnation pour malversations financières
- Exemple : une condamnation pour blanchiment de fraude fiscale

La sélection de l'intermédiaire doit être faite en intégrant des critères qualitatifs (composition de l'organe directeur, liste des fondateurs ou des sponsors, absence d'inscription sur les listes de sanctions internationales, corruption, blanchiment, financement du terrorisme ...). Cette phase est appelée « due diligence ».

À NOTER

En cas de doute sur l'honorabilité d'un partenaire il faut en informer sa hiérarchie et la Direction Conformité et Ethique des affaires.

- **Intégrer une clause de lutte contre la corruption dans les contrats avec nos parties prenantes**

Il convient d'intégrer systématiquement une clause rappelant le principe de tolérance zéro appliqué en matière de lutte contre la corruption et de faire état des pratiques internes notamment par référence au présent Guide.

- **Rester vigilant pendant toute la relation d'affaires avec la partie prenante**

Tout au cours de la relation avec notre partie prenante il convient de surveiller les « signes atypiques », indices possibles de l'existence d'un risque de corruption.

Exemples d'indices :

- La partie prenante semble incompétente, manque de personnel, ou ne bénéficie d'aucune expérience sur le marché
- La partie prenante fait intervenir un agent public
- La structure de la partie prenante est légère ou c'est une coquille vide ou, pire, le type de structure est opaque
- La partie prenante demande à rester anonyme,
- La partie prenante ne s'adosse à aucune structure
- Le paiement des services ou honoraires de l'intermédiaire intervient en avance de mission, est disproportionné, ou encore sans justificatifs suffisants par rapport aux prestations attendues.
- Le pays ou secteur dans lequel a lieu l'activité est connu pour avoir un fort taux de corruption.
- La partie prenante ou une personne de son équipe a un lien personnel ou familial étroit avec un agent public, un fonctionnaire, une personne politique ou l'un de ses proches.

- La partie prenante ne réside pas ou ne domicilie pas ses revenus dans le pays où se trouve le client ou le projet
- Le besoin de faire appel à la partie prenante survient juste avant ou après l'adjudication d'un contrat
- Le fait que la partie prenante arrive ou soit proposée au dernier moment doit attirer la vigilance et inciter à redoubler de précautions.

POSEZ-VOUS LES BONNES QUESTIONS

- La partie prenante sélectionnée a-t-elle fait l'objet de due diligence ? **OUI**
- La partie prenante a-t-elle un guide ou code de lutte contre la corruption ? **OUI**
- La partie prenante avec laquelle je travaille a-t-elle fait l'objet de sanctions passées ? **NON**
- La partie prenante fait-elle l'objet d'un contrat qui décrit le mode de rémunération et la protection des informations confidentielles ? **OUI**
- La partie prenante a-t-elle demandé le paiement de sa prestation sur un compte privé ou que celui-ci soit versé en espèces ? **NON**

Si spontanément vous répondez différemment à la question posée, rapprochez-vous de votre hiérarchie et de la Direction Conformité et Ethique des affaires.

LE MÉCÉNAT ET LE SPONSORING

MÉCÉNAT ET SPONSORING OBÉISSENT À DES RÈGLES JURIDIQUES ET FISCALES DIFFÉRENCIÉES

Dans le cadre de sa politique sociétale, le Groupe peut décider de faire ponctuellement des dons par exemple à des associations caritatives à des fins éducatives, culturelles ou sociales. Il peut aussi, dans certaines circonstances être sponsor d'événements ou activités organisés par des tierces personnes.

Le mécénat a pour finalité de soutenir des structures ou projets d'intérêts général. En ce sens, les dons ne peuvent être octroyés à des personnes physiques, sauf dans le cas très particulier de délivrance de bourses ou de prix. La liste des personnes morales susceptibles de recevoir des subventions est par ailleurs réglementée. Dans ce cadre, le mécène bénéficie d'une fiscalité ad hoc. Le sponsoring, également appelé parrainage, correspond quant à lui à un levier publicitaire favorisant la promotion de nos produits et services. Il s'inscrit dans la fiscalité de droit commun.

Alors que dans le cadre d'une opération de sponsoring les contreparties accordées par le bénéficiaire à l'entreprise qui verse les fonds se négocient librement, celles accordées à un mécène ne peuvent correspondre à un montant excédant 25% du don accordé, ceci en application d'une tolérance de l'administration fiscale.

À NOTER

Les actions de mécénat et sponsoring constituent une zone de risque dès lors qu'elles sont utilisées pour dissimuler un avantage indu, quelle que soit la valeur de ce qui est octroyé par le parrain ou le donateur.

IMPORTANCE DE RESPECTER LES PROCÉDURES INTERNES NOTAMMENT D'AFFECTATION COMPTABLE

Les dons, mécénat et sponsoring doivent être réalisés dans le cadre des procédures internes du Groupe, notamment les procédures comptables. A défaut elles peuvent avoir des conséquences lourdes sur l'image du Groupe, altérer la réputation d'intégrité du Groupe et de ses salariés, et potentiellement conduire à des sanctions pénales.

LES BONNES PRATIQUES À METTRE EN ŒUVRE

- S'assurer que les dons et parrainage sont réalisés en toute transparence
- S'assurer que les fondations, associations, organismes bénéficiaires d'un don ou du soutien financier mettent en œuvre des pratiques compatibles avec nos valeurs et nos attentes en matière de prévention de la corruption (partager notre guide avec eux)
- Refuser tout paiement sur des comptes privés ou versés en espèces
- Faire en sorte que tout paiement soit enregistré et comptabilisé de manière adéquate, et qu'une documentation justificative soit conservée
- Eviter les risques de conflit d'intérêts

En cas de doute, n'hésitez pas à vous rapprocher des interlocuteurs dédiés à l'Action Sociale, aux Fondations ou à la Direction de la communication, pour vérifier que le partenariat à l'étude répond bien aux valeurs du Groupe et est bien en lien avec sa politique générale.

LE PAIEMENT DE FACILITATION

LE PAIEMENT DE FACILITATION EST TOTALEMENT PROHIBÉ DANS LE GROUPE

Les paiements de facilitation sont les petits montants ou cadeaux offerts à des agents publics ou des fonctionnaires pour accélérer une procédure administrative de routine, pour débloquer l'obtention d'un permis, d'un visa ou d'une licence, ou pour faciliter la réalisation d'un service.

Ces paiements de faible montant sont **interdits dans la plupart des pays** et dans ceux qui ne le font pas expressément, comme les USA, les entreprises l'interdisent pour ne pas risquer de tomber sous le coup d'une loi extraterritoriale.

Face à une demande de paiement de facilitation (dans le cadre de la livraison d'un bien, d'une démarche fiscale, autre ...), il est important de ne pas perdre son sang-froid, savoir temporiser, et **refuser quel que soit le montant en jeu !**

LES BONNES PRATIQUES À METTRE EN ŒUVRE

- Toujours demander un reçu ou justificatif (facture) lorsqu'un fonctionnaire demande un paiement dont la légalité apparaît questionable. Il est vraisemblable que le demandeur ne donnera pas suite si ce type de paiement est interdit par la législation locale.
- Rendre les paiements de facilitation plus difficiles pour ceux qui les font ou les demandent.
 - Exemple : les employés du Groupe devraient (i) indiquer aux agents publics qui réclament un paiement de facilitation qu'ils doivent notifier cette demande à leur hiérarchie, en révélant l'identité du demandeur ; (ii) expliquer que le paiement ne peut pas être fait en espèces.
- Informer sa hiérarchie et la Direction Conformité et Éthique des affaires si une telle demande survient.
- Ne jamais refuser de faire un paiement de facilitation si vous vous sentez menacé, éventuellement physiquement, et que vous courez un risque pour votre sécurité ou de privation de liberté.

LA REPRÉSENTATION D'INTÉRÊTS

LA REPRÉSENTATION D'INTÉRÊTS COMME ACTION DE LOBBYING

L'action des lobbies n'a eu aucune existence légale en France pendant de nombreuses années car ils étaient traditionnellement considérés comme des défenseurs d'intérêts particuliers contre l'intérêt général. Face aux exigences croissantes de transparence, le lobbying a été progressivement reconnu pour être mieux encadré. La loi dite Sapin 2 marque une nouvelle étape pour la transparence des relations entre les représentants d'intérêts et les pouvoirs publics.

L'ACTION DE LOBBYING AU SEIN DU GROUPE

Le Groupe considère qu'il peut légitimement exprimer son point de vue, en toute intégrité, en expliquant aux décideurs publics les positions qu'il estime devoir prendre pour garantir son développement. Ces échanges ont lieu dans le respect des principes d'honnêteté et dans l'intérêt des parties prenantes - clients, collaborateurs, partenaires - et du pays d'implantation.

Il coopère avec les gouvernements, soit directement, soit à travers les organismes représentatifs, dans l'intérêt commun et légitime de toutes les parties prenantes.

Le Groupe n'a par ailleurs pas vocation à soutenir un candidat politique afin d'espérer en obtenir des avantages pour l'entreprise.

À NOTER

Les actions de lobbying auprès des pouvoirs publics permettent d'enrichir le dialogue et d'éclairer la décision publique susceptible d'impacter négativement les intérêts du Groupe. Mais elles peuvent, en cas d'abus, être assimilables à une forme de trafic d'influence.

LES BONNES PRATIQUES

- Le Groupe s'interdit formellement de verser tout "pot-de-vin" ou tout autre paiement illégal, directement ou indirectement par intermédiaire interposé, à des fonctionnaires, des membres de gouvernements ou tout autre agent public, ainsi également qu'à toute entité de droit privé susceptible d'influencer l'autorité publique, quelle qu'elle soit.
- Toute demande ou toute offre de "pot-de-vin" ou de paiement illicite doit être expressément rejetée et immédiatement signalée à la Direction Conformité et Éthique des affaires.

GLOSSAIRE

CORRUPTION

Constitue un acte de corruption, toute action, directe ou indirecte, monétaire ou non, visant à influencer une personne ou une organisation dans l'exercice de ses fonctions, dans l'objectif d'en obtenir un avantage indu.

CONFLIT D'INTÉRÊTS

Le conflit d'intérêts désigne toute situation où vos intérêts personnels pourraient entrer en conflit avec ceux de l'entreprise. On entend par « intérêts personnels », vos propres intérêts mais aussi ceux de votre famille ou de vos amis (personnes partageant le foyer).

BLANCHIMENT D'ARGENT

Le blanchiment d'argent est le processus par lequel on cache la véritable origine et la véritable propriété de fonds obtenus illégalement. La corruption s'accompagne fréquemment de blanchiment d'argent pour dissimuler la nature illicite des ristournes clandestines, des commissions occultes ou des "pots-de-vin" reçus.

FRAUDE

La fraude est une action trompeuse qui vise à obtenir un avantage non mérité, indu ou illégal. La corruption est par conséquent une forme de fraude à l'égard du public ou d'une organisation privée par la personne qui reçoit le "pot-de-vin", la ristourne clandestine ou la commission occulte.

PAIEMENTS DE FACILITATION

Les paiements de facilitation sont des paiements modiques à des fonctionnaires en vue d'hâter ou de garantir, dans le cours normal des affaires, l'exécution d'une action de routine à laquelle le payeur a droit.

PERSONNES POLITIQUEMENT EXPOSÉES (PPE)

Les personnes politiquement exposées (ou PPE) sont les personnes qui occupent ou ont occupé des postes de confiance et d'autorité dans la haute fonction publique, ainsi que les membres de leur famille immédiate et leurs proches associés. Il s'agit notamment de hauts responsables politiques, tels des chefs d'État, des politiciens de haut rang, des hauts fonctionnaires, ou des militaires de haut rang ainsi que des dirigeants d'entreprises publiques ou d'importants partis politiques.

POTS DE VIN

Les pots de vin sont des sommes d'argent ou des cadeaux offerts hors du cadre légal d'une transaction, dans le but d'obtenir un contrat ou un marché. Un prix manifestement trop élevé, donc sans justification réelle, peut être le signe qu'une contrepartie injustifiée a été versée (pot-de-vin) ou que l'opération sert à blanchir des capitaux.

TRAFIC D'INFLUENCE

Le trafic d'influence consiste à rémunérer ou offrir des avantages à un intermédiaire exerçant une influence sur une personne dépositaire de l'autorité publique en vue d'obtenir une décision ou un avantage.

NÉPOTISME

Le népotisme est une forme d'avantage octroyé par une personne en responsabilité, fondé sur les connaissances et/ou les relations familiales avec celui qui en bénéficie.

COLLUSION

Entente secrète entre deux ou plusieurs parties, pour faire préjudice ou simplement pour tromper.

