Code de conduite

Avant-propos de la convention des nations unies contre la corruption, 2004
« La corruption est un mal insidieux dont les effets sont aussi multiples que délétères. Elle sape la démocratie et l'état de droit, entraîne des violations des droits de l'homme, fausse le jeu des marchés, nuit à la qualité de la vie et crée un terrain propice à la criminalité organisée, au terrorisme et à d'autres phénomènes qui menacent l'humanité. »

Sommaire

Préambule

1- Cadre et champs d'application

2- Règles fondamentales et ses applications

2-1 Cadeaux, signes de courtoisie et d'hospitalité, divertissements
2-2 Règles spécifiques aux agents publics
2-3 Dons à des organisations caritatives ou politiques
2-4 Mécénat, sponsoring
2-5 Paiements de facilitation
2-6 Engagement de surveillance des tierces parties
2.7 Conflits d'intérêts
2.8 Enregistrements/Contrôles internes

3- Mise en application

3-1 Formation
3-2 Assistance/Signalement de pratiques non conformes - Protection contre les représailles
3-3 Dispositifs d'alerte professionnelle / Protection des données personnelles
3-4 Violation du présent code
3-5 Mise en œuvre : responsabilité et surveillance

Préambule

Nous nous sommes engagés à respecter et promouvoir les Droits de l'Homme en nous référant en particulier à : la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, aux Principes Directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux Droits de l'Homme, à la Convention des Nations unies contre la corruption, au Pacte Mondial des Nations Unies, aux Conventions Fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail ...

Cela signifie que notre société est particulièrement attentive au respect de l'ensemble des lois et réglementations qui visent à protéger dans tous les pays où la société opère : la dignité, la sécurité, la santé des femmes et des hommes qui y travaillent, la qualité de l'environnement mais aussi à lutter contre toutes les formes de corruption qui sont préjudiciables à l'activité de notre société mais encore à l'ensemble de la communauté des affaires.

Notre code de conduite nous interdit tout acte de corruption. Le présent code expose les règles et principes en la matière, ainsi que la manière de les mettre en application. Les problématiques qui concernent de manière plus spécifique les délits d'initiés, sont réglementés par ailleurs. Nous souhaitons que le souci de respecter cette politique soit partagé par tous.

1-Cadre et champs d'application

Ce code s'applique à tous les collaborateurs du Groupe DEFTA et de ses filiales.
Ce code définit les règles que toute société du groupe et tout collaborateur doivent impérativement respecter, tant dans leur comportement interne que vis-à-vis des personnes et entreprises dans leurs relations professionnelles. Elle définit aussi les procédures d'alerte mises en place en cas de non-respect de ces règles.

Nous veillons à ce que nos règles anti-corruption soient connues de l'ensemble des tiers avec qui nous interagissons.

Au cas les où les lois et les usages locaux divergent des principes énoncés dans ce code, c'est la loi ou la coutume la plus exigeante qui prévaudra et sera appliquée.

Le présent code entre en vigueur le 01/02/2018 et doit être mise en application par toutes les filiales du Groupe DEFTA (en tenant compte des considérations juridiques locales). Elle remplace toute précédente version antérieure.

2-Règles fondamentales et ses déclinaisons

Définition

La corruption est un comportement condamnable par lequel une personne (agent public ou personne privée) sollicite, agrée ou accepte un don, une offre ou une promesse, des présents ou des avantages quelconques en vue d'accomplir, de retarder ou d'omettre d'accomplir un acte entrant d'une façon directe ou indirecte dans le cadre de ses fonctions afin d'obtenir ou de conserver un avantage commercial ou financier.
La corruption active, du fait du corrupteur, et la corruption passive, du fait du corrompu, sont également répréhensibles.

Principe et règles

Les collaborateurs ne doivent pas commettre d'actes de corruption et ne doivent pas utiliser d'intermédiaires, tels que des agents, des consultants, des conseillers, des distributeurs ou tout autre partenaire commercial dans le but de commettre de tels actes.
La corruption n'est pas tolérée, quel que soit le statut du bénéficiaire.

Nous avons tous la responsabilité d'apprendre à reconnaître la corruption et de nous assurer que notre comportement est en adéquation avec les principes de conduite énoncés dans le code. La corruption peut prendre plusieurs formes qui s'apparentent à des pratiques commerciales ou sociales courantes : les cadeaux, marques d'hospitalité, les parrainages et les dons doivent respecter les exigences de la politique d'Intégrité.

Afin de vous aider dans vos décisions d'offrir, de donner, de recevoir de l'argent ou tout autre avantage demandez-vous :

- si ce peut être considéré comme ayant un but légitime ?
- si c'est respectueux des lois et des règlements ?
- si c'est conforme au code du groupe, à l'intérêt du groupe ?
- si c'est dénué de tout intérêt personnel ?
- si cela a un impact négatif sur les parties prenantes ?
- suis-je certain de l'attitude à prendre ?
- serais-je gêné si ma décision était communiquée ?

Si vous êtes confronté à un choix éthique ou de conduite des affaires parlez-en. Nous vous incitons à vous confier de manière confidentielle.

Votre supérieur hiérarchique, le Directeur RH, sont les interlocuteurs auprès desquels exprimer vos doutes.

Outre les outils d'aide et de conseils disponibles aux niveaux local et régional, vous pouvez également exprimer vos préoccupations par le biais de l'adresse d'alerte dédiée : ethic@deftagroup.com

2-1 Cadeaux, signes de courtoisie et d'hospitalité, divertissements

Définitions

Les cadeaux sont des avantages de toute sorte donnés par quelqu'un en signe de reconnaissance ou d'amitié, sans rien attendre en retour. Ils comprennent les « cadeaux de courtoisie », qui sont des petits cadeaux donnés lors d'occasions reconnues culturellement (ex : les mariages, les enterrements) ou lors des périodes de fêtes (par ex : Noël, Nouvel An).
L'hospitalité inclut généralement les rafraîchissements, les repas et l'hébergement.
Les divertissements incluent généralement le fait d'assister à des spectacles, concerts ou à des évènements sportifs.

Principe et règles

Il convient d'être particulièrement attentifs en matière de cadeaux, signes de courtoisie et d'hospitalité (reçus ou donnés), les divertissements qui sont un moyen de favoriser de bonnes relations mais peuvent être perçus comme un moyen d'influencer une décision, de favoriser une entreprise ou une personne.

Principe Groupe DEFTA :

Les cadeaux et les invitations qui vous sont parfois offerts peuvent affecter votre indépendance de jugement dans vos relations avec vos partenaires commerciaux.
Aussi, le principe général est-il que tout cadeau qui vous est fait, ou qui est fait à un membre de votre famille, doit être retourné à la Société.

En aucun cas, vous ne devez accepter de cadeaux ou d'invitations (y compris les faveurs accordées à des membres de votre famille) qui puissent porter atteinte à votre indépendance de jugement dans la conduite de vos missions, ou qui vous mettraient en situation délicate si votre acceptation de tels cadeaux ou invitations était dévoilée et connue de votre supérieur hiérarchique. Toutefois, il vous est permis d'accepter des cadeaux d'entreprise d'une valeur raisonnable comme, par exemple, un repas occasionnel, une invitation à un événement social, sportif ou culturel, etc., ou la participation à un événement sponsorisé par la société ou résultant d'une action de mécénat. Vous devrez en informer votre responsable hiérarchique.

En aucun cas, vous ne devez donner de cadeaux ou d'invitations à des fonctionnaires, ou à des partenaires commerciaux qui puissent porter atteinte à la conduite de vos missions en tant que représentant de l'image du Groupe DEFTA ou qui vous mettraient en situation délicate si cela était dévoilé ou connu de votre supérieur hiérarchique. Il vous est, toutefois, permis de donner des cadeaux d'entreprise d'une valeur raisonnable, en conformité avec vos lois et usages locaux.

2-2 Règles spécifiques aux agents publics

Définitions

Le terme « agent public » est interprété de manière extensive par les autorités de réglementation et inclut :

- Tout responsable ou employé élu ou nommé d'un gouvernement ou ministère départemental, d'une agence gouvernementale ou d'une société appartenant, même partiellement, à un gouvernement
- Tout responsable ou employé élu ou nommé d'une organisation internationale publique, telle que l'Organisation des Nations Unies
- Toute personne agissant officiellement pour ou au nom d'un gouvernement ou d'un ministère, d'une agence gouvernementale ou d'une organisation internationale publique
- Les responsables politiques et les candidats à un mandat public
- Toute autre personne considérée comme un agent public en vertu des lois, réglementations et codes de l'industrie applicables

Principe et règles

Toute relation avec un agent public doit être strictement conforme à la réglementation la régissant (c'est-à-dire la réglementation applicable dans le pays spécifique de l'agent public ou qui lui a été imposée par son employeur) et tout avantage transmis à un agent public doit être totalement transparent, correctement documenté et justifié.

Dans tous les cas, nous devons :

- agir de façon honnête, équitable et transparente,
- ne jamais rien leur offrir qui constitue un avantage personnel,
- ne jamais offrir un emploi à un agent ou un ex-agent public, ou encore, à un membre de sa famille immédiate sans consulter d'abord la Direction des Ressources Humaines.

2-3 Dons à des organisations caritatives ou politiques

Définitions

Les dons et les donations sont des avantages donnés sous la forme d'argent et/ou de contributions en nature, ils sont alloués dans un but spécifique : la recherche, la formation ou des fins caritatives et humanitaires.
Les contributions politiques sont des contributions - monétaires ou non- destinées à soutenir des partis politiques, des responsables politiques ou des initiatives politiques.

Principe et règles

Les dons et les donations peuvent être faits uniquement si le Groupe DEFTA ne reçoit pas (et n'est pas perçu comme recevant) une contrepartie tangible en retour. De la même façon, les dons et les donations ne doivent pas récompenser (ou être perçus comme récompensant) une contrepartie tangible.
Les demandes de dons et de donations doivent être considérées avec soin, en particulier celles émanant de personnes en position d'influencer les ventes du Groupe DEFTA ou qui pourraient en tirer un avantage personnel si le don était accordé.

2-4 Mécénat, sponsoring

Définitions

Par le mécénat ou le sponsoring le Groupe DEFTA souhaite apporter son soutien financier ou matériel à une œuvre, à une action sociale, culturelle ou sportive afin de communiquer et promouvoir les valeurs de l'entreprise

Principes et règles

Le mécénat et le sponsoring sont réalisés sans contrepartie directe (autre que la promotion de l'image institutionnelle ou de l'image commerciale) de la part du bénéficiaire. Ils ne doivent pas être utilisés (ou perçus comme étant utilisés) pour recevoir un avantage commercial injustifié en retour ou permettre d'influer indument sur des décisions publiques ou privées qui avantageraient l'entreprise.

Le Groupe DEFTA dans ses opérations de sponsoring et ou de mécénat veille :

- à s'engager auprès d'organisations, au profit d'événements, de projets cohérents avec les valeurs de l'entreprise
- à maintenir un rapport raisonnable entre les dépenses engagées et l'objectif poursuivi.

2-5 Paiements de facilitation

Définition

Les paiements de facilitation sont des paiements officieux (par opposition aux droits et taxes légitimes et officiels) que l'on verse pour faciliter ou accélérer certaines formalités administratives telles que les demandes de permis ou les passages en douane.

Principe et règles

Notre société interdit les « paiements de facilitation » que les lois locales les autorisent ou non.

2-6 Engagement de surveillance des tierces parties

Définitions

Une tierce partie est une personne physique ou morale, avec laquelle le Groupe DEFTA interagit et qui présente, en raison de la nature de ses activités, un niveau de risque particulier en matière de corruption. Les filiales et les collaborateurs du Groupe DEFTA ne sont pas considérés comme des tierces parties aux termes du présent code.

Principe et règles

Considérant que le Groupe DEFTA peut être légalement responsable des actions que les tierces parties entreprennent pour son compte, nous nous assurons que nos partenaires commerciaux (fournisseurs, prestataires, agents, clients...) et intermédiaires qui agissent en notre nom, respectent les mêmes normes de conduite que nous et partagent les mêmes valeurs et principes d'affaires que nous.
Il revient à chacun d'entre nous de nous assurer que les partenaires avec lesquels nous faisons affaire ont fait l'objet d'un contrôle préalable de conformité dûment approuvé.

Le Groupe DEFTA ne doit recourir à un tiers que si toutes les conditions suivantes sont réunies :

- Il existe un besoin légitime relatif aux services ou aux biens qu'il fournit ;
- Les prix des services ou des biens ne sont pas supérieurs à la valeur du marché ;
- Le tiers est fiable du point de vue de la lutte contre la corruption après évaluation au moyen d'un contrôle préalable de conformité dûment approuvé. Une revue de la relation sera périodiquement mené (en fonction des risques);
- Il existe un contrat ou tout autre document écrit ayant valeur juridique (par ex. un bon de commande).

La réception des services ou des produits doit être documentée et correspondre aux exigences indiquées

L'engagement de tiers ne doit jamais servir d'incitation ou de récompense pour la prescription des produits ni de garantie d'obtention d'un avantage commercial inapproprié pour le Groupe DEFTA.

2-7 Conflits d'intérêts

Définitions

Les conflits d'intérêts découlent de toute situation ou disposition dans laquelle les activités personnelles ou les intérêts commerciaux des représentants du Groupe DEFTA sont en conflit avec leurs fonctions et responsabilités.

Principe et règles

Lorsqu'ils conduisent des activités pour le compte du Groupe DEFTA, ses représentants doivent éviter les conflits d'intérêts, tant réels que perçus. Si des circonstances donnent lieu à un conflit d'intérêts potentiel ou avéré, les représentants du Groupe DEFTA doivent au plus tôt en faire état et obtenir des conseils auprès de la DRH et/ou du PDG.

2-8 Enregistrements/Contrôles internes

Définitions

Les livres et les archives comprennent les comptes, les factures, les correspondances, les papiers, les CD, les enregistrements, les notes de services et tout autre document ou information transcrite quelle qu'en soit la nature.

Principes et règles

Il incombe au département comptable et financier de chaque entité du Groupe de préparer et de tenir des livres et des archives qui décrivent, exactement et avec suffisamment de détails, la source des revenus et l'utilisation qui a été faite des actifs.
Les comptes « hors livres » et les données erronées ou trompeuses dans les livres et les archives sont strictement interdits.
Toutes les transactions financières doivent être documentées, revues régulièrement et complètement justifiées dans les livres et les archives de l'organisation concernée.
Tous les contrôles financiers pertinents et les procédures d'approbation doivent être suivis.
La conservation et le classement des archives des pièces et éléments comptables doivent se faire conformément aux normes fiscales et autres lois et règlements applicables en France ou de celles du pays concerné pour les entités en JV.

3- Mise en application

3-1 Formation

Les collaborateurs sont tenus de prendre connaissance du présent code et de participer aux séances de formation anti-corruption qui seront proposées périodiquement.
Les filiales étrangères, en fonction de leurs besoins spécifiques, peuvent imposer des formations complémentaires.
Les nouveaux collaborateurs seront sensibilisés dès leur prise de fonction à la lutte contre la corruption. Une mention particulière sera ajoutée dans le livret d'accueil.

Certaines tierces parties exerçant dans des activités ou des zones sensibles pourront être amenées à suivre la formation.

3-2 Assistance/Signalement de pratiques non conformes Protection contre les représailles

En favorisant une culture ouverte aux questions, le Groupe DEFTA entend avant tout prévenir les comportements non conformes. Un collaborateur qui rendrait compte de bonne foi d'une violation potentielle du code à son responsable hiérarchique ou aux départements juridique ou ressources humaines, ne sera pas sanctionné pour sa démarche mais sera protégé contre toutes formes de représailles.

Si vous êtes confronté à un choix éthique ou de conduite des affaires parlez-en.

- Votre supérieur hiérarchique, DRH, DAF... sont les bons interlocuteurs auprès desquels faire part de vos doutes et/ou poser vos questions.

Les managers du Groupe DEFTA doivent veiller à ce que les collaborateurs qui s'adressent à eux reçoivent l'aide et les conseils dont ils ont besoin pour respecter le code de conduite du Groupe.

Informez votre supérieur hiérarchique :

Si vous estimez de bonne foi qu'une violation du code de conduite du groupe a été ou est en train d'être ou va peut-être être commise.

Si vous découvrez que quelqu'un subit des représailles pour avoir soulevé de bonne foi un problème de conformité.

Si vous hésitez à parler d'un problème avec votre supérieur hiérarchique :

Vous pouvez également utiliser l'adresse éthique dédiée : ethic@deftagroup.com
Les informations communiquées, dans le cadre de ce dispositif d'alerte éthique, doivent être formulées de manière objective et être suffisamment précises afin de pouvoir procéder à la vérification des faits allégués.
Le responsable éthique se réserve la possibilité de ne pas procéder à l'examen d'allégations faites de mauvaise foi et / ou d'allégations dénuées d'informations suffisamment précises.
L'émetteur de l'alerte doit, par principe, s'identifier. Son identité sera traitée de façon confidentielle et son anonymat sera respecté.
Si l'émetteur de l'alerte souhaite toutefois rester anonyme, il devra l'indiquer dans sa requête.
Dans ce cas, le responsable éthique, après examen du caractère sérieux des faits invoqués et de la précision des informations données, jugera de l'opportunité du traitement de cette alerte.

3-3 Dispositifs d'alerte professionnelle / Protection des données personnelles

Le dispositif d'alerte éthique est mis en œuvre par le Groupe DEFTA en sa qualité de responsable du traitement. Conformément à la réglementation applicable à la protection des données dans la plupart des pays dans lesquels le Groupe est présent et, notamment au sein de l'Union Européenne, toute personne identifiée dans le cadre d'une procédure d'alerte éthique, qu'elle soit émetteur de l'alerte ou faisant l'objet de l'alerte, peut contacter la DRH afin d'exercer son droit d'accès aux données la concernant en adressant une demande accompagnée de la copie d'un titre d'identité par courrier électronique à l'adresse e-mail suivante : ethic@deftagroup.com

Elle pourra également en demander la rectification ou la suppression si celles-ci sont inexactes, incomplètes, équivoques ou périmées selon les mêmes modalités.

Ce dispositif d'alerte **professionnelle** a fait l'objet :

- de formalités auprès de l'autorité française en charge de la protection des données personnelles, la CNIL (Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés) par l'**autorisation unique n°au-004**
- d'une **consultation du CE** au titre des dispositifs permettant le contrôle de l'activité des salariés (C. trav. art. L. 2323-32);
- d'une **information individuelle préalable des salariés** au titre de l'article L. 1222-4 du Code du travail et en application de la loi « Informatique et libertés ».

3-4 Violation du présent code

Aucune atteinte à ce code ne sera tolérée.

Tout collaborateur accusé bénéficie de la présomption d'avoir agi conformément au code de conduite du Groupe, sauf si les preuves rassemblées au cours de l'enquête démontrent raisonnablement qu'il y a eu non-conformité.

Le Groupe DEFTA s'engage pleinement à traiter les cas de non-conformité comme suit :
- prendre toutes les allégations au sérieux ;
- enquêter sur les allégations efficacement et à temps ;
- évaluer les faits de manière objective et impartiale ;
- prendre les mesures correctives et les sanctions disciplinaires, adéquates lorsqu'une allégation est fondée.

Les managers sont chargés de déterminer les mesures correctives et les sanctions adéquates, avec le soutien des ressources humaines. Toute violation pourra entraîner des sanctions allant jusqu'au licenciement.

3-5 Mise en œuvre : responsabilité et surveillance

Ce code sera périodiquement révisé et actualisé afin de prendre en compte les ajustements nécessaires.
Des audits périodiques pourront être diligentés par la Direction afin de vérifier le respect de la conformité des pratiques au sein du Groupe DEFTA et de ses filiales.
Il incombe à chaque directeur Du Groupe DEFTA, de mettre cette politique en application dans le cadre des responsabilités relatives à sa fonction, de montrer l'exemple et d'apporter les recommandations nécessaires aux collaborateurs qui dépendent de lui.

Les cas de non-conformité doivent être signalés par les managers désignés dans le système de reporting éthique dès qu'ils sont portés à leur connaissance.
Ce dispositif permet à la Direction Générale, de connaître, suivre et contrôler les violations présumées, depuis les rapports initiaux jusqu'à la résolution.
Les organes de gouvernance du groupe feront un point annuel sur le suivi de la mise en œuvre et des suites données aux alertes.

Pour mémo : **Dispositifs CNIL d'alerte professionnelle**

L'autorisation unique AU-004 CNIL concerne les dispositifs d'alertes professionnelles permettant aux employés de signaler des problèmes relatifs aux domaines financier, comptable, bancaire et de lutte contre la corruption, aux pratiques anticoncurrentielles, aux discriminations et au harcèlement au travail, à la santé, l'hygiène et la sécurité au travail et à la protection de l'environnement.

Les alertes doivent répondre à une obligation légale ou à un intérêt légitime.

Ces dispositifs doivent être facultatifs et complémentaires aux voies de recours existantes.

Les employés doivent être informés préalablement à la mise en œuvre du dispositif. L'émetteur de l'alerte professionnelle doit s'identifier mais son identité est traitée de façon confidentielle par le gestionnaire des alertes.

Texte officiel CNIL :

Délibération n° 2014-042 du 30 janvier 2014 modifiant l'autorisation unique n°2005-305 du 8 décembre 2005 n°AU-004 relative aux traitements automatisés de données à caractère personnel mis en œuvre dans le cadre de dispositifs d'alerte professionnelle

Adresses et liens utiles

- Les requêtes peuvent être soumises à l'adresse globale ethic@deftagroup.com

Code de conduite du groupe

Le Code de conduite du groupe est disponible sur le site web du Groupe.

Jean-Pierre KER RAULT
Président