

Charte éthique Groupe SIBARO

Version originale - Décembre 2024



Sommaire

03	OBJECTIF ET CHAMPS D'APPLICATION
04	NOTRE POLITIQUE EN MATIÈRE D'ETHIQUE
04	LES PRATIQUES ANTI-CONCURRENTIELLES
05	FRAUDE
05	CORRUPTION ACTIVE ET PASSIVE
06	Procédure d'approbation des transactions sensibles
07	Autorisation nécessaire
08	Transaction interdite
09	Seuil pour les cadeaux et invitations
09	Seuils pour les repas d'affaires
10	CONFLITS D'INTÉRÊTS
10	RISTOURNES, RABAIS ET REMISE
11	BLANCHIMENT D'ARGENT
12	DROITS DE L'HOMME
12	ENVIRONNEMENT
13	ACHATS RESPONSABLES
14	SIGNALEMENT ET RECOURS
15	PROTECTION DU LANCEUR D'ALERTE ET DES PERSONNES IMPLIQUÉES DANS LE SIGNALEMENT
18	LEXIQUE

Objectifs et champs d'application

La présente **charte d'éthique des affaires** incarne notre engagement à établir des relations durables et éthiques, en promouvant une conduite d'affaires **responsable** et **transparente**. En tant qu'acteur du secteur, nous nous engageons non seulement à respecter la réglementation, mais également à la dépasser, grâce à une démarche **d'amélioration continue** et de prévention des risques. Cet engagement se manifeste à travers des mesures concrètes visant à renforcer la transparence, à assurer un environnement de travail sain et respectueux, et à agir dans l'intérêt des Hommes et de l'environnement.

Cette charte s'applique à l'ensemble des salariés de notre groupe, dans l'exercice de leurs fonctions, aussi bien au sein des locaux de l'entreprise que lors de déplacements en France ou à l'étranger, ou dans le cadre d'événements et de salons où ils représentent l'entreprise.

Le service RSE, représentant de la politique éthique au sein de la holding SIBARO, est chargé de veiller à la mise en œuvre de cette charte et de transmettre un rapport annuel à la direction. Ce rapport fait état des résultats de l'année écoulée et propose des recommandations pour l'année suivante. La politique éthique du groupe fait l'objet d'une révision tous les trois ans, en fonction des évolutions de nos enjeux et de notre environnement.

Chaque collaborateur est tenu de lire attentivement la présente charte et d'en **appliquer** les engagements tout en les **promouvant** dans l'exercice de ses fonctions.

Pour toute question ou besoin d'information complémentaire, chaque salarié peut contacter le service RSE à l'adresse suivante : rse@sibaro.fr.

Notre politique en matière d'éthique

1. Pratiques anti-concurrentielles

Les entreprises du groupe SIBARO confèrent une **grande importance** à la lutte contre les pratiques anti-concurrentielles. Elles ont pour objectif de maintenir une **concurrence loyale** et ainsi permettre aux consommateurs de bénéficier de plusieurs possibilités afin d'éviter toute dépendance d'une entreprise par rapport aux nôtres.

Nos entreprises **bannissent** toute forme de pratiques anti-concurrentielles notamment au travers des ententes anticoncurrentielles, des abus de positions dominantes et de dépendance économiques, les concentrations anticoncurrentielles, les clauses restrictives dans les contrats.

Cette politique se traduit par l'interdiction formelle d'imposer des prix excessivement hauts pour maximiser ses profits au détriment des consommateurs mais aussi des prix excessivement bas pour éliminer la concurrence même temporairement afin d'évincer un concurrent. Il est également interdit de constituer des accords avec d'autres entreprises ou entités pour se mettre d'accord sur une fixation des prix et sur la répartition géographique du marché afin d'en évincer, de restreindre la concurrence ou d'empêcher l'arrivée de nouveaux acteurs. Les ententes anticoncurrentielles sont interdites par l'article L420-1 du Code de commerce français et l'article 101 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE).

Nous nous donnons pour objectifs de former 100 % de nos commerciaux et de notre direction aux bonnes pratiques permettant de lutter contre pratiques anti-concurrentielles.

Exemples de pratiques anti-concurrentielles :

- **Fixation des prix** : Entente avec entreprises concurrentes pour fixer les prix d'un produit ou d'un service, comme une coordination de hausse de tarifs pour éviter une baisse de prix et maximiser leurs profits au détriment des consommateurs.
- **Prix prédateurs** : Réduction des prix en dessous des coûts pour éliminer un concurrent plus petit, puis élévation des prix une fois le concurrent sorti du marché, faussant ainsi la concurrence et nuisant au libre choix des consommateurs.
- **Restrictions d'accès** : Imposition de restrictions sur l'accès à des services ou des informations essentielles pour ses concurrents, par exemple en limitant leur capacité d'utiliser certains équipements ou données indispensables pour opérer dans le secteur.
- **Limitation de l'offre** : Plusieurs fournisseurs se coordonnent pour limiter l'offre de produits ou services sur le marché, par exemple en restreignant artificiellement la quantité d'un produit pour faire monter les prix, créant ainsi une fausse pénurie.

2. Fraude

Nous condamnons fermement toute action frauduleuse ayant pour objectif d'échapper au paiement d'un impôt, d'une taxe, de cotisations sociales mais aussi toute fraude comptable et financière veillant à masquer la situation financière réelle de l'entreprise pour attirer les investisseurs mais aussi toute fraude à la consommation veillant à tromper le client notamment par la production de faux bilans, usage ou production de faux documents, de faux bilans, détournements de fonds, omission d'informations, publicité mensongère.

Exemple de situation de fraude

- **Falsification de documents** : création de faux documents financiers pour détourner des fonds de l'entreprise, par exemple en modifiant les montants des factures ou en créant de faux fournisseurs pour percevoir des paiements indus.
- **Faux sinistre** : déclaration d'un faux sinistre auprès de son assurance, comme simuler le vol d'une voiture ou provoquer volontairement un accident pour obtenir une indemnisation injustifiée.
- **Surélévation des coûts** : les coûts de travaux ou services réalisés sont surélevés pour gonfler les factures transmises au client. Par exemple, en ajoutant des heures de travail non réalisées ou des matériaux non utilisés sur une facture.
- **Favoritisme** : Un dirigeant fait bénéficier un proche en modifiant des conditions de contrat pour favoriser une entreprise détenue par un membre de sa famille, détournant ainsi des ressources de l'entreprise pour un gain personnel.
- **Revente non autorisée** : Revente des biens de l'entreprise pour son propre profit, comme un salarié qui sort des produits ou déchets des locaux de l'entreprise sans autorisation pour les revendre et bénéficier d'un profit.

3. Corruption active et passive

Nous condamnons fermement toute forme de corruption active ou passive au sein de nos entreprises et appliquons une politique de 0 tolérance. Il est formellement interdit de chercher à influencer une décision ou de se laisser influencer dans une prise de décision par quelque manière que ce soit.

Afin d'évaluer nos risques de corruption, nous avons établie une cartographie des risques de corruption qui sera revue à minima de façon annuelle dans une perspective d'amélioration continue ou à défaut en cas de survenue d'un incident de corruption non identifié. Pour pallier aux risques de corruption identifiés par cette cartographie, nous avons pour objectif de proposer et de mettre en œuvre des solutions et procédure répondant à 100% des risques identifiés. Parmi ces mesures, on retrouve la vérification des commissions vendeurs par la direction, la procédure d'acceptation pour les transactions sensibles comme les cadeaux d'affaires, les invitations à des événements ou à des restaurants.

Nous nous fixons pour objectifs de former 100% de nos commerciaux ou acheteurs à l'éthique des affaires et aux risques de corruption.

Exemple de situation de corruption

- **Versement de pots-de-vin pour remporter un contrat** : Offre des pots-de-vin à un responsable d'achats dans une société cliente pour qu'il choisisse l'entreprise comme fournisseur de matériel, même si elle n'est pas la plus compétitive en termes de prix ou de qualité.
- **Cadeaux ou avantages offerts en échange d'une prise de décision favorable** : offre de cadeaux coûteux (voyages, billets d'événements, équipements électroniques) à un responsable des opérations d'un client, pour s'assurer que ce dernier privilégie leur matériel plutôt que celui d'un concurrent.
- **Offres d'emplois ou de stages aux proches de décideurs** : Proposer un emploi ou un stage bien rémunéré à un proche d'un décideur pour influencer ce dernier à passer davantage de commandes auprès de l'entreprise, sans réelle considération des critères d'objectivité.
- **Paiements non justifiés pour des "consultations" fictives** : Versement d'argent à un consultant ou à un "partenaire commercial" qui n'apporte aucune réelle prestation de conseil, mais qui a des liens avec des décideurs clés dans les entreprises clientes. Ce paiement déguisé est en fait une forme de corruption visant à obtenir des contrats plus facilement.

3.1. Procédure d'approbation des transactions sensibles

Afin de garantir la transparence et l'intégrité dans nos prises de décision, nous avons mis en place une procédure rigoureuse pour encadrer le contrôle des transactions sensibles. Ces transactions incluent, notamment, les cadeaux d'affaires, les invitations, ou toute autre attention susceptible d'influencer une décision et de causer un conflit d'intérêts comme par exemple les pots de vins, faire bénéficier un proche de tarifs préférentiels, choisir des proches comme prestataires pour leur faire gagner des contrats, ...

Notre entreprise accepte les cadeaux et les invitations en tant que signes de courtoisie dans le cadre de relations commerciales établies, à condition qu'ils respectent les conditions de établies par cette procédure et les limites définies en annexe de cette procédure d'approbation, qu'ils soient offerts ouvertement et de façon transparente, et qu'ils soient conformes à la réglementation et pratiques acceptées. Ils doivent refléter la considération et la reconnaissance, sans attente de contrepartie. Nous attendons de nos parties prenantes qu'elles évitent tout cadeau, avantage ou invitation susceptible de compromettre leur intégrité ou de créer un conflit d'intérêts. Toute offre ou acceptation doit être transparente.

Lorsqu'un salarié se voit remettre un cadeau d'affaire ou une invitation de la part de l'une de nos parties prenantes (clients, fournisseurs, etc.), les salariés doivent se demander s'il y a une attente derrière ce geste. La réception de ce cadeau ou de cette invitation ne doit en aucun cas influencer leur prise de décision. Au-delà d'un certain montant fixé par l'entreprise, tout salarié devra déclarer le cadeau et son montant à son supérieur hiérarchique. Au-delà d'un autre montant, il sera interdit d'accepter le cadeau ou l'invitation. Certaines transactions sensibles, qui ne répondent pas aux conditions mentionnées précédemment, sont interdites ou nécessitent néanmoins une autorisation selon les modalités définies ci-dessous.

3.1.1. Autorisation nécessaire

Pour les situations listées ci-dessous, une autorisation est nécessaire avant d'offrir ou de recevoir tout cadeau, invitation ou repas d'affaires :

- De la part d'une personne indirectement impliquée dans une procédure de prise de décision concernant le groupe ou l'une de ses sociétés.
- De la part d'un agent public
- Dépassant les seuils qui sont définis par les tableaux ci-dessous

Dans les cas listés ci-dessus, un email reprenant les informations suivantes doit être adressé par le salarié au directeur hiérarchique dont il dépend, lequel devra répondre dans un délai de 48 heures et veiller à archiver le courriel de demande et sa réponse en vue d'un éventuel audit ; devra également être placé en copie de ces échanges, le service RSE à l'adresse rse@sibaro.fr :

- S'il s'agit d'une offre ou d'une acceptation de cadeau, invitation ou repas d'affaires
- Nom du tiers concerné ou de l'administration
- Nom et fonction de la personne qui offre ou accepte
- Ancienneté de la relation d'affaires
- Si des négociations en cours (nouveau contrat ou renouvellement)
- Description du cadeau ou de l'invitation / Éventuel conjoint ou membre de la famille bénéficiaire
 - Motif
 - Nombre et valeur des cadeaux ou invitations déjà accordés depuis le début de l'année
 - Valeur totale (si connue)

Dans le cas où une autorisation est requise, le responsable hiérarchique prendra en considération tous les éléments ainsi que la nature du cadeau ou de l'invitation et décidera immédiatement si le salarié peut bénéficier de ce cadeau ou s'il choisit de s'en prévaloir pour le redistribuer équitablement aux membres de l'équipe.

Le responsable hiérarchique prendra en considération tous les éléments et décidera immédiatement si le salarié peut bénéficier de ce cadeau ou s'il choisit de s'en prévaloir pour le redistribuer équitablement aux membres de l'équipe.

Ordre hiérarchique dans la prise de décision



3.1.2. Transaction interdite

Il est strictement interdit d'offrir ou de recevoir tout cadeau, invitation ou repas d'affaires dans les situations suivantes :

- Non-conformité à la politique éthique du groupe ou risque de violation des lois et habitudes locales.
- Intention d'obtenir un avantage injustifié ou des conditions suggérant une tentative d'influencer indûment une personne dans une relation commerciale, administrative ou politique (par exemple, obtention d'un marché ou d'une autorisation).
- Moment stratégique, comme en cours de négociation ou de renégociation d'un contrat, ou d'obtention d'une décision, impliquant une personne directement concernée par le processus.
- Don d'une somme d'argent, équivalents (tickets de loterie, ...), ou services rendus dans des conditions économiques déraisonnables (gratuité injustifiée, prix excessivement bas).
- Bénéfice exclusif pour un proche ou membre de la famille du collaborateur du groupe et/ou du tiers.
- Absence de réciprocité raisonnablement envisageable (par exemple, une invitation d'une valeur si élevée que le collaborateur ne pourrait la rendre).
- Sollicitation par le bénéficiaire ou sous conditions (par exemple, en échange de l'obtention d'une décision favorable).
- Caractère dissimulé.
- Dépassement des seuils définis ci-dessous.
- Absence d'autorisation, si celle-ci est requise par la présente Politique et ses déclinaisons locales, le cas échéant.
- L'entreprise dans laquelle travaille le receveur du cadeau d'affaire, de l'invitation ou de l'évènement possède une politique imposant des montants plus faibles que les seuils définis dans cette procédure.
- La réglementation du pays dans lequel est basée l'entreprise interdit ce type de transaction.

Les tableaux ci-dessous établissent les seuils au-delà desquels une autorisation est nécessaire pour recevoir et offrir des cadeaux d'affaires, des invitations et des repas d'affaires. Ils définissent également les seuils à partir desquels toute acceptation ou offre est interdite.

3.1.2. Seuils pour les cadeaux & invitations

Autorisations requises	Interdictions
Acceptation <ul style="list-style-type: none">• Si la valeur supérieure pour un seul cadeau est supérieure à 100€ TTC.• Si le montant total des cadeaux offerts sur les 12 derniers mois atteint le montant de 200€ pour un même tiers.	Acceptation <p>Tout cadeaux d'une valeur de 250 € TTC.</p>
Offre <ul style="list-style-type: none">• Si la valeur est supérieure à 100€ TTC pour un seul cadeau.• Si le montant total des cadeaux offerts sur les 12 derniers mois atteint le montant de 200€ pour un même tiers.	Offre <p>Tout cadeaux d'une valeur de 250 € TTC.</p>

3.1.3. Seuils pour les repas d'affaires

Autorisations requises	Interdictions
Acceptation <ul style="list-style-type: none">• Si la valeur supérieure à 100 € pour un même invité sur un même repas.• Si le montant total des repas offerts par même tiers sur les 12 derniers mois atteint le montant de 500 € pour un même invité.	Acceptation <p>Tout repas d'affaire dont la valeur excède le montant de 250 € TTC pour un même évènement et pour une même personne.</p>
Offre <ul style="list-style-type: none">• Si la valeur supérieure à 100 € pour un même invité sur un même repas.• Si le montant total des repas offerts à même tiers sur les 12 derniers mois atteint le montant de 300 € pour un même invité.	Offre <ul style="list-style-type: none">• Tout repas d'affaire dont le montant dépasse les 150 € TTC par personne.

3.2. Conflit d'intérêts

Nous condamnons fermement toute situation de conflit d'intérêts susceptible d'influencer la prise de décision de nos collaborateurs au détriment de l'intégrité et de l'impartialité de l'entreprise. Un conflit d'intérêts survient lorsqu'un collaborateur utilise sa position pour favoriser des intérêts personnels, familiaux, financiers ou autres, au détriment de l'entreprise et de ses partenaires. Nous nous engageons à détecter et prévenir toute situation de favoritisme, qu'il s'agisse de choisir un prestataire, d'accorder un avantage ou de participer à une transaction où des intérêts personnels pourraient influencer l'objectivité. Nos collaborateurs doivent agir de manière transparente et signaler tout potentiel conflit d'intérêts afin de préserver l'équité et la crédibilité de notre organisation.

Exemple de situation de conflits d'intérêts

- **Recommandation biaisée** : Un employé impliqué dans un processus d'achat recommande un fournisseur avec lequel il a des liens personnels ou familiaux, ce qui pourrait influencer sa décision et biaiser la sélection.
- **Recrutement partiel** : Un membre de l'équipe de recrutement embauche un proche pour un poste, sans évaluer objectivement d'autres candidats, favorisant ainsi un membre de sa famille au détriment d'autres postulants qualifiés.
- **Emploi concurrent** : Un responsable de projet travaille en parallèle pour un concurrent dans le même secteur, ce qui pourrait compromettre la confidentialité et la loyauté de ses décisions au sein de son employeur principal.
- **Avantages inappropriés** : Un employé en charge de la sélection des fournisseurs reçoit des cadeaux ou des invitations à des événements de la part d'un fournisseur, risquant d'influencer son impartialité et sa prise de décision.

4. Ristourne, rabais et remise

Nous accordons une attention particulière à ce que l'ensemble des ristournes, rabais et remise soit affichés sur les factures et mentionnés dans la facturation conformément à l'article L. 441.3 du code de commerce et au 9° du I de l'article 242 nonies A de l'annexe II au CGI.

5. Blanchiment d'argent

Le blanchiment d'argent est proscrit au sein des entreprises du groupe SIBARO. Nous condamnons fermement toute forme de blanchiment d'argent, qui consiste à dissimuler l'origine illégale de fonds afin de les intégrer dans l'économie légale. L'ensemble de nos flux financiers sont légitimes. Ces pratiques incluent des montages financiers complexes, l'usage de comptes bancaires offshore, et des transferts dissimulés, et elles compromettent l'intégrité de l'entreprise ainsi que la confiance de nos partenaires et clients. Chaque collaborateur doit faire preuve de diligence pour garantir que notre organisation reste libre de toute implication dans de tels actes.

Exemple de situation de blanchiment d'argent.

- **Fausse location ou ventes de matériel à des entreprises fictives** : établissement de contrats de location ou de vente avec des entreprises-écrans, souvent créées à l'étranger, qui ne récupèrent jamais réellement le matériel. Les paiements de ces « clients » fictifs sont en réalité de l'argent illégal, qui semble légitime une fois intégré dans les comptes de l'entreprise.
- **Gonflement des factures pour du matériel ou des services inexistant** : Facturation de services de maintenance, de réparation pour du matériel. Par exemple, une somme d'argent illégale est blanchie par le biais de ces faux services, en facturant des travaux jamais réalisés ou des montants largement surévalués.
- **Revente de matériel d'occasion avec des paiements en espèces** : vente de matériel d'occasion avec une part importante de paiements en espèces, souvent sans véritable enregistrement comptable. Cette pratique permet de réintégrer de l'argent liquide illégal dans les comptes de l'entreprise sous l'apparence de recettes provenant de ventes.
- **Faux rabais ou remises pour blanchir des fonds en retour** : En accord avec un client complice, accord de « remises » ou des « rabais » sur du matériel, en facturant initialement un montant gonflé. Une fois la transaction payée avec des fonds illégaux, une partie est restituée au client via des « remboursements » ou des avoirs, permettant au client de récupérer de l'argent blanchi.

6. Droits de l'Homme

Notre politique en matière de droits de l'Homme vise à garantir un environnement de travail respectueux, équitable et digne pour tous nos collaborateurs. Nous nous engageons fermement contre toute forme de travail forcé ou dissimulé et assurons à chacun un contrat de travail conforme à la réglementation. Nous interdisons strictement le travail des enfants dans notre organisation et dans l'ensemble de nos activités.

Travail et conditions de rémunération

Les heures supplémentaires réalisées par nos salariés, qu'elles soient incluses dans leur contrat de travail ou effectuées avec l'accord préalable de la direction, sont rémunérées de manière juste et conforme aux normes en vigueur. Nous valorisons une rémunération juste qui respecte la dignité humaine, assurant ainsi un traitement équitable pour tous.

Non-discrimination et égalité des chances

Nous refusons toute forme de discrimination, quelle qu'en soit la nature. Nous appliquons une politique de non-discrimination couvrant de nombreux critères, notamment : Origine, sexe, situation de famille, grossesse, apparence physique, vulnérabilité économique, nom, lieu de résidence, état de santé, perte d'autonomie, handicap, caractéristiques génétiques, mœurs, orientation sexuelle, identité de genre, âge, opinions politiques, activités syndicales, qualité de lanceur d'alerte ou de facilitateur, langue parlée, ethnie, nationalité, race supposée, religion.

Harcèlement

Nous avons mis en place un dispositif de signalement permettant aux collaborateurs de signaler toute situation de harcèlement sans crainte de représailles. Ce dispositif inclut une procédure rigoureuse de traitement des signalements pour garantir une réponse rapide, équitable et conforme à la dignité de chacun.

Santé et sécurité au travail

Nous plaçons la santé et la sécurité au travail parmi nos priorités, en poursuivant un objectif de zéro accident. Nous déployons des mesures préventives et sensibilisons nos équipes pour maintenir un environnement de travail sûr et sain. Nous nous fixons comme objectif de viser le 0 accidents de travail.

7. Environnement

Nous accordons une importance centrale à la préservation de l'environnement, qui constitue un pilier essentiel de notre démarche éthique. Nous croyons en la responsabilité partagée de protéger les ressources naturelles et de minimiser notre impact écologique. Nos engagements se traduisent par une volonté constante de promouvoir des pratiques durables, en encourageant des approches qui prolongent la durée de vie des équipements et réduisent les déchets. Nous privilégions des solutions qui allient innovation et respect de l'environnement, afin de répondre aux besoins de nos clients tout en contribuant à un avenir durable.

Par ailleurs, nous sommes fermement engagés dans l'optimisation de nos consommations énergétiques et dans la recherche d'une meilleure efficacité énergétique au quotidien. En collaborant avec des partenaires

partageant nos valeurs, nous favorisons des pratiques éthiques et responsables, alignées sur une vision durable de notre industrie. Cet engagement reflète notre détermination à concilier performance et respect de l'environnement, tout en répondant aux attentes croissantes de nos parties prenantes.

8. Achats responsables

La dimension d'achats et de partenariats locaux est déjà fortement ancrée dans nos pratiques d'achat, et nous nous engageons à aller plus loin en intégrant des exigences en matière de droits de l'Homme, d'environnement et de responsabilité sociale. Nous veillons à ce que nos fournisseurs, prestataires et sous-traitants adoptent également des politiques et pratiques éthiques. Dans cette optique, nous avons mis en place une évaluation de nos fournisseurs pour examiner leurs pratiques en matière d'éthique, de droits de l'Homme, de responsabilité sociale et de protection de l'environnement.

Nous avons également instauré un code de conduite fournisseur qui garantit l'engagement de notre chaîne d'approvisionnement envers les enjeux de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE). Notre objectif est d'évaluer 100 % de nos partenaires via un questionnaire d'évaluation et de faire signer le code de conduite à tous nos fournisseurs. Nous intégrons ainsi des facteurs éthiques, sociaux et environnementaux dans nos critères d'achats et nous nous engageons à assurer un suivi régulier, tous les trois ans, pour évaluer l'évolution des politiques et pratiques de nos partenaires.

Signalements et recours

En cas d'infraction de la charte éthique, il est mis à disposition des parties prenantes un dispositif de signalement accessible directement sur notre site internet qui permet de signaler toute infraction d'une des entités du groupe et notamment celle en lien avec la politique éthique de l'entreprise définie par la présente.

Le dispositif de signalement est directement accessible à l'adresse suivante et permet de réaliser un signalement de manière confidentielle : <https://forms.gle/f7wwZNTkewyy5jmQ8>

Pour les situations de harcèlement, un autre dispositif est accessible en ligne à l'adresse suivante et permet de réaliser un signalement de manière confidentielle : <https://forms.gle/k7K2qDcKExkJ36t5>

Pour donner suite à chaque signalement, une enquête interne est diligentée selon la méthodologie définie par l'entreprise et conformément aux dispositions fixées par la réglementation. La méthodologie sus-citée est définie au sein de la procédure de traitement des signalements du groupe SIBARO et a fait l'objet d'une validation auprès de la direction et des représentants du personnel. Nous nous donnons pour objectifs de traiter 100% des signalements effectués par ce dispositif.

Si des faits signalés qui ont été commis par un salarié, ont été reconnus comme avérés à l'issue de l'enquête interne, celui-ci est, en outre, passible d'une sanction disciplinaire pouvant aller d'un simple avertissement ou blâme, de la mise à pied disciplinaire, de la mutation disciplinaire, de la rétrogradation jusqu'au licenciement pour faute grave proportionnellement à la faute commise. Il est aussi possible que le salarié fasse l'objet de mesures visant à le sensibiliser en lien avec la faute commise, notamment des actions de sensibilisation et de formation. Il est également exposé à toutes autres mesures jugées adaptées à la situation par la direction.

Protection du lanceur d'alerte et des personnes impliquées dans le signalement

Qu'est-ce qu'un lanceur d'alerte ?

Selon l'article 6 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique : “Un lanceur d'alerte est une personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement. Lorsque les informations n'ont pas été obtenues dans le cadre des activités professionnelles mentionnées au I de l'article 8, le lanceur d'alerte doit en avoir eu personnellement connaissance.”

Protection de l'identité des personnes impliquées dans le signalement

La réglementation régissant les procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte, notamment le Décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022 et la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016, établit des conditions de confidentialité strictes afin de garantir l'intégrité des informations recueillies. Cela inclut la protection de l'identité de l'auteur du signalement, des personnes visées et de tout tiers mentionné. L'accès à ces informations est limité aux membres du personnel autorisés, afin de protéger les droits de toutes les parties impliquées.

Seules les personnes et services compétents désignés pour traiter les signalements peuvent accéder aux données sensibles. En cas de réception d'un signalement par une personne ou un service non compétent, celui-ci doit être transmis sans délai aux services désignés tout en maintenant la confidentialité des informations.

Les informations recueillies ne seront communiquées à des tiers que si cela est absolument nécessaire pour le traitement du signalement dans le strict respect des dispositions légales. Toute communication à des tiers sera effectuée en conformité avec la législation sur la protection des données personnelles, dans le but d'assurer un traitement juste et complet du signalement.

Les procédures mises en œuvre garantissent la stricte confidentialité de l'identité des auteurs et des personnes visées, ainsi que des tiers mentionnés. Les éléments permettant d'identifier le lanceur d'alerte ne peuvent être divulgués qu'avec son consentement, sauf si une obligation légale nécessite de les communiquer à l'autorité judiciaire. Dans ce cas, le lanceur d'alerte en sera informé, sauf si cela compromettrait la procédure judiciaire, auquel cas des explications écrites seront fournies.

Quant aux éléments identifiant la personne mise en cause, ils ne peuvent être divulgués qu'à l'autorité judiciaire après l'établissement du caractère fondé de l'alerte. Toute divulgation d'éléments confidentiels est passible de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Protection contre les représailles

Conformément à l'article 10-1 - LOI n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, les personnes ayant signalé ou divulgué des informations dans les conditions prévues par la loi ne peuvent être tenues civilement ou pénalement responsables des dommages causés par leur signalement, dès lors qu'elles avaient des motifs raisonnables de croire que ces informations étaient nécessaires pour sauvegarder les intérêts en cause. Elles bénéficient également de l'irresponsabilité pénale prévue à l'article 122-9 du code pénal.

Les personnes qui signalent des informations de manière légitime sont protégées contre toute forme de représailles. Cela inclut, mais ne se limite pas, aux mesures suivantes :

- Suspension, mise à pied, licenciement, ou mesures équivalentes.
- Rétrogradation ou refus de promotion.
- Transfert de fonctions, changement de lieu de travail, réduction de salaire, ou modification des horaires de travail.
- Suspension de la formation.
- Évaluation de performance ou attestation de travail négative.
- Mesures disciplinaires, réprimandes, ou autres sanctions, y compris financières.
- Coercition, intimidation, harcèlement, ou ostracisme.
- Discrimination, traitement désavantageux ou injuste.
- Non-conversion d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat permanent.
- Non-renouvellement ou résiliation anticipée d'un contrat de travail.
- Préjudices, y compris atteintes à la réputation ou pertes financières.
- Mise sur liste noire empêchant de trouver un emploi futur dans le secteur.
- Résiliation anticipée ou annulation d'un contrat pour biens ou services.
- Annulation d'une licence ou d'un permis.
- Orientation abusive vers un traitement psychiatrique ou médical.

Tout acte ou décision pris en violation de ces protections est nul de plein droit.

Recours en cas de représailles

En cas de recours contre une mesure de représailles, la personne ayant signalé les faits peut présenter des éléments prouvant qu'elle a agi conformément à la loi. Dans ce cas, il revient à la partie accusée de prouver que la mesure prise contre le lanceur d'alerte est dûment justifiée.

Ces protections ont pour but de garantir un environnement sûr pour les lanceurs d'alerte, en leur assurant que leur démarche ne pourra entraîner de représailles injustifiées.

Lexique

Corruption : Acte par lequel une personne abuse de son pouvoir ou de sa position pour obtenir un avantage personnel ou financier, souvent en échange d'argent, de cadeaux, ou d'autres faveurs.

Ethique : Ensemble de principes et de valeurs guidant les comportements et décisions pour qu'ils soient moralement justes, responsables et respectueux des droits et du bien-être d'autrui.

Pratiques anti-concurrentielles : Actions qui visent à restreindre la concurrence sur un marché, par des accords ou pratiques abusives (ex. ententes sur les prix, manipulation de marchés), pour favoriser des entreprises ou fausser la compétition au détriment des consommateurs.

Pots-de-vin : Forme de corruption consistant en des paiements ou avantages donnés à une personne pour influencer sa prise de décision en faveur de celui qui offre le pot-de-vin.

Fraude : Acte délibéré de tromperie ou de falsification dans le but de tromper autrui ou d'obtenir un gain illégal, comme la manipulation de données, la fausse déclaration de sinistres ou le détournement de fonds.

Blanchiment d'argent : Processus consistant à dissimuler l'origine illicite de fonds obtenus de manière criminelle en les réinjectant dans l'économie légale pour les rendre apparemment licites.

Sécurité de l'information : Ensemble des mesures visant à protéger les données sensibles d'une organisation contre des accès non autorisés, des divulgations, des modifications, ou des destructions, assurant ainsi la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des informations.

Conflits d'intérêts : Situation dans laquelle une personne ou une organisation a des intérêts personnels ou financiers qui pourraient influencer ses décisions professionnelles, compromettant ainsi son impartialité et l'intérêt général.

Lanceurs d'alerte : Selon l'article 6 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique : "Un lanceur d'alerte est une personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement. Lorsque les informations n'ont pas été obtenues dans le cadre des activités professionnelles mentionnées au I de l'article 8, le lanceur d'alerte doit en avoir eu personnellement connaissance."

Lexique

Transparence : La transparence, dans un contexte économique, juridique ou commercial, désigne la mise à disposition claire, complète et accessible des informations nécessaires pour permettre aux parties prenantes (clients, fournisseurs, salariés, autorités, etc.) de prendre des décisions éclairées.

Ententes anticoncurrentielles : Les ententes sont des accords ou pratiques concertées entre entreprises qui faussent la concurrence sur le marché.

Abus de positions dominantes : Un abus de position dominante se produit lorsqu'une entreprise en position dominante sur un marché utilise cette position de manière abusive pour éliminer ou affaiblir ses concurrents, empêcher l'entrée de nouveaux acteurs, ou exploiter les consommateurs. Ces abus peuvent inclure des pratiques telles que la fixation de prix prédateurs, la limitation de la production ou la discrimination entre partenaires commerciaux. Ces comportements sont interdits par les lois de la concurrence.

Abus de dépendance économiques : L'abus de dépendance économique survient lorsqu'une entreprise exploite de manière abusive la dépendance d'une autre entreprise à son égard, par exemple un fournisseur ou un client, en raison d'un déséquilibre dans leurs relations commerciales. Cela peut inclure des pratiques telles que l'imposition de conditions contractuelles déloyales, des délais de paiement excessifs, ou des modifications unilatérales de contrats. Cette notion protège les acteurs économiques vulnérables face à des entreprises plus puissantes.

Concentrations anticoncurrentielles : Les concentrations anticoncurrentielles désignent des opérations de fusion, acquisition ou prise de contrôle entre entreprises qui restreignent significativement la concurrence sur un marché. Par exemple, si une fusion entre deux grandes entreprises réduit considérablement le nombre de concurrents, elle peut entraîner des hausses de prix, une diminution de l'innovation, ou un choix restreint pour les consommateurs. Ces opérations sont soumises au contrôle des autorités de la concurrence, qui peuvent les bloquer ou imposer des conditions.

Les clauses restrictives dans les contrats : Les clauses restrictives dans les contrats sont des dispositions qui limitent de manière excessive la liberté d'action d'une des parties au contrat, souvent dans un contexte commercial. Par exemple, cela peut inclure des clauses d'exclusivité, des interdictions de concurrence, ou des restrictions sur la revente des produits. Bien que certaines clauses soient justifiées et légales, elles deviennent problématiques lorsqu'elles nuisent à la concurrence ou sont imposées de manière abusive. Les autorités surveillent ces clauses pour éviter qu'elles ne créent des distorsions sur le marché.

Cadeau : Tout avantage matériel offert ou reçu dans le cadre d'une relation sociale ou professionnelle, destinée à susciter sympathie ou intérêt

Lexique

Invitation : Tout avantage immatériel offert ou reçu dans le cadre d'une relation sociale ou professionnelle, destiné à susciter sympathie ou intérêt.

Corruption active : il s'agit de l'acte par lequel une personne (le corrupteur) propose, promet ou donne un avantage indu à une autre personne (souvent un fonctionnaire ou un agent public) pour influencer une décision ou obtenir un service. La corruption active implique donc une action délibérée de la part de celui qui cherche à corrompre.

Corruption passive : c'est le fait, pour une personne (le corrompu), de solliciter ou d'accepter un avantage indu en échange de l'accomplissement ou de l'omission d'un acte dans le cadre de ses fonctions. La corruption passive désigne donc l'attitude de celui qui se laisse corrompre ou qui reçoit un pot-de-vin.

Ristourne : réduction accordée généralement en fin de période (mois, trimestre, année) selon le volume d'achats réalisés par le client sur cette période. Elle est souvent utilisée dans les relations commerciales durables pour récompenser la fidélité du client sur le long terme.

Rabais : réduction accordée sur le prix initial d'un produit ou service en raison d'un défaut, d'un retard de livraison ou d'autres circonstances particulières, comme des produits endommagés ou démodés. Le rabais compense donc une imperfection ou un désagrément.

Remise : réduction commerciale appliquée de façon habituelle ou occasionnelle, sans lien avec un défaut ou une circonstance particulière. Elle peut être accordée en fonction du statut de l'acheteur (comme pour les clients fidèles, les entreprises ou les étudiants) ou en raison de la quantité achetée.

Validation et promulgation de la procédure

Le présent document décrit la procédure de réception et de traitement des signalements, conformément à la réglementation en vigueur et à la politique du groupe SIBARO. Ce document a été examiné et approuvé par la Direction et les Comités Social et Économique (CSE) des entreprises concernées.

En signant ce document, les parties attestent de leur accord sur le contenu de cette procédure et de leur engagement à la respecter.

Signé le 05/03/2025
à La Veuve.

Simon POLICE - Directeur Général

Simon POLICE

Signé le 05/03/2025
à La Veuve.

Romain POLICE - Directeur Général



Signature du salarié

Je confirme avoir lu et avoir pris pleinement connaissance de la politique éthique des entreprises du groupe SIBARO. Je m'engage à respecter cette politique dans le cadre de l'exercice de mon poste et ceux dans toutes les situations où je représente l'entreprise. Je reconnais que toute violation de ces règles confirmée à l'issue d'une enquête interne peut engendrer des sanctions telles que cités par la présente politique ainsi que des poursuites judiciaires.

Signé le _____ à
_____.

Signature du salarié