



# Séché

**Code de conduite anticorruption  
applicable à toutes les entités de  
Séché Environnement**

## Le mot du Président

---



Le respect de principes éthiques est inscrit dans les gènes de Séché Environnement (le « Groupe »). En tant qu'entreprise familiale, le Groupe a toujours eu la volonté d'assurer sa pérennité et s'est construit autour de valeurs et de convictions fortes. Par conséquent, si le code de conduite anticorruption auquel le Groupe adhère, est une réponse à l'obligation légale de la Loi Sapin II du 9 décembre 2016, il renvoie surtout à nos valeurs. En effet, dès 2003, le Groupe a adhéré au Global Compact des Nations Unies, s'engageant par-là volontairement à respecter dix principes universellement acceptés dont la lutte contre la corruption.

L'éthique des affaires au quotidien, notre intégrité, ainsi que le respect des valeurs que nous portons contribuent chaque jour à la confiance de toutes nos parties prenantes et à améliorer notre réputation. Les clients, les investisseurs et les autres parties prenantes veulent collaborer avec des entreprises ayant une réputation sans faille, et dont l'engagement et le comportement le prouvent. Nous savons tous qu'une réputation est difficile à gagner mais n'est jamais acquise.

Je vous demande d'adhérer aux principes de ce code de conduite anticorruption et de toujours les mettre en application dans le cadre de votre vie professionnelle chez Séché Environnement. Ces règles ne sont pas facultatives, elles s'imposent à chacun de nous, sans compromis, à travers le monde quel que soit notre niveau hiérarchique. Chacun de nous engage sa responsabilité personnelle quand il ne les respecte pas. Il est alors susceptible d'encourir personnellement et de faire encourir au Groupe des amendes ou des sanctions pénales ou civiles. Si vous avez la moindre question sur l'un des articles de ce code de conduite anticorruption ou sur son application, vous pouvez consulter votre responsable hiérarchique, le Directeur de la Conformité, la Direction des Ressources Humaines ou la Direction Juridique. Ne gardez pas ces questions pour vous : parlez-en et demandez conseil.

Nous devons tous donner l'exemple, par notre comportement au quotidien et aussi signaler toute suspicion d'une violation de notre code de conduite anticorruption. Si vous découvrez ou suspectez une violation des règles édictées au sein du code de conduite anticorruption, vous devez immédiatement la signaler. Les signalements de bonne foi peuvent contribuer à protéger la pérennité du Groupe, vous serez donc toujours soutenus dans cette démarche. Ainsi, nous avons mis à disposition un système d'alerte éthique accessible sur notre site internet vous permettant de signaler toute activité supposée comme étant en violation du code de conduite anticorruption.

Le Groupe ne tolérera aucun manquement à vos obligations : les sanctions disciplinaires pour des comportements allant à l'encontre du code de conduite anticorruption peuvent aller jusqu'au licenciement. Soyez aussi assurés que le Groupe applique une politique de tolérance zéro concernant les éventuelles représailles dont ferait l'objet un collaborateur qui de bonne foi signalerait une violation supposée du code de conduite anticorruption.

Merci à tous des efforts que vous déployez pour respecter les règles édictées dans ce code de conduite anticorruption et les faire vivre au quotidien dans votre activité. Je compte sur l'exemplarité de chacun d'entre vous.

Joël Séché

Président de Séché Environnement

## Préambule

---

Le code de conduite anticorruption sur la base du modèle élaboré par Middledenext se réfère à la Convention des Nations Unies contre la corruption et s'attache à lutter contre toutes les formes de corruption. Il prend en compte les dispositions de la loi du 9 décembre 2016 dite « Sapin II » entrée en vigueur en juin 2017. Ce code de conduite anticorruption fait partie intégrante du règlement intérieur de l'entreprise.

Ce code de conduite anticorruption s'applique à tous les collaborateurs de Séché Environnement et à toute personne qui mène des activités au nom du Groupe.

Chaque collaborateur prend l'engagement de respecter ce code de conduite anticorruption, dans l'esprit et la lettre, en gardant en tête que :

- Les valeurs, principes et règles de comportement énoncés dans ce document ne sont pas facultatifs : ils doivent être respectés.
- Le code de conduite anticorruption ne peut décrire et prévenir tous les cas de corruption et de trafic d'influence pouvant se produire dans le cadre des activités quotidiennes.
- Chaque collaborateur doit donc exercer son propre jugement, faire appel à sa conscience professionnelle et à son bon sens dans l'application de ces principes.

En cas de doute sur la conduite à tenir, chaque entreprise s'appuie sur les outils d'aide et de conseil qu'elle a mis en place ainsi que sur un système d'alerte interne. Ce code de conduite anticorruption pourra être révisé.

En complément du présent code de conduite anticorruption, un guide pratique de l'éthique sous forme de foire aux questions (FAQs), disponible sur le site intranet du Groupe, a pour objectif de vous aider à mettre en application au quotidien ces principes. Vous y trouverez des exemples concrets de situations à risque avec des recommandations de comportements à adopter.

## 1. Cadre et champ d'application

Le code de conduite anticorruption s'applique à tous les collaborateurs du Groupe et de ses filiales détenues majoritairement et à toute personne susceptible d'engager ou de représenter le Groupe. Chaque collaborateur se doit d'adopter un comportement exemplaire au sein de chaque entreprise et ne rien faire qui soit contraire aux règles comportementales définies dans ce code de conduite anticorruption.

## 2. Règles fondamentales et déclinaisons

### ➤ Définitions

- La **corruption** est un comportement par lequel une personne (agent public ou personne privée) propose, demande ou accepte directement ou par le biais d'intermédiaire 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, influencer une décision.

On distingue deux types de corruption :

- La corruption est **active** lorsque c'est la personne qui corrompt qui est à l'initiative de la corruption.
- La corruption est **passive** lorsque l'acte de corruption est à l'initiative de la personne qui est corrompue, c'est-à-dire de la personne qui accomplit ou n'accomplit pas un acte en échange d'une contrepartie.

La corruption peut être **directe** ou **indirecte** lorsque l'acte de corruption est commis par exemple, par le biais d'intermédiaires ou de personnes liées.

La corruption peut prendre plusieurs formes sous couvert de pratiques commerciales ou sociales courantes ; il peut s'agir notamment d'invitations, de cadeaux, de parrainages ou encore de dons.

A noter que le délit de corruption est caractérisé dès lors que la personne qui propose l'avantage sait ou peut résolument croire que l'acceptation de l'avantage ne serait pas conforme à l'exercice de la fonction du bénéficiaire ou de l'activité en cause.

- Le **trafic d'influence** désigne le fait pour une personne de monnayer sa qualité ou son influence, réelle ou supposée, pour influencer une décision qui sera prise par un tiers au sein des pouvoirs publics.

Il implique trois acteurs : le bénéficiaire (celui qui fournit des avantages ou des dons), l'intermédiaire (celui qui utilise le crédit qu'il possède du fait de sa position) et la personne cible qui détient le pouvoir de décision (autorité ou administration publique, magistrat, expert, etc.).

### ➤ Principes 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.

**Si une personne est confrontée à une proposition elle doit s'interroger :**

- Les lois et la réglementation sont-elles respectées ?
- Est-ce conforme au code de conduite anticorruption et à l'intérêt de l'entreprise ?
- Est-ce dénué d'intérêt personnel ?
- Serais-je gêné si ma décision était communiquée ?

Chaque salarié peut exprimer ses doutes, s'il est confronté à un choix éthique ou de conduite des affaires auprès de son supérieur hiérarchique ou du Directeur de la Conformité Groupe et ce, en toute confidentialité.

## 2.1. Règles spécifiques aux agents publics

### ➤ Définitions

Le terme « agent public » désigne une personne dépositaire de l'autorité publique, chargée d'une mission de service public ou investie d'un mandat électif public, pour elle-même ou pour autrui.

### ➤ Principes et règles

La corruption d'agent public est passible de sanctions plus sévères<sup>1</sup>. Toute relation avec un agent public doit être 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). S'il n'est pas interdit par la loi, tout avantage octroyé à un agent public doit être totalement transparent vis-à-vis du Groupe et soumis à une autorisation préalable de la hiérarchie.

## 2.2. Cadeaux et invitations

### ➤ 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. Le fait d'offrir ou de se faire offrir, des repas, un hébergement et des divertissements (spectacles, concerts, événements sportifs etc.) est considéré comme une invitation.

### ➤ Principes et règles

Les cadeaux et les invitations peuvent s'apparenter à ou être perçus comme des actes de corruption active ou passive, aussi il convient d'être attentif en matière de cadeaux, de signes de courtoisie et d'hospitalité (reçus ou donnés), d'invitations à des divertissements qui contribuent à instaurer de bonnes relations mais peuvent être considérés comme un moyen d'influencer une décision, de favoriser une entreprise ou une personne.

Veillez en particulier vous référer à la politique cadeaux et invitations.

## 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, l'environnement (développement durable), à des fins caritatives ou humanitaires...

Les contributions politiques - monétaires ou non – sont destinées à soutenir des partis, des responsables ou des initiatives politiques.

### ➤ Principes et règles

Les demandes de dons, de donations ou de contributions doivent être considérées avec soin, en particulier celles émanant de personnes en position d'influencer les activités de l'entreprise ou qui pourraient, si le don était accordé, en tirer un avantage personnel. Les demandes de dons doivent être approuvées par un supérieur hiérarchique.

<sup>1</sup> Le Code pénal français sanctionne lourdement les individus coupables de corruption publique - peines pouvant aller jusqu'à 10 ans de prison et 1 million d'euros d'amende. La simple tentative – par exemple, le fait de proposer un pot de vin ou de le demander – est condamné de la même manière que l'acte de corruption accompli.

## **2.4. Mécénat et sponsoring**

### ➤ Définitions

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

### ➤ Principes et règles

Ils doivent être réalisés sans rechercher d'avantages spécifiques de la part du bénéficiaire autres que la promotion de l'image de l'entreprise.

## **2.5. Paiements de facilitation**

### ➤ Définitions

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 toutes formalités notamment administratives telles que les demandes de permis, visas ou les passages en douane...

### ➤ Principes et règles

Les paiements de facilitation sont prohibés, sauf motifs impérieux (santé, sécurité d'un collaborateur...).

## **2.6. Evaluation des tiers (fournisseurs, prestataires, clients)**

### ➤ Définitions

L'évaluation porte sur les tiers, personnes physiques ou morales, avec lesquelles l'entreprise interagit et qui peuvent présenter dans certains cas un niveau de risque particulier en matière de corruption. Sont considérés comme tiers : les partenaires commerciaux, fournisseurs, prestataires, agents, clients, intermédiaires...

### ➤ Principes et règles

Chaque entreprise s'attache à ce que les tiers respectent ses principes et ses valeurs et à effectuer les diligences appropriées.

## **2.7. Conflits d'intérêts**

### ➤ Définitions

Les conflits d'intérêts découlent de toute situation dans laquelle les intérêts personnels des collaborateurs sont en conflit avec leurs fonctions ou responsabilités.

### ➤ Principes et règles

Les collaborateurs doivent éviter les situations de conflit d'intérêts lors de la prise de décisions professionnelles. Si des circonstances donnent lieu à un conflit d'intérêts potentiel ou avéré, les collaborateurs concernés doivent en faire état à leur supérieur hiérarchique et au Directeur de la Conformité.

## **2.8. Enregistrements comptables/Contrôles internes**

### ➤ Définitions

L'entreprise doit veiller à ce que ses services comptables et/ou ses auditeurs internes et/ou externes soient attentifs dans leurs contrôles aux dissimulations de faits de corruption dans les livres, les registres et les comptes.

### ➤ Principes et règles

Les personnes qui travaillent sur les missions de contrôle comptable (audits, certification des comptes), doivent être particulièrement vigilantes quant à la fidélité et à la sincérité des comptes.

### 3. Mise en application

#### 3.1. Formation

Les collaborateurs sont tenus de prendre connaissance du présent code de conduite anticorruption et de participer, s'ils sont exposés de par leur fonction, aux séances de formation qui sont organisées par l'entreprise afin de les sensibiliser à la lutte contre la corruption. Les nouveaux collaborateurs sont sensibilisés dès leur prise de fonction à l'existence du code de conduite anticorruption et à l'obligation de s'y conformer strictement.

#### 3.2. Signalement de pratiques non conformes au code de conduite anticorruption et protection du lanceur d'alerte

Chaque collaborateur peut faire part de ses doutes et/ou poser ses questions à sa hiérarchie, au Directeur de la Conformité du Groupe ou à la Direction Générale ou bien via le système d'alerte interne disponible sur le site l'entreprise :

- S'il est confronté à un risque de corruption ou de trafic d'influence ;
- S'il estime de bonne foi qu'une violation du code de conduite anticorruption a été ou est en train d'être ou va peut-être être commise ;
- S'il découvre que quelqu'un subit des pressions ou des représailles pour avoir émis un signalement de bonne foi.

Tout collaborateur qui rendrait compte de bonne foi et de manière désintéressée, c'est-à-dire en étant sincèrement persuadé que sa déclaration est exacte, d'une violation ou d'un risque de violation du code de conduite anticorruption à sa hiérarchie ou au référent sera protégé contre toutes formes de représailles. Son identité et les faits seront traités de façon confidentielle conformément à la réglementation applicable

Par ailleurs, si une erreur de bonne foi n'entraînera aucune mesure disciplinaire, en revanche, les dénonciations volontairement abusives ou marquées par une volonté de nuire seront passibles de sanctions.

#### 3.3. Dispositifs d'alerte professionnelle et protection des données personnelles

Les collaborateurs sont informés de l'existence du dispositif.

Conformément à la réglementation applicable à la protection des données personnelles dans la plupart des pays dans lesquels l'entreprise est présente et, notamment au sein de l'Union Européenne, toute personne identifiée dans le cadre d'un dispositif d'alerte professionnelle, qu'elle soit émetteur de l'alerte ou faisant l'objet de l'alerte, peut exercer son droit d'accès aux données la concernant.

Chacun pourra également demander la rectification ou la suppression des données personnelles si celles-ci sont inexactes, incomplètes, équivoques ou périmées selon les mêmes modalités réglementaires en vigueur.

#### 3.4. Sanctions en cas de violation du présent code de conduite anticorruption

Le non-respect des règles engage la responsabilité personnelle du collaborateur et l'expose à des sanctions notamment pénales<sup>1</sup> selon les législations applicables.

L'entreprise s'engage à :

- Prendre toutes les déclarations en compte ;
- Enquêter sur les alertes avec diligence ;
- Évaluer les faits de manière objective et impartiale ;

---

<sup>1</sup> La loi française incrimine de la même manière la corruption active (le corrupteur) et la corruption passive (le corrompu). Pour une personne physique, la peine maximum est de 5 ans de prison et 500 000 € d'amende (dont le montant peut être porté au double du produit tiré de l'infraction).

- Prendre les mesures correctives et les sanctions disciplinaires adéquates. Autre titre des sanctions, l'agissement fautif pourra être sanctionné ainsi que suit et selon la gravité des faits par des mesures allant de :
  - L'avertissement oral ou écrit
  - Le blâme
  - La mise à pied
  - La rétrogradation
  - Le licenciement pour cause réelle et sérieuse
  - Au licenciement pour faute grave (sans préavis ni indemnité) ou lourde (ni préavis, ni indemnité, ni congés payés).

Ces sanctions sont sans préjudice des poursuites judiciaires éventuelles. En aucun cas, la conviction d'agir dans l'intérêt de la société ne peut justifier en tout ou partie des comportements en contradiction avec les dispositions des lois applicables et du code de conduite.

### **3.5. Mise en œuvre : responsabilité et surveillance**

Il incombe à chaque collaborateur de mettre en œuvre le code de conduite anticorruption dans le cadre des responsabilités relatives à sa fonction. L'entreprise effectue des contrôles périodiques afin de vérifier le respect de la conformité des pratiques.

Les organes de gouvernance de l'entreprise et/ou du groupe font un point régulier sur le suivi de la mise en œuvre et des suites données aux alertes.



## Annexe : Déploiement du dispositif unique d’alerte interne

---

Séché Environnement (le « Groupe ») a opté pour la mise en place d’un seul et unique dispositif technique de recueil des signalements pour l’alerte générale et l’alerte anticorruption dans le respect des dispositions légales en matière de protection des lanceurs d’alerte et des recommandations de l’Agence Française Anticorruption (AFA).

Afin de vous soutenir dans l’application des principes éthiques défendus par le Groupe, ce dispositif d’alerte représente un canal venant compléter l’échange direct avec votre responsable hiérarchique.

### Sommaire

1. Qui peut lancer une alerte ?
2. Quels faits peuvent être l’objet d’une alerte ?
3. Statut du lanceur d’alerte
4. Sous quelles garanties lancer une alerte ?
5. Comment adresser le signalement ?
6. Comment l’alerte est-elle traitée ?
7. Conservation des données personnelles

## 1. Qui peut lancer une alerte ?

Le dispositif d'alerte du Groupe est ouvert aux membres du personnel et aux collaborateurs extérieurs et/ou occasionnels : salariés en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée, stagiaires, apprentis ou alternants, salariés d'une entreprise de travail temporaire travaillant au sein ou pour le compte d'une société du Groupe, salariés mis à disposition, membres du personnel dont la relation de travail s'est terminée lorsque les informations ont été recueillies à l'occasion de cette relation. Il est aussi ouvert aux membres de l'organe d'administration, aux actionnaires, aux sous-traitants et aux fournisseurs.

## 2. Quels faits peuvent être l'objet d'une alerte ?

Les comportements contraires aux codes de conduite anticorruption et concurrence auxquels se réfère le Groupe ainsi que les faits entrant dans la définition du lanceur d'alerte :

- Un crime ou un délit ;
- La violation grave et manifeste d'un engagement international ratifié ou approuvé par la France ;
- La violation d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement ;
- La violation d'un règlement de l'Union Européenne ;
- La violation grave et manifeste d'une loi, d'un règlement ;
- Menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général.

Le dispositif d'alerte permet ainsi aux collaborateurs du Groupe de signaler des faits graves dans les domaines suivants :

- Toute violation d'une charte ou d'un code de conduite du Groupe
- Corruption, concurrence, blanchiment ;
- Comptable, financier ;
- Discrimination, harcèlement ;
- Santé, hygiène et sécurité au travail ;
- Protection de la santé publique ;
- Protection de l'environnement ;
- Protection de la vie privée, des données personnelles et sécurité des systèmes d'information.

La liste n'est pas limitative.

## 3. Statut du lanceur d'alerte

Pour pouvoir bénéficier de la protection légale associée au statut du lanceur d'alerte, cinq conditions doivent être remplies :

- Être une personne physique ;
- Avoir obtenu l'information dans un cadre professionnel ;
- Si l'information a été connue hors du cadre professionnel, la personne doit avoir eu personnellement connaissance des faits ;
- Agir sans contrepartie financière directe ;
- Agir de bonne foi ;
- Révéler des faits mentionnés au 2.

Lorsque ces critères sont remplis, le lanceur d'alerte bénéficie, en application de la loi, de garanties :

- Une immunité pénale dans les conditions de l'article L. 122-9 du Code pénal ;
- La divulgation de l'information « est nécessaire et proportionnée à la sauvegarde des intérêts en cause » et elle intervient dans le respect des procédures de signalement des alertes ;
- Par ailleurs, il ne peut pas être licencié, sanctionné ou discriminé du fait de l'alerte.

La loi prévoit :

- Une peine d'un an de prison et de 15 000 euros d'amende pour toute personne faisant obstacle de « quelque façon que ce soit » à la transmission d'un signalement en interne à l'entreprise ou à l'autorité judiciaire, administrative ou à un ordre professionnel.
- Une peine de trois ans de prison et de 60 000 euros d'amende en cas de représailles ou de tentative de représailles contre le lanceur d'alerte. A l'occasion de l'instance, le lanceur d'alerte pourra se voir verser des subsides si sa situation économique s'est gravement dégradée.
- Une amende équivalente à 20% du montant de la demande de dommages et intérêts pour la personne qui agit de manière dilatoire ou abusive contre un lanceur d'alerte. A l'occasion de l'instance, le lanceur d'alerte pourra se voir verser des subsides si sa situation économique s'est gravement dégradée.
- Un lanceur d'alerte peut également être poursuivi en cas de faux signalement. La loi prévoit une amende civile dont le montant peut atteindre jusqu'à 30 000 euros.

Le statut ne sera pas accordé si l'alerte :

- Est hors du champ d'application du dispositif ;
- Est de mauvaise foi.

En cas de dénonciation volontairement calomnieuse, son auteur est passible de sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement.

#### 4. Sous quelles garanties lancer une alerte ?

Toutes les données recueillies dans le cadre du présent dispositif d'alerte seront traitées de manière confidentielle, qu'il s'agisse de :

- L'identité de l'auteur du signalement ;
- Des faits objets du signalement ;
- Ou des personnes visées par le signalement.

Toutes les précautions utiles seront prises pour préserver la sécurité de ces données.

- Les personnes en charge du recueil des alertes ou du traitement de celles-ci sont à cet effet soumises à une obligation de confidentialité renforcée.
- Les données personnelles recueillies dans le cadre du présent dispositif d'alerte sont traitées en conformité avec les obligations du Règlement Général de Protection des Données (RGPD).

#### 5. Comment adresser le signalement ?

Vous avez des doutes ou des questions sur une situation particulière :

N'hésitez pas à en informer et/ou à poser vos questions à votre supérieur hiérarchique ou au Directeur de la Conformité Groupe : ces personnes sont vos interlocuteurs privilégiés et sont à même de vous aider et vous conseiller sur l'attitude à adopter pour respecter le code de conduite du groupe ou sur le présent dispositif.

Si vous ne pouvez pas ou vous ne souhaitez pas vous adresser à votre supérieur hiérarchique, vous pouvez utiliser le dispositif d'alerte éthique disponible sur [seche.ethicspoint.com](https://seche.ethicspoint.com) ou contacter le numéro gratuit 0800 91 70 75 depuis la France disponible 24h/24 et 7j/7. Ce dispositif est facultatif.

Les informations à communiquer sont les suivantes :

- Vos nom, prénom, fonction et lieu de travail ;
- Les faits que vous souhaitez communiquer, de manière objective et suffisamment précise, pour permettre de procéder à la vérification des faits allégués ;
- Vous pouvez également choisir de rester anonyme.

Si vous ne souhaitez pas vous adresser directement au Groupe :

- Dans un premier temps :
  - Si vous pensez que votre signalement ne permettra pas de remédier en interne à la situation ou si vous pensez risquer des représailles, vous pouvez directement saisir l'autorité judiciaire, administrative ou le défenseur des droits.
  - A la suite d'un signalement par le canal interne, dans les trois mois pour les situations simples et six mois pour les situations compliquées, vous pouvez saisir l'autorité judiciaire, administrative ou le défenseur des droits.
- Dans un second temps, vous pouvez révéler les faits publiquement :
  - Si vous n'avez pas reçu de réponse de la part de l'autorité publique dans un délai de trois mois pour les faits simples ou six mois pour les faits complexes.
  - En cas de danger imminent et manifeste pour l'intérêt général.

## 6. Comment l'alerte est-elle traitée ?

Vous recevrez dans un délai de sept jours, un accusé de réception de votre signalement, à l'adresse mail que vous aurez utilisée ou celle que vous aurez indiquée comme étant l'adresse d'échange choisie.

Vous serez informé ensuite du délai prévisible dans lequel le Groupe sera à même d'examiner la recevabilité du signalement.

Le Directeur de la Conformité Groupe et, le cas échéant, ses référents mèneront les investigations nécessaires à la recherche des éléments permettant de démontrer ou non les faits allégués dans un délai raisonnable. Ils sont soumis à des obligations de confidentialité, d'indépendance, d'impartialité et de transparence.

Si le signalement émis établit qu'il y a eu violation du code de conduite anticorruption ou de la législation, les conclusions seront transmises à la Direction Générale et à la Direction des Ressources Humaines qui prendront les mesures correctives et/ou les sanctions adéquates.

## 7. Conservation des données personnelles

Les signalements qui, entrant dans le champ d'application du dispositif, n'aboutissent à aucune procédure disciplinaire ou judiciaire, seront clôturés sans suite et l'ensemble des données recueillies sera archivé de façon anonyme dans les conditions et délais prévus par les textes en vigueur.

Si une procédure disciplinaire ou judiciaire est engagée à la suite d'un signalement, les données seront conservées jusqu'au terme des procédures et archivées de façon anonyme pour une durée conforme aux délais prévus par les textes en vigueur.

## Références aux textes

Le code de conduite anticorruption du Groupe, qui s'adresse aux entreprises françaises de plus de 500 salariés dont le chiffre d'affaires consolidé est supérieur à 100 millions d'euros, prévoit un dispositif d'alerte interne qui permet le recueil des signalements relatifs à l'existence de conduites ou de situations contraires à ce code et susceptible de constituer des faits de corruption.

Cependant, à côté du dispositif prévu au 2° du II de l'article 17, la loi Sapin II instaure au III de son article 8 (chapitre II consacré à la protection des lanceurs d'alerte) une obligation pour toute entreprise d'au moins 50 salariés de mettre en place des « procédures appropriées de recueil des signalements émis par les membres de leur personnel ou par des collaborateurs extérieurs et occasionnels ».