

Code de conduite anticorruption



1. PRÉAMBULE

L'article 17 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 prévoit que les sociétés appartenant à un groupe de sociétés dont la société mère a son siège social en France, dont l'effectif comprend au moins cinq cents salariés et dont le chiffre d'affaires consolidé est supérieur à 100 millions d'euros, sont tenues notamment de mettre en œuvre un code de conduite définissant et illustrant les différents types de comportements à proscrire comme étant susceptibles de caractériser des faits de corruption ou de trafic d'influence, ce code de conduite devant être intégré au règlement intérieur applicable aux salariés de la société, ainsi qu'un régime disciplinaire permettant de sanctionner les salariés en cas de violation de ce code de conduite.

C'est dans ce contexte qu'il a été décidé d'intégrer le présent code de conduite anticorruption :

- a) Au règlement intérieur, après information et consultation des IRP en application de l'article L.2323-47 du Code du travail et
- b) Au règlement intérieur du conseil d'administration de l'entité. Ainsi que de le rendre applicable également à tous les mandataires sociaux de l'entité.

2. CHAMP D'APPLICATION

Le Code de conduite s'applique, selon le cas :

- a) À tout collaborateur de la société ou de l'unité économique et sociale auquel se rapporte le règlement intérieur dans lequel le Code est intégré ;
- b) À tout membre du conseil d'administration ;
- c) À tout mandataire social.

Il est ici précisé que le code de conduite peut servir d'outil de communication externe dans les relations avec les clients, les usagers, les fournisseurs et, plus généralement, les partenaires de l'entreprise.

3. INTERDICTION DE LA CORRUPTION ET DU TRAFIC D'INFLUENCE ACTIFS

3.1 Principe

Il est interdit à tout collaborateur, mandataire social, dans l'exécution de ses fonctions, de proposer, sans droit, à tout moment, directement ou indirectement, des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages quelconques, pour elle-même ou pour autrui, à :

a) Soit une personne dépositaire de l'autorité publique, chargée d'une mission de service public ou investie d'un mandat électif public, pour qu'elle accomplisse ou s'abstienne d'accomplir, ou parce qu'elle a accompli ou s'est abstenue d'accomplir, un acte de sa fonction, de sa mission ou de son mandat, ou facilité par sa fonction, sa mission ou son mandat ;

b) Soit une personne qui exerce, dans le cadre d'une activité professionnelle ou sociale, une fonction de direction ou un travail pour une personne physique ou morale ou pour un organisme quelconque, pour qu'elle accomplisse ou s'abstienne d'accomplir, ou parce qu'elle a accompli ou s'est abstenue d'accomplir un acte de son activité ou de sa fonction ou facilité par son activité ou sa fonction, en violation de ses obligations légales, contractuelles ou professionnelles ;

c) Soit une personne, quelle qu'elle soit, pour qu'elle abuse, ou parce qu'elle a abusé, de son influence réelle ou supposée en vue de faire obtenir d'une autorité ou d'une administration publique des distinctions, des emplois, des marchés ou toute autre décision favorable. Il est également interdit à tout collaborateur ou mandataire social de céder à de telles sollicitations provenant d'une telle personne.

Les termes et expressions ci-dessus ont la même signification que ceux utilisés aux articles 433-1, 433-2 et 445-1 du code pénal. Le collaborateur ou mandataire social qui ne respecte pas ces interdictions commet un délit engageant sa responsabilité civile et pénale et peut être sanctionné voire licencié ou révoqué. S'il n'est pas licencié ou révoqué, il peut faire l'objet de l'éventail complet de sanctions disciplinaires auxquels un collaborateur ou mandataire social peut être assujéti.

3.2 Illustrations

a) Il est ainsi interdit à un collaborateur ou mandataire social, dans l'exécution de ses fonctions, de proposer (ou d'accepter de donner) de l'argent ou d'autres avantages à, notamment :

- i. Un agent du service de l'urbanisme d'une mairie afin d'obtenir un permis de construire ou une modification d'un plan local d'urbanisme ;
- ii. Un responsable d'une société ou un particulier qui détient un terrain ou un bien immobilier afin d'acheter au nom de l'entité ce terrain ou ce bien dans des conditions préférentielles ;
- iii. Un responsable d'une entreprise ou tout autre prestataire afin que cette entreprise ou ce prestataire consente une remise à l'entité concernée en vue de l'attribution d'un marché.

b) Les avantages proposés ou cédés à la personne en question peuvent prendre la forme, notamment :

- i. D'argent liquide, de virements de fonds ou de tout autre facilitation ;
- ii. D'une utilisation à titre personnel des marchés ou des dispositions de l'entité ;
- iii. De mise à disposition gratuite ou à un prix préférentiel de services ou d'installations ;
- iv. D'opportunités professionnelles, commerciales ou d'investissement ;
- v. De cadeaux ou d'invitations ;
- vi. De dons politiques ou caritatifs à un tiers lié à la personne concernée.

4. INTERDICTION DE LA CORRUPTION ET DU TRAFIC D'INFLUENCE PASSIFS

4.1 Principe

Il est interdit à tout collaborateur ou mandataire social de solliciter ou (lorsque proposés par un tiers) d'agréer, sans droit, à tout moment, directement ou indirectement, des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages quelconques pour lui-même ou pour autrui,

a) Soit pour accomplir ou avoir accompli, pour s'abstenir ou s'être abstenu d'accomplir un acte de son activité ou de sa fonction ou facilité par son activité ou sa fonction, en violation de ses obligations légales, contractuelles ou professionnelles ;

b) Soit pour abuser ou avoir abusé de son influence réelle ou supposée en vue de faire obtenir d'une autorité ou d'une administration publique des distinctions, des emplois, des marchés ou toute autre décision favorable.

Les termes et expressions ci-dessus ont la même signification que ceux utilisés aux articles 433-2 et 445-2 du Code

pénal. Le collaborateur ou mandataire social qui ne respecte pas ces interdictions commet un délit engageant sa responsabilité civile et pénale et peut être sanctionné voire licencié ou révoqué. S'il n'est pas licencié ou révoqué, il peut faire l'objet de l'éventail complet de sanctions disciplinaires auxquels un collaborateur ou mandataire social peut être assujéti.

4.2 Illustrations

a) Il est ainsi interdit à un collaborateur ou mandataire social de solliciter (ou d'accepter de recevoir) de l'argent ou d'autres avantages de la part :

- i. D'une entreprise ou tout autre prestataire pour obtenir un marché ou un contrat ;
- ii. D'un promoteur dans le cadre d'une VEFA ou d'une vente de lot dans un lotissement ;
- iii. D'une personne physique pour l'attribution d'un logement ou la fixation d'un loyer ;
- iv. D'une personne physique ou morale pour la vente d'un local ;
- v. D'une personne physique ou morale pour la fixation du loyer d'un local d'activité ;
- vi. D'une association pour obtenir l'affectation d'un immeuble.

b) Les avantages sollicités ou acceptés peuvent prendre la forme, notamment :

- i. D'argent liquide, de virement de fonds ;
- ii. D'une utilisation à titre personnel des marchés ou des dispositions de l'entité ;
- iii. De mise à disposition gratuite ou pour un prix préférentiel de services ou d'installations du tiers ;
- iv. D'opportunités professionnelles, commerciales ou d'investissement ;
- v. De cadeaux ou d'invitations ;
- vi. De dons politiques ou caritatifs à un tiers lié à la personne concernée.

5. INTERDICTION DES SITUATIONS DE CONFLIT D'INTÉRÊTS

5.1 Principe

Une situation de conflit d'intérêt apparait lorsque les intérêts personnels, directs ou indirects d'une personne sont susceptibles d'influencer l'exercice impartial et objectif de ses activités professionnelles. Les personnes relevant de la Charte de déontologie s'astreignent à éviter toute situation de conflit d'intérêts et s'engagent à mettre en œuvre les dispositifs permettant de les prévenir. La prévention des conflits d'intérêts repose avant tout sur leur déclaration :

- a) Du collaborateur auprès de sa hiérarchie et/ou du déontologue,
- b) Des administrateurs et des mandataires sociaux auprès du président de l'organe de gouvernance.

5.2 Illustrations, Exemple de situations de conflits d'intérêts :

- i. Traitement de sa propre demande de logement
- ii. Traitement d'un dossier de financement pour l'un des membre de sa famille ou connaissance
- iii. Attribution d'un marché à une société dans laquelle est détenue une part significative des actions.

6. OBLIGATION D'APPLIQUER LES POLITIQUES DE PRÉVENTION

Tout collaborateur ou mandataire social doit appliquer les politiques et procédures de prévention des risques de corruption et de trafic d'influence suivantes :

- a) La politique relative aux cadeaux et invitations jointe en Annexe A ;
- b) La politique relative au mécénat et au sponsoring jointe en Annexe B ;
- c) Les procédures d'évaluation de la situation des clients, fournisseurs de premier rang et intermédiaires, dès lors que ses fonctions incluent la conclusion et/ou le suivi de l'exécution de contrats avec des clients, fournisseurs de premier rang et intermédiaires ;
- d) Les procédures de contrôles comptables, internes ou externes, qui ont été mises en place afin de s'assurer que les livres, registres et comptes ne sont pas utilisés pour masquer des faits de corruption ou de trafic d'influence, dès lors que ses fonctions incluent l'application de telles procédures ;
- e) Les procédures du dispositif de contrôle et d'évaluation interne des mesures mises en œuvre pour lutter contre la corruption et le trafic d'influence, dès lors que ses fonctions incluent l'application de telles procédures.

Le collaborateur ou mandataire social qui ne respecte pas cette obligation s'expose à des sanctions disciplinaires et éventuellement au licenciement ou à la révocation.

7. OBLIGATION DE FORMATION

Tout collaborateur ou mandataire social comptant parmi ceux les plus exposés aux risques de corruption et de trafic d'influence doit suivre toute formation sur la prévention de la corruption et du trafic d'influence qui lui serait offerte par son employeur dans le cadre de son travail ou son mandat social. Le collaborateur ou mandataire social qui ne respecte pas cette obligation s'expose à des sanctions disciplinaires.

8. SIGNALEMENT DE MANQUEMENTS AU CODE

Tout collaborateur qui a connaissance de, ou soupçonne, l'existence de conduites ou de situations contraires au code de conduite anticorruption, concernant des faits de corruption ou de trafic d'influence, est invité à le signaler dans le cadre du dispositif d'alerte interne. L'utilisation de bonne foi du dispositif, même si les faits s'avèrent par la suite inexacts ou ne donnent lieu à aucune suite, n'exposera son auteur à aucune sanction disciplinaire. Cependant, le salarié qui abuse de cette procédure s'expose à d'éventuelles poursuites civiles ou pénales, notamment si le délit de dénonciation calomnieuse prévu à l'article 226-10 du code pénal caractérisé, ainsi qu'à des sanctions disciplinaires et éventuellement le licenciement dans les conditions prévues au règlement intérieur.

9. PROCÉDURE A SUIVRE EN CAS DE CONTRÔLE

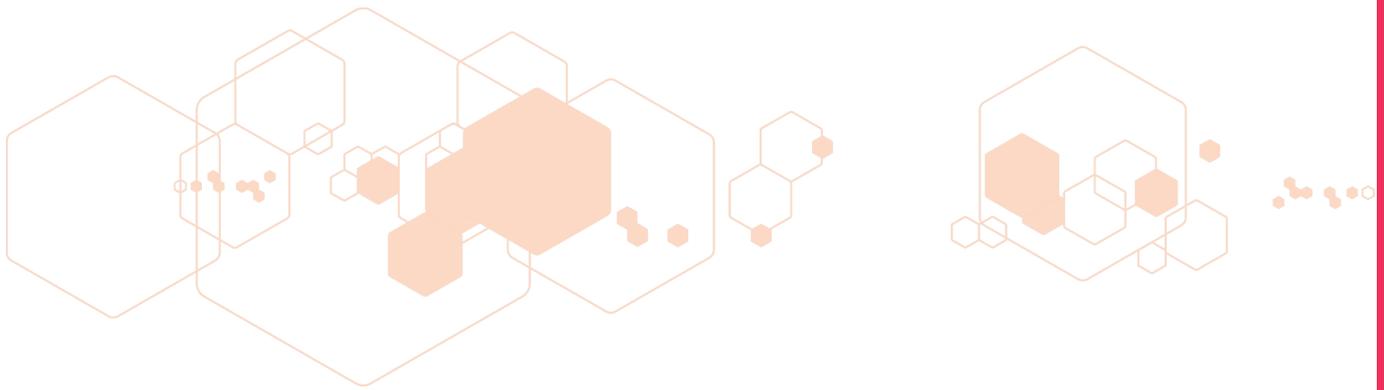
En cas de contrôle par l'Agence Française Anticorruption, la police ou la gendarmerie, tout collaborateur est invité à alerter immédiatement la direction générale.

10. SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Toute violation au code de conduite pourra faire l'objet de sanctions conformément aux sanctions disciplinaires figurant dans le règlement Intérieur de chaque société.

11. MISE A JOUR

Le présent code de conduite sera mis à jour chaque fois que l'évolution du dispositif anticorruption de l'organisation le justifie.



ANNEXE A – Politique relative aux cadeaux et aux invitations

Il est formellement interdit aux salariés, aux mandataires sociaux et aux administrateurs d'accepter des cadeaux quel qu'ils soient (sauf articles promotionnels de faible valeur).

Par exception, les cadeaux de fin d'année sont tolérés s'ils ne dépassent pas, en montant annuel cumulé, le plafond d'exonération des cotisations de sécurité sociale (fixé à 163€ en 2017). Tout cadeau qui pourrait être estimé comme dépassant cette limite devra faire l'objet d'une information au directeur de l'entité à laquelle est rattaché le salarié concerné, qui décidera de la conduite à tenir.

En aucun cas les adresses personnelles des salariés, des mandataires sociaux ou des administrateurs ne sont transmises aux fournisseurs et aux prestataires.

Les gratifications sous quelque forme que ce soit de la part d'un fournisseur ou d'un prestataire sont interdites. L'usage des étrennes destinées aux gardiens d'immeubles est toléré. Elles ne peuvent être reçues qu'à la fin de l'année ou au tout début de l'année suivante. Elles doivent rester facultatives. En aucun cas, elles ne peuvent être sollicitées ou suscitées par quelques comportements ou moyen que ce soit.

Il est interdit sans exception, pour un salarié, un mandataire social ou un administrateur d'offrir quelque cadeau que ce soit.

Les invitations à des repas au restaurant ne doivent être acceptées que dans la limite des nécessités de la fonction. Elles sont refusées en période d'appels d'offres, de négociation ou de renégociation de contrats ou de prestations. Dès qu'un fournisseur ou prestataire est perçu comme ne donnant pas entière satisfaction, ce type de contact doit être suspendu. Elles doivent être déclarées.

Les salariés, mandataires sociaux et administrateurs ne doivent pas accepter d'invitations dans un cadre plus personnel (domicile privé, par exemple).

Il est formellement interdit de bénéficier, à titre privé, d'invitations à des voyages d'agrément ou toute autre situation du même type. Les invitations à des spectacles, manifestations sportives ou culturelles, séminaires, colloques, voyages d'étude doivent faire l'objet d'une information à la hiérarchie avec laquelle seront examinées leur opportunité réelle et les suites à donner.

Concernant les salariés et les mandataires sociaux, les repas d'affaires ne doivent être organisés que dans la limite des nécessités de la fonction et les besoins de l'activité. Ces dépenses ne doivent pas avoir de caractère somptuaire, c'est-à-dire excessives au regard du retour sur frais, ni de caractère personnel.

Le montant maximum à engager pour les salariés est de 35€ par personne dans le cadre d'une invitation à déjeuner autorisée préalablement par le directeur du service. Ils doivent être liés à une affaire, une opération ou une prospection en cours.

ANNEXE B – Politique relative au mécénat et au sponsoring

Le mécénat

Le mécénat est un dispositif permettant à une entreprise de verser un don, sous forme d'aide financière ou matérielle, à un organisme pour soutenir une œuvre présentant un caractère d'intérêt général (cause sociale ou humanitaire, préservation du patrimoine, recherche, promotion de la création artistique, ...), sans contrepartie directe de la part du bénéficiaire.

Le sponsoring

Le sponsoring est le fait par une entreprise de participer au financement ou au déroulement d'un événement tel qu'une conférence, un séminaire, ou une manifestation culturelle ou sportive, non pas dans un but philanthropique comme pour le mécénat, mais à des fins commerciales pour promouvoir la marque ou les signes distinctifs des sociétés ALI (promotions des produits et services de l'entreprise, notoriété, image de marque, ...).

Les opérations de mécénat et de sponsoring sont limitées au regard de l'objet social des SA d'HLM. Aussi, elles ne sont autorisées que dans des cas strictement définis, à savoir :

- De missions d'accompagnement social destinées aux populations logées dans le patrimoine qu'elles gèrent (cf. article L422-2 du CCH) ;
- De prestations de services pour les populations logées dans le patrimoine géré par d'autres organismes de logement social (cf. article L422-2 du CCH) ;
- D'actions de développement à caractère social d'intérêt direct pour les habitants des quartiers d'habitat social, dans le cadre des contrats de ville (cf. article L.424-2 du CCH).

Il est interdit de verser des subventions pour le financement de partis ou d'activités politiques ou religieuses.

Les actions de mécénat sont autorisées dans les conditions suivantes :

- L'organisme bénéficiaire est à but non lucratif, son activité doit être non concurrentielle et ne doit pas profiter à un cercle restreint de personnes, ses statuts sont régulièrement déposés, une comptabilité régulière et sincère est établie et vérifiée par un tiers indépendant, ses membres sont connus ;
- Elles ont un lien avec l'objet social et les activités des sociétés 3F ;
- Elles sont systématiquement validées par la direction générale de la société ;
- Elles ne sont pas le moyen de dissimuler ou de commettre indirectement une infraction (corruption, trafic d'influence...);
- Une convention est établie qui doit apporter la plus grande transparence dans l'utilisation qui sera faite des fonds.

Les actions de sponsoring sont autorisées dans les conditions suivantes :

- Elles sont systématiquement validées par la direction générale de la société ;
- Elles ne sont pas le moyen de dissimuler ou de commettre indirectement une infraction (corruption, trafic d'influence...);
- Un contrat est établi précisant notamment les contreparties octroyées qui doivent être équivalente à la contribution versée. Une facture de la part de la personne physique ou morale sera libellée au nom de 3F.