

---

# CODE DE CONDUITE ÉTHIQUE

---



**GROUPE PONTICELL FRÈRES**

# SOMMAIRE

|                             |          |
|-----------------------------|----------|
| <b>Message du Président</b> | <b>3</b> |
|-----------------------------|----------|

|                                           |          |
|-------------------------------------------|----------|
| <b>Message du Référent éthique Groupe</b> | <b>4</b> |
|-------------------------------------------|----------|

|                           |          |
|---------------------------|----------|
| <b>Pourquoi ce Code ?</b> | <b>5</b> |
|---------------------------|----------|

**1**

|                        |          |
|------------------------|----------|
| <b>Nos engagements</b> | <b>6</b> |
|------------------------|----------|

- Lutte contre la corruption et le trafic d'influence
- Lutte contre la fraude
- Lutte contre les pratiques anticoncurrentielles
- Respect du droit du travail
- Promotion de la solidarité
- Activités politiques et religieuses
- Respect des coutumes locales
- Protection des données personnelles
- Limitation de l'impact environnemental de nos activités
- Protection de l'image, de la confidentialité et du patrimoine du Groupe

**2**

|                                |           |
|--------------------------------|-----------|
| <b>Les situations à risque</b> | <b>13</b> |
|--------------------------------|-----------|

- Cadeaux et invitations
- Conflits d'intérêts
- Mécénats, dons et parrainages
- Paiements de facilitation
- Relations avec des intermédiaires commerciaux, dont les apporteurs d'affaires

**3**

|                      |           |
|----------------------|-----------|
| <b>Mise en œuvre</b> | <b>18</b> |
|----------------------|-----------|

- Pilotage et mise à jour du programme éthique
- Formations et sensibilisations
- Le rôle des collaborateurs, directeurs et responsables
- Sanctions disciplinaires
- Vérification et évaluation

**4**

|                               |           |
|-------------------------------|-----------|
| <b>Le dispositif d'alerte</b> | <b>20</b> |
|-------------------------------|-----------|

## MESSAGE DU PRESIDENT



**Thierry LE GANGNEUX**  
Président du Groupe Ponticelli

Chez Ponticelli, l'intégrité guide nos actions afin d'assurer une conduite des affaires responsable, conforme aux lois, aux réglementations et à nos valeurs. Elle constitue le socle de la confiance qui nous lie à nos partenaires, clients et collaborateurs. Ce Code de conduite reflète notre volonté collective de maintenir les plus hauts standards éthiques dans toutes nos activités.

Dans un monde où les exigences éthiques sont de plus en plus fortes, et leur respect plus que jamais indispensable, nous réaffirmons avec force notre engagement à appliquer une tolérance zéro en matière de corruption. Aucun compromis ne sera toléré : la transparence et l'honnêteté doivent guider chacune de nos décisions, à tous les niveaux de l'entreprise.

La corruption n'est jamais un acte isolé : elle fragilise les droits humains, alimente les inégalités, nuit à l'environnement et mine la confiance dans les institutions. En la combattant fermement, nous contribuons à un modèle économique plus juste, plus durable et plus respectueux des personnes et des territoires.

Ce Code définit clairement les comportements attendus et les principes qui nous unissent. Il nous rappelle que l'éthique n'est pas une option, mais une exigence fondamentale.

Je compte sur l'engagement de chacun d'entre nous pour faire de Ponticelli Frères un exemple de probité et de responsabilité.

# MESSAGE DU RÉFÉRENT ÉTHIQUE GROUPE

Le Code de conduite que nous vous présentons aujourd'hui est le fruit d'un travail collectif, nourri par notre cartographie des risques de corruption et par l'expérience opérationnelle de nos équipes. Il prend en compte la diversité de nos métiers, de nos implantations et de nos environnements d'intervention, parfois complexes, toujours exigeants.

Dans ce contexte, l'éthique ne peut être une simple déclaration d'intention. Elle doit s'incarner dans des pratiques concrètes, cohérentes et partagées. Ce Code est là pour nous y aider : il précise les bonnes pratiques à adopter, conformément à nos engagements.

La tolérance zéro en matière de corruption est un principe non négociable. Les conséquences de la corruption sont graves et systémiques. Elle affaiblit les organisations, dégrade les conditions sociales et ont un impact important sur l'environnement. En tant qu'entreprise responsable, nous avons le devoir de prévenir ces risques et d'agir avec rigueur et transparence.

Ce Code est un outil à votre disposition. N'hésitez pas à vous y référer, et à vous rapprocher de moi si besoin. L'éthique des affaires est une responsabilité collective et je m'engage à vous accompagner pour faire vivre ces principes au quotidien.



**Arnaud COUPET**  
Réfèrent éthique Groupe

## POURQUOI CE CODE ?

Conscient de sa responsabilité sociétale, le Groupe Ponticelli (ci-après le « Groupe ») s'engage à adopter et à promouvoir des pratiques exemplaires dans l'ensemble de ses activités. Cet engagement porte notamment sur la lutte contre la corruption et le trafic d'influence, le respect des droits humains, la protection des données personnelles et la préservation de l'environnement. Par cet engagement, le Groupe affirme sa volonté de contribuer à une performance durable sur l'ensemble des territoires où nous avons des activités.

Le présent Code de conduite s'inscrit pleinement dans la démarche éthique du Groupe. Il s'applique à l'ensemble des entités qui le composent, partout dans le monde, dans le respect des législations locales en vigueur. Il concerne également l'ensemble des collaborateurs du Groupe, qu'ils soient permanents, temporaires ou mis à disposition par des entreprises tierces.

Ce Code de conduite éthique est établi dans l'intérêt de tous. Il guide les comportements et les pratiques dans l'ensemble des relations entretenues avec les parties prenantes du Groupe, notamment les partenaires, clients, fournisseurs ou encore sous-traitants. Il est ainsi attendu de toute personne ou organisation agissant avec ou pour le Groupe Ponticelli qu'elle adopte un comportement conforme aux principes éthiques qui y sont définis.

Le présent Code constitue un socle de référence destiné à instaurer des relations durables, fondées sur la confiance et l'intégrité. Il est complété par des politiques et procédures internes, régulièrement mises à jour. Chacun est tenu de respecter les règles et principes énoncés, de faire preuve de vigilance et de signaler toute situation ou préoccupation via les canaux prévus à cet effet.

En toutes circonstances, le respect de la loi constitue une obligation fondamentale. Toutefois, lorsque les exigences légales se révèlent moins strictes que les principes définis dans le présent Code, ce sont ces derniers qui doivent être appliqués.

---

Le présent Code de conduite éthique a été élaboré par la Direction RSE-éthique et communication et validé par la Direction générale du Groupe Ponticelli.

# 1 NOS ENGAGEMENTS

## LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET LE TRAFIC D'INFLUENCE

### LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

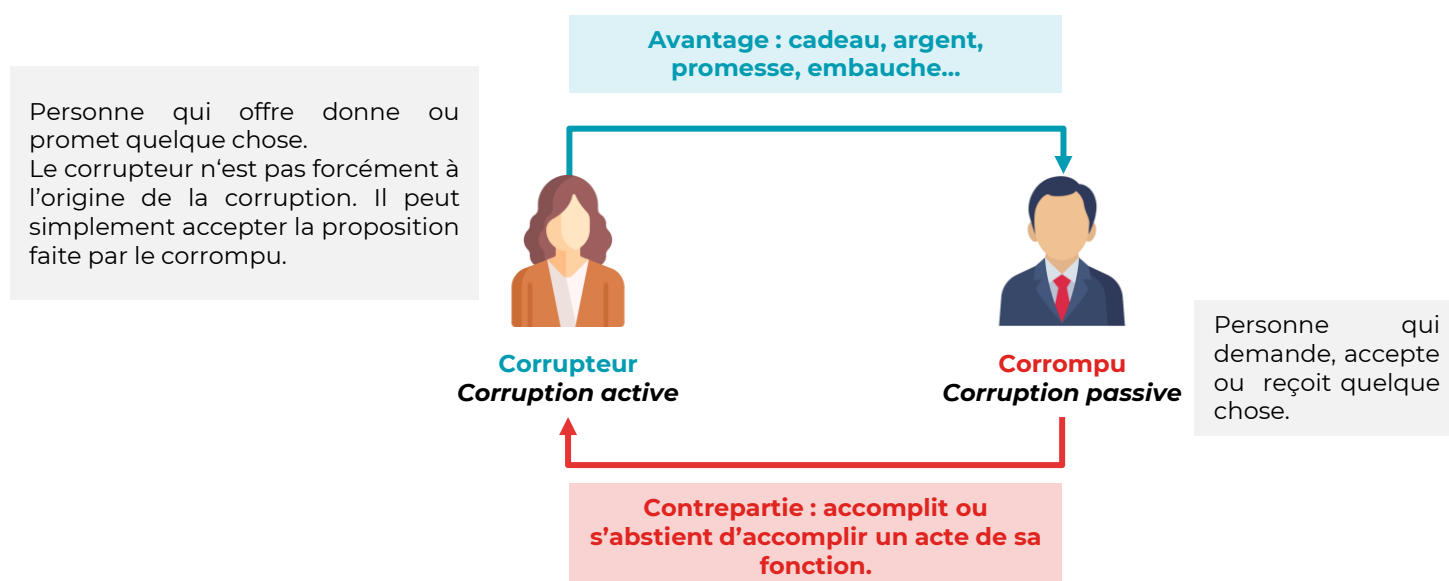
La corruption consiste à solliciter, à recevoir, à promettre, à proposer ou à offrir un avantage indu (monétaire ou autre) à un tiers (agent public ou toute autre personne physique ou morale) afin que celui-ci, en violation de ses obligations, agisse ou s'abstienne d'accomplir un acte qui relève ou qui est facilité par sa fonction ou par son activité.

Il est à noter qu'en pratique, les avantages en question peuvent revêtir différentes formes, tels que des versements d'argent, la communication d'informations confidentielles et/ou privilégiées, l'embauche d'un proche pour un emploi (favoritisme), ou encore des prestations gratuites.

Les actes de corruption sont susceptibles d'être extrêmement préjudiciables pour le Groupe, tant en termes financiers, commerciales que pour sa réputation. Nous appliquons ainsi une politique de tolérance zéro face à tout acte de corruption publique ou privé, actif ou passif.

**Chaque collaborateur doit faire preuve d'intégrité, d'honnêteté et de transparence dans l'exercice de son activité professionnelle et agir en conformité avec les lois en matière de lutte contre la corruption et le trafic d'influence. Tout collaborateur qui contournerait ou chercherait à contourner ces lois s'expose à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement et à des condamnations civiles et pénales lourdes (amendes, emprisonnement).**

### EXEMPLE D'UN SCHÉMA DE CORRUPTION



## LUTTE CONTRE LE TRAFIC D'INFLUENCE

Le trafic d'influence désigne le fait pour une personne exerçant dans le secteur public de se laisser acheter (sur sa sollicitation ou celle d'un tiers) pour user de son influence (réelle ou supposée) afin d'obtenir une décision favorable de la part d'une autorité ou d'une administration publique.

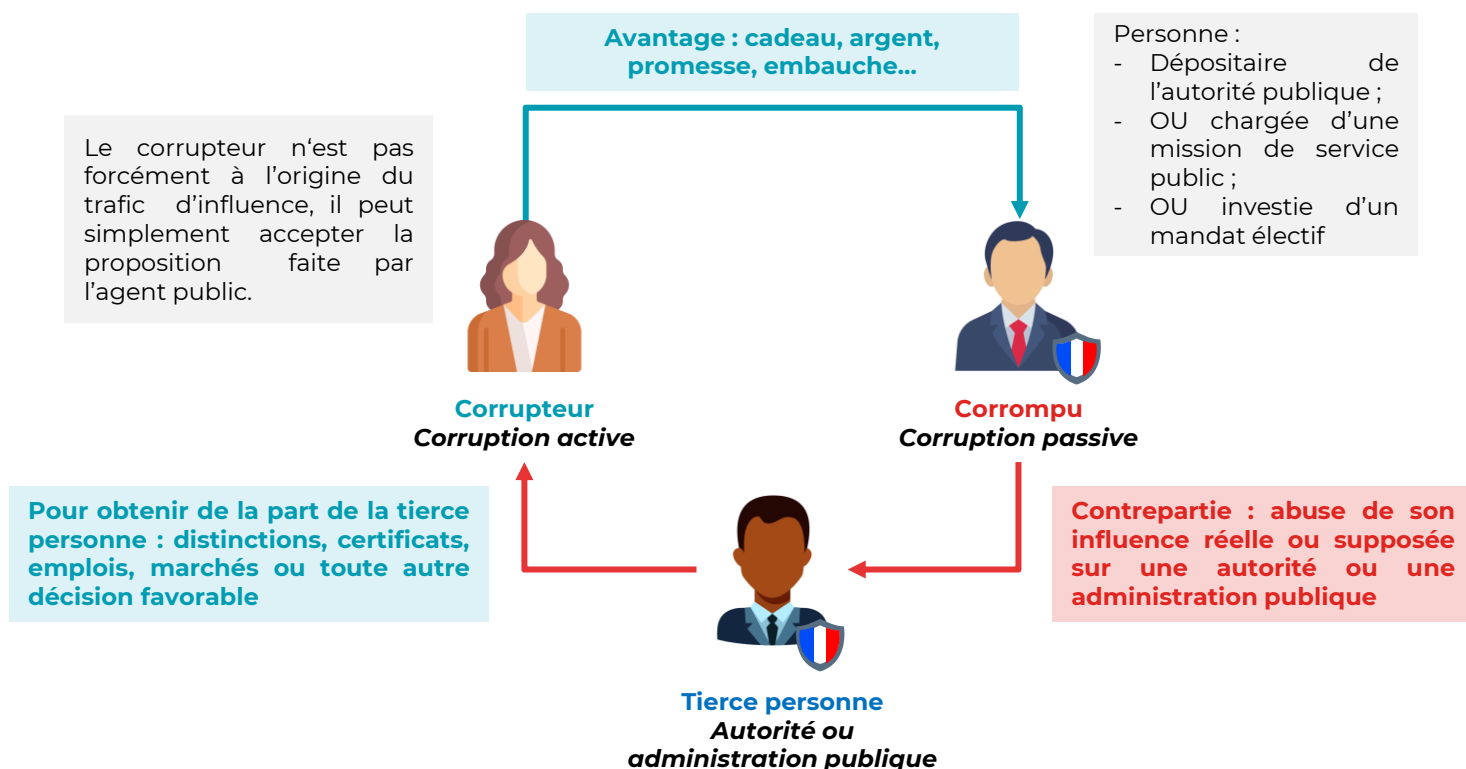
Le trafic d'influence suppose l'intervention de trois personnes :

- Le bénéficiaire, c'est-à-dire, celui qui fournit des avantages ou des dons ;
- La personne cible, qui détient le pouvoir d'octroyer ou de délivrer la décision favorable (autorité ou administration publique, magistrat, expert, etc.) ;
- L'intermédiaire, qui use de sa position pour influencer la personne cible.

Comme pour la corruption, le trafic d'influence est une infraction qui peut entraîner des sanctions pénales et civiles. Le droit pénal distingue deux types de trafic d'influence :

- On parle de trafic d'influence actif lorsqu'un particulier ou une entreprise demande à une personne d'abuser de son influence auprès d'un tiers ;
- On parle de trafic d'influence passif quand l'initiative de se laisser acheter ou influencer est prise par la personne influente ou supposée influente.

## EXEMPLE D'UN SCHÉMA DE TRAFIC D'INFLUENCE



## LUTTE CONTRE LA FRAUDE

La fraude est un acte destiné à tromper dans le but d'obtenir un consentement ou un avantage illégitime (financier, matériel...). Cet acte intentionnel peut contourner une obligation légale, une exigence client ou une règle interne.

La fraude peut revêtir différentes formes et toucher tous les secteurs d'activités et niveaux hiérarchiques en entreprise :

- Les fraudes internes concernent les actes commis à l'intérieur de l'entreprise, impliquant un collaborateur et allant à l'encontre de la législation ou du règlement interne (ex : manipulation comptable, valider un contrôle non réalisé...);
- Les fraudes externes sont initiées par une ou plusieurs personnes externes à l'entreprise et réalisées au détriment du Groupe (ex: usurpation d'identité, usage de faux documents...);
- Les fraudes mixtes résultent d'une coopération entre un collaborateur du Groupe et des personnes externes à l'entreprise (falsification de facture, transmission d'un fichier client confidentiel à un proche...).

**Tout comme pour la corruption et le trafic d'influence, le Groupe applique une tolérance zéro en matière de fraude. Chaque collaborateur est ainsi tenu de s'abstenir de toute irrégularité, tromperie ou falsification, et de conduire ses activités avec intégrité et rigueur, dans le souci constant de protéger les intérêts du Groupe et de ses parties prenantes, en particulier ses clients.**

## LUTTE CONTRE LES PRATIQUES ANTICONCURRENTIELLES

Les pratiques anticoncurrentielles ont pour objet ou pour effet de fausser, restreindre ou faire obstacle au libre jeu de la concurrence sur un marché. Elles procurent un avantage injustifié au détriment d'autres entreprises et produisent des conséquences dommageables pour tous.

**Le Groupe affirme son engagement pour le respect d'une concurrence libre et loyale et ne tolère aucune pratique contraire à ces principes. À ce titre, les règles de concurrence applicables dans les pays où le Groupe exerce ses activités doivent être strictement respectées.**

## RESPECT DU DROIT DU TRAVAIL

Le respect de la législation concernant les personnes, la liberté d'association, le droit de représentation collective et la diversité, est le garant de relations professionnelles fiables et de qualité.

### PRINCIPE DE NON-DISCRIMINATION

**Le Groupe s'engage en faveur de l'égalité des chances et proscrit toute forme de discrimination.** Aucune décision (recrutement, promotion, sanction) ne peut être fondée sur l'origine, l'identité de genre, l'âge, la situation de famille ou la grossesse, l'orientation sexuelle, le handicap, l'état de santé, les opinions politiques ou religieuses, l'apparence physique ou le lieu de résidence.

### PROHIBITION DU HARCÈLEMENT MORAL ET SEXUEL

**Aucune forme de harcèlement moral ou sexuel n'est tolérée.**

Pour rappel, le harcèlement moral se caractérise par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité, d'altérer la santé physique ou mentale ou de compromettre l'avenir professionnel d'une personne.

Le harcèlement sexuel se caractérise, lui, par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à la dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à l'encontre d'une personne une situation intimidante, hostile ou offensante.

Ces comportements sont proscrits par le Groupe. En luttant contre ces agissements, le Groupe s'engage en faveur d'un environnement professionnel sain et respectueux de chacun.

### PRÉSERVATION DE LA SANTÉ, SÉCURITÉ ET SÛRETÉ

**Le Groupe s'engage pour un environnement de travail sûr, sain et responsable. Il attend de chacun un engagement actif pour appliquer ces principes au quotidien et contribuer à cet objectif fondamental.**

L'analyse continue des risques et l'intégration des retours d'expérience participent à notre engagement à améliorer sans cesse la prévention dans l'intérêt de tous.

Le Groupe exerce une vigilance étendue concernant la protection des personnes. Nos exigences en matière de santé et de sécurité s'appliquent ainsi avec la même rigueur à tous nos partenaires, sous-traitants et personnels intérimaires.

## PROTECTION CONTRE LE TRAVAIL FORCÉ ET LE TRAVAIL DES ENFANTS

Le Groupe s'engage à respecter les droits de l'Homme partout dans le monde et dans toutes nos activités. Il interdit strictement le travail forcé et le travail des enfants. Il veille pour cela avec attention à ce que ses parties prenantes adoptent des pratiques conformes aux mêmes standards d'intégrité et de responsabilité.

### ▪ Le travail forcé

**Le Groupe applique une tolérance zéro envers le travail forcé.** Il ne recourt jamais à des pratiques contraignantes ou coercitives et soutient la lutte contre le travail forcé en exigeant de tous ses partenaires qu'ils respectent les mêmes standards d'intégrité et de liberté dans l'emploi. Le travail exercé sous la contrainte ou la menace est strictement interdit.

### ▪ Le travail des enfants

**Le Groupe interdit formellement le travail des enfants.** Aucun enfant de moins de 16 ans ne peut être employé, sauf pour des stages d'observation strictement encadrés dans le cursus scolaire. Nous attendons de tous nos partenaires qu'ils respectent ces mêmes engagements.

## ACTIVITÉS POLITIQUES ET RELIGIEUSES

Les opinions et pratiques politiques, religieuses ou philosophiques des collaborateurs ne doivent en aucun cas porter atteinte au bon exercice de l'activité de l'entreprise, ni créer de tensions ou de pressions au sein des équipes. Le respect de chacun et la neutralité du cadre professionnel sont essentiels pour garantir un environnement de travail harmonieux et inclusif.

**Par conséquent, toute forme de propagande, de prosélytisme ou de pression exercée sur autrui à des fins idéologiques ou religieuses est strictement prohibée.**

## PROMOTION DE LA SOLIDARITÉ

L'activité du Groupe et de chacun de ses collaborateurs doit avoir un effet positif sur les communautés auprès desquelles nous travaillons. À cet effet, nous nous engageons à :

- Encourager et participer autant que possible à des initiatives destinées à favoriser le développement social et humain, notamment par la promotion de l'éducation, la formation, le sport et la santé ;
- Favoriser l'emploi du personnel local ;
- Entretenir des liens et des partenariats durables avec les populations locales ;
- Faciliter l'implication de nos différentes parties prenantes aux projets de développement que nous souhaitons soutenir.

## RESPECT DES COUTUMES LOCALES

Travailler dans un pays étranger est une richesse pour notre Groupe et l'occasion de s'ouvrir à des pratiques et coutumes différentes.

**Chaque collaborateur est tenu de les respecter, dans la mesure où elles ne contredisent ni la loi, ni les principes éthiques et les valeurs énoncées dans le présent Code.**

## PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

Une donnée personnelle est une information qui permet d'identifier directement ou indirectement une personne physique. Ces informations doivent faire l'objet d'une vigilance particulière : elles doivent être collectées de manière sécurisée, uniquement utilisées à des fins légitimes et être protégées contre tout accès ou usage non autorisé.

**Conformément aux dispositions légales en vigueur, le Groupe s'engage à traiter les données de ses collaborateurs et de ses tiers avec la plus grande attention, de façon éthique et responsable. La protection de ces informations est une priorité, et chacun est tenu de contribuer à leur respect.**

## LIMITATION DE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE NOS ACTIVITÉS

**Le Groupe Ponticelli s'engage à maîtriser et réduire l'impact environnemental de l'ensemble de ses activités, sur toute sa chaîne de valeur.**

Cela implique notamment de travailler de manière responsable avec l'ensemble des partenaires, fournisseurs et sous-traitants, en veillant à ce que leurs pratiques respectent les standards environnementaux du Groupe et contribuent à la transition écologique.

Tous les collaborateurs doivent participer activement à cette démarche, en intégrant la protection de l'environnement dans leurs décisions quotidiennes : réduction des déchets, maîtrise de l'énergie, gestion responsable des ressources et respect des réglementations environnementales.

Chaque acteur de la chaîne de valeur est encouragé à identifier et mettre en œuvre des actions visant à réduire son impact environnemental, à innover dans les pratiques durables et à soutenir les initiatives collectives du Groupe. Ponticelli promeut ainsi une culture partagée de responsabilité environnementale et sociétale.

## PROTECTION DE L'IMAGE, DE LA CONFIDENTIALITÉ ET DU PATRIMOINE DU GROUPE

**Travailler ou avoir travaillé au sein du Groupe, implique de ne pas communiquer, à qui que ce soit, des informations à caractère confidentiel qui présenteraient un intérêt opérationnel ou commercial.** Chaque collaborateur s'engage ainsi à protéger les informations confidentielles du Groupe, à préserver son image et son patrimoine.

La communication vers l'extérieur, qu'elle soit institutionnelle, commerciale ou individuelle doit être menée avec responsabilité, transparence et respect des valeurs du groupe. Toute prise de parole publique au nom de l'entreprise, y compris sur les réseaux sociaux, est soumise à autorisation.

Les collaborateurs sont également invités à faire preuve de discernement dans leurs échanges avec les tiers du Groupe (clients, partenaires, médias, etc.). En cas de doute, il est recommandé de consulter la Direction RSE-éthique et communication afin de garantir une expression conforme aux engagements du groupe.

### RESPECT DE LA CONFIDENTIALITÉ DES INFORMATIONS DE NOS PARTENAIRES

Toute relation loyale et intègre avec ses partenaires nécessite de respecter les principes de confidentialité. **Tout collaborateur s'engage à respecter la valeur de l'information communiquée par les partenaires commerciaux (études, projets techniques, données industrielles, données commerciales et financières, savoir-faire, ...) et à traiter celles ayant un caractère confidentiel avec la plus grande prudence et en éviter toute divulgation.** Chacun vérifie le degré de confidentialité de l'information avant tout traitement de cette dernière et la conserve en toute sécurité.

## CADEAUX ET INVITATIONS



## DÉFINITION

Les cadeaux font généralement référence à des objets ayant une valeur monétaire qui sont offerts ou reçus par les collaborateurs. Il peut s'agir de biens de consommation, de biens matériels, d'objets publicitaires, etc.

Les invitations sont, quant à elles, des avantages immatériels. Il peut s'agir de repas d'affaires, d'événements (sportifs, culturels, séminaires...) mais peut aussi concerner la prise en charge de dépenses pour le compte d'une tierce personne (frais de voyages tels que le déplacement, l'hébergement, etc.).

## QUEL(S) RISQUE(S) EN MATIÈRE D'ÉTHIQUE ?

Les cadeaux et invitations sont des actes ordinaires de la vie des affaires. Cependant, leur octroi ou leur acceptation reste l'une des situations à risques les plus répandues dans les entreprises car ils peuvent être utilisés pour influencer une décision. Il est donc important de pouvoir identifier et maîtriser au mieux ces situations à risque.

Afin d'encadrer cette pratique, le Groupe s'est doté d'une **Politique cadeaux et invitations**. Correctement appliquée, elle permet de renforcer la protection du Groupe et de nos collaborateurs, notamment ceux qui exercent des fonctions en lien avec des tiers.

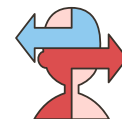
Cette Politique contient tous les grands principes et exigences à respecter (fréquence, seuils, contexte de la relation,...) afin de déterminer si un cadeau ou une invitation peut-être reçu ou octroyé.

**EXEMPLE D'UN COMPORTEMENT INTERDIT**

Au cours d'un échange avec un sous-traitant que nous auditons actuellement, je plaisante sur le fait d'être moins efficace avec un stylo. Le fournisseur propose alors d'envoyer, à mon adresse postale personnelle, une tablette pour faciliter ma prise de notes et me remercier de notre collaboration.

**CONSEILS ET BONNES PRATIQUES**

- Je me protège et protège le Groupe en m'assurant que le cadeau ou l'invitation respecte tous les critères et seuils maximums prévus par la Politique (fréquence, caractère professionnel, etc.).
- Je déclare dans le registre prévu à cet effet, tous les cadeaux et invitations que j'aurais reçu ou offert. Je peux également transmettre les informations à mon référent éthique.



## DÉFINITION

Un conflit d'intérêts est une situation dans laquelle il existe une interférence ou un risque d'interférence entre deux parties dans l'exercice de leurs activités. Ils sont qualifiés ainsi car ils sont de nature à influencer le jugement ou l'objectivité d'une personne dans l'exercice de ses fonctions, et notamment dans sa capacité à prendre une décision qui soit loyale, indépendante et favorable au Groupe.

Ces intérêts peuvent prendre différentes formes et natures (liens familiaux, d'amitié, financiers, avérés, indirects...) et survenir involontairement, notamment dans des situations inattendues et imprévisibles.

## QUEL(S) RISQUE(S) EN MATIÈRE D'ÉTHIQUE ?

Si la situation de conflit d'intérêts n'est pas en elle-même réprimée par la loi, elle est susceptible d'entraîner des faits constitutifs d'infractions en relation avec la corruption. Le favoritisme est, par exemple, l'attitude qui consiste, pour une personne à accorder des faveurs ou des avantages injustifiés, sans tenir compte de la compétence, du mérite, de l'équité ou de la loi, au profit de ses protégés ou de ses proches.

Afin de prévenir ce risque, les collaborateurs sont tenus de rester attentifs aux situations dans lesquelles la neutralité de leurs décisions professionnelles pourrait être altérée. Ils doivent pour cela prendre connaissance de la **Politique de gestion des conflits d'intérêts** et déclarer, dès qu'ils en ont connaissance, leurs liens d'intérêts avec les parties prenantes du Groupe. En effet, un lien d'intérêt déclaré et bien géré permet de lutter plus efficacement contre les situations à risques.

### EXEMPLE D'UN COMPORTEMENT INTERDIT

Un collaborateur inspecte une livraison de panneaux solaires. Le collaborateur se trouve être le neveu du fournisseur. Il constate que des pièces sont défectueuses. Le fournisseur explique qu'il a eu un problème de production mais que cela ne se reproduira plus. Il demande à son neveu d'accepter la livraison comme étant conforme. Ce dernier accepte compte tenu de sa relation familiale avec le fournisseur.

### CONSEILS ET BONNES PRATIQUES

- J'informe ma hiérarchie et mon référent éthique entité de toute relation susceptible de créer un conflit d'intérêts.
- Si ma déclaration est en cours d'évaluation, je m'abstiens de participer à toute décision en rapport avec ce lien d'intérêts.
- Je me conforme à toute décision émanant de ma hiérarchie, concernant le traitement de ma déclaration.

## MÉCÉNATS, DONN ET PARRAINAGES



### DÉFINITION

Où qu'elles soient implantées, les entités du Groupe peuvent mener diverses actions de dons, mécénats et parrainages (*sponsoring*). Ces actions démontrent l'implication du Groupe dans la société civile et font partie de notre politique RSE.

### QUEL(S) RISQUE(S) EN MATIÈRE D'ÉTHIQUE ?

Les opérations de dons, mécénats et parrainages concourent à l'image et à la réputation du Groupe. C'est la raison pour laquelle elles doivent être réalisées dans le respect de l'éthique des affaires.

Les contributions du Groupe sont en effet susceptibles d'être détournées de leur finalité initiale et de dissimuler l'obtention d'avantages non-justifiés (par exemple, une décision favorable dans le cadre d'un appel d'offres client en échange du soutien du fournisseur à une structure de mécénat).

Quelle que soit la valeur de ce qui est octroyé par le donateur, parrain ou mécène, le détournement du soutien apporté par le Groupe pourrait alors entraîner des faits constitutifs d'infractions pénales tels que le favoritisme, la fraude, la corruption ou l'abus de biens sociaux.

Dans une démarche de vigilance, le Groupe s'est ainsi doté d'une **Politique de dons, mécénats et parrainages**. En définissant un cadre structuré pour l'ensemble de nos actions, cette politique garantit leur cohérence avec nos engagements RSE.

#### EXEMPLE D'UN COMPORTEMENT INTERDIT

Un client conditionne la poursuite d'une relation commerciale à la réalisation d'un don ou d'un mécénat auprès du musée local.

#### CONSEILS ET BONNES PRATIQUES

- S'assurer que le processus de sélection et de validation des dons, mécénats et parrainages, est réalisé conformément aux procédures internes.
- Ne jamais utiliser une quelconque contribution à l'avantage du Groupe ou à son avantage personnel.
- Signaler tout doute ou pression suspecte lors d'une contractualisation avec un tiers.

## PAIEMENTS DE FACILITATION



### DÉFINITION

Les paiements de facilitation sont des paiements ou cadeaux offerts à un agent public dans le but de faciliter ou d'accélérer une procédure administrative, ou pour obtenir un service auquel le demandeur peut de toute façon légalement prétendre.

### QUEL(S) RISQUE(S) EN MATIÈRE D'ÉTHIQUE ?

Les paiements de facilitation sont apparentés à des pots-de-vin et constituent donc une forme de corruption publique. Ils présentent des risques éthiques majeurs.

Même de faible montant, ces paiements compromettent l'intégrité des collaborateurs et peuvent créer un précédent qui favorise la répétition de comportements contraires à l'éthique. Ils portent atteinte aux principes de transparence, d'équité et de loyauté dans les relations avec les institutions publiques, et peuvent générer des conflits d'intérêts ou des situations de dépendance inappropriée.

Enfin, ces pratiques exposent à des risques juridiques importants qui sanctionnent la corruption d'agents publics nationaux et étrangers particulièrement sévèrement.

#### EXEMPLE D'UN COMPORTEMENT INTERDIT

Je souhaite obtenir mon visa auprès d'une ambassade. L'agent public qui traite la demande m'indique que le délai normal d'obtention du visa est de 60 jours. Il m'explique qu'à titre exceptionnel il peut me délivrer le visa immédiatement sous réserve que je lui verse 50 €. Mon déplacement est prévu dans un mois, j'accepte donc de le payer.

#### CONSEILS ET BONNES PRATIQUES

- Traitez toujours votre interlocuteur avec courtoisie. Ne perdez jamais votre sang-froid **et ne vous mettez jamais en danger.**
- Refusez dans un premier temps toute demande de ce type. Si la personne qui demande un paiement de facilitation persiste, informez-la que la demande est illégale et que vous vous exposez chacun à de lourdes sanctions, notamment pénales.
- Si vous êtes contraint de verser un paiement de facilitation pour des raisons de sécurité ou en cas de danger immédiat, ce paiement doit être déclaré dès que possible auprès de votre hiérarchie et au Référent éthique de votre entité.

## RELATIONS AVEC DES INTERMÉDIAIRES COMMERCIAUX, DONT LES APORTEURS D'AFFAIRES



### DÉFINITION

Un apporteur d'affaires désigne une personne (morale ou physique) qui est chargée de mettre en relation des personnes ou des entreprises afin qu'elles réalisent entre elles des opérations commerciales. Autrement dit, la mission d'un apporteur d'affaires est de prospecter un nouveau marché pour le compte d'une entreprise dans le but de développer ses activités sur ce marché. L'apporteur d'affaires est donc un intermédiaire.

### QUEL(S) RISQUE(S) EN MATIÈRE D'ÉTHIQUE ?

Le recours à des intermédiaires commerciaux peut s'avérer opportun dès lors que ceux-ci fournissent une prestation fondée sur une expertise professionnelle. Néanmoins, ce recours peut exposer le Groupe ou l'une de ses entités, à des risques éthiques, notamment en matière de corruption et de trafic d'influence.

Comme explicité dans la **Procédure d'évaluation des parties tierces**, les actes de corruption commis par des tiers sont en effet susceptibles d'engager la responsabilité civile et pénale du Groupe. Ce dernier peut alors être tenu responsable des pratiques illégales commises en son nom et/ou pour son compte par un tiers, que le Groupe ait eu connaissance ou non de ces pratiques.

#### EXEMPLE D'UN COMPORTEMENT INTERDIT

Une personne avec laquelle j'ai travaillé à plusieurs reprises dans une autre entreprise se présente comme apporteur d'affaires potentiel. Il peut en effet s'appuyer sur son important réseau professionnel pour nous aider à conclure des contrats sur un nouveau marché.

Compte tenu de la relation de confiance établie, je signe un contrat avec lui sans en informer la Direction générale, ni intégrer de clause éthique au contrat.

Sans nous en informer, l'apporteur d'affaires décide alors d'intervenir auprès d'un agent public afin de favoriser l'obtention du marché pour notre compte.

#### CONSEILS ET BONNES PRATIQUES

- Faire valider en amont par la Direction générale toute entrée en relation de ce type.
- S'assurer que le processus de sélection et de validation des intermédiaires commerciaux est réalisé conformément aux procédures internes.
- La relation d'affaires doit être encadrée par un contrat clair, qui rappelle notamment la tolérance zéro du Groupe en matière de corruption et de trafic d'influence. Il doit également comprendre des conditions de rémunération correspondant aux services clairement identifiés et doivent être décorréliées du montant de la commande visée.

## PILOTAGE ET MISE À JOUR DU PROGRAMME ÉTHIQUE

La Direction générale est responsable de la démarche éthique du Groupe. Elle en a confié la conception et la mise en œuvre à la Direction RSE-éthique et communication (ci-après « Direction RSE »).

Rattachée à la Présidence du Groupe, la Direction RSE constitue le point de contact de référence pour toute question relative à l'éthique et à la conformité. À ce titre, elle a notamment pour missions de :

- Déployer la démarche éthique et d'accompagner les entités dans sa mise en œuvre opérationnelle ;
- Elaborer des procédures et politiques adaptées aux risques identifiés dans la cartographie des risques ;
- Mettre en place des dispositifs de contrôle visant à veiller au respect des règles et principes éthiques ;
- Concevoir des programmes de formation et de sensibilisation.

Enfin, la Direction RSE assure l'actualisation régulière de la démarche éthique du Groupe, afin de tenir compte des évolutions réglementaires ainsi que des retours d'expérience.

## FORMATIONS ET SENSIBILISATIONS

Afin de garantir la mise en œuvre effective de sa démarche éthique, le Groupe déploie régulièrement des actions de formation et de sensibilisation auprès de ses collaborateurs. Celles-ci ont pour objectif de renforcer la compréhension des enjeux éthiques liés aux activités du Groupe et d'accompagner chacun dans l'adoption de bonnes pratiques, conformes aux principes du Code.

**Les formations et sensibilisations déployées dans ce cadre sont obligatoires (e-learning, formation en éthique des affaires, causeries, évènements, webinaires...).**

Chaque personne concernée est tenue de participer à celles étant mises à sa disposition, afin d'être en mesure d'identifier les situations à risque et d'agir de manière responsable dans l'exercice de ses fonctions.

## LE RÔLE DES COLLABORATEURS

**Chaque collaborateur est tenu de prendre connaissance du présent Code de conduite, de ses procédures complémentaires et de s'engager à en respecter les principes dans toutes ses activités professionnelles.**

En cas de doute ou de questionnement sur la conduite à tenir, le collaborateur est encouragé à solliciter conseil auprès de son supérieur hiérarchique, de son référent éthique entité, de ses ressources humaines, de la direction de son entité, de la Direction RSE ou de la Direction juridique.

## LE RÔLE DES DIRECTEURS ET RESPONSABLES

Les directeurs et responsables, y compris adjoints, ont un rôle clé dans la mise en œuvre du présent Code de conduite. Ils veillent à sa bonne compréhension et à son application effective au sein de leurs équipes, et se tiennent disponibles pour répondre aux questions ou préoccupations des collaborateurs.

**À ce titre, chaque manager est tenu d'adopter un comportement exemplaire, conforme aux principes du Code, et de contribuer activement à la diffusion d'une culture d'intégrité et de responsabilité à tous les niveaux de l'organisation.**

## LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Tout comportement contraire aux principes d'intégrité et de transparence peut engager la responsabilité personnelle des collaborateurs et donner lieu à des sanctions, proportionnées à la gravité des faits. Les sanctions appropriées vont du simple avertissement (ou équivalent) à la rupture de contrat, conformément aux règlements intérieurs des entités du Groupe et au droit applicable en la matière.

## VÉRIFICATION ET ÉVALUATION

Le présent Code est affiché sur tous les sites où interviennent les entités du Groupe, y compris ceux de nos clients.

Il est également annexé au contrat de travail des salariés, quel que soit leur statut ou positionnement hiérarchique.

Le Groupe se réserve le droit de contrôler, à tout moment, la bonne application du Code de conduite dans ses entités, directement ou par l'intermédiaire d'un tiers mandaté. En travaillant au sein du Groupe, les collaborateurs s'engagent ainsi à coopérer pleinement et à fournir toutes les informations nécessaires à ces contrôles.

## 4

## LE DISPOSITIF D'ALERTE

Le dispositif d'alerte professionnelle permet de signaler tout comportement ou situation contraire à la loi, au règlement intérieur ou au Code de conduite éthique.

Il est facultatif et complémentaire aux autres canaux existants (supérieur hiérarchique, RH...). Toute personne peut en faire utilisation, notamment afin de bénéficier des garanties applicables en matière de protection des lanceurs d'alerte.

Toute utilisation abusive du dispositif ou dénonçant des faits de mauvaise foi, avec l'intention de nuire ou avec la connaissance de leur caractère mensonger, pourra entraîner des sanctions disciplinaires et/ou des poursuites judiciaires conformément au règlement Intérieur applicable dans l'entité concernée.

**Je suis témoin ou ai connaissance** d'une situation qui est contraire au Code de conduite éthique (corruption, harcèlement, discrimination, pollution volontaire, comportement anticoncurrentiel...) ?

Je peux, **à tout moment**, signaler la situation de **manière confidentielle et sécurisée**, sur la plateforme :

**[HTTPS://PONTICELLI.INTEGRITYLINE.COM](https://ponticelli.integrityline.com)**



Gérée par un prestataire externe

Facilement accessible (téléphone, tablette...)

Disponible 24h/24 et 7j/7



**ENSEMBLE, ACCOMPAGNONS LES  
TRANSFORMATIONS DU MONDE**



**Contact**

Direction RSE-éthique et communication

1 Rue Lilienthal

77184 Emerainville

+33 (0)1 64 11 11 68

[www.ponticelli.com](http://www.ponticelli.com)