



Code éthique

Dernière mise à jour : novembre 2017



Sommaire

MESSAGE DES GÉRANTS.....3

PRÉAMBULE4

1- RESPECT DES LOIS ET DES RÉGLEMENTATIONS6

2- SÉCURITÉ ET PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT.....9

3- RESPECT DES PERSONNES.....10

4- PRÉVENTION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS 11

5- RELATIONS AVEC LES PRESTATAIRES EXTERNES.....12

6- FIABILITÉ, TRANSPARENCE ET AUDITABILITÉ DE L'INFORMATION13

7- PROTECTION DE L'IMAGE ET DE LA RÉPUTATION DU GROUPE.....14

8- CORRUPTION, FRAUDE ET BLANCHIMENT15

ANNEXES..... 20



Conformément à sa devise : « la volonté d'entreprendre, le choix de la responsabilité », Rubis fait de la responsabilisation individuelle l'une de ses priorités. Responsabiliser nécessite de promouvoir la liberté d'initiative et, également, les valeurs éthiques, sociales et environnementales que le Groupe souhaite voir respectées par tous, en tous lieux.

Dans les pays où il est présent, le Groupe a pour ambition d'exercer ses activités avec professionnalisme et intégrité, dans le respect des législations et des réglementations en vigueur.

L'intégrité de chacun est essentielle pour garantir un comportement collectif exemplaire. Elle constitue le garde-fou contre tout abus préjudiciable à l'entreprise, à un collaborateur, à une relation d'affaires ou à tout autre intervenant extérieur, public ou privé.

L'adoption d'un comportement intègre se traduit par le rejet de la corruption sous toutes ses formes, la prévention des conflits d'intérêts et des délits d'initié, le respect des personnes, du droit de la concurrence et la bonne gestion des ressources environnementales.

Ces valeurs sont détaillées au sein du Code éthique du groupe Rubis. Le Code éthique a pour fonction de définir des normes générales de comportement applicables aux activités de la Société. Il expose certaines lignes directrices susceptibles de fonder les décisions que les collaborateurs peuvent avoir à prendre dans l'exercice de leurs fonctions.

C'est l'adhésion de tous les collaborateurs à ces valeurs qui garantira au mieux les succès futurs et la pérennité du Groupe, ainsi que la qualité de notre esprit d'équipe.

Nous vous remercions de votre vigilance et de votre implication personnelle dans cette démarche, afin que les valeurs de Rubis soient respectées et mises en œuvre sur le terrain.



Gilles Gobin et Jacques Riou
Associés-Gérants du groupe Rubis

OBJECTIF DU CODE ÉTHIQUE

Le présent Code éthique vise à rassembler les collaborateurs du groupe Rubis autour de valeurs communes essentielles, dans le respect des normes nationales et internationales en vigueur dans les pays où le Groupe exerce ses activités. Ces valeurs s'inspirent du *Pacte Mondial des Nations Unies*.

L'intention de ce Code est d'exposer des règles de base et des lignes directrices que les collaborateurs doivent prendre en compte, tant dans leur prise de décisions que dans le comportement qu'ils adoptent vis-à-vis du Groupe, de leurs collègues, des prestataires externes, des agents publics et des concurrents.

Le présent Code éthique n'a pas, en revanche, pour objectif d'énumérer de manière exhaustive toutes les règles devant régir les activités du Groupe dans les différents pays où il est présent.

LES VALEURS DE RUBIS

Rubis s'est construit autour de valeurs qui ont façonné sa culture et bâti son succès. L'intégrité, le respect d'autrui, le professionnalisme et la confiance, sont autant de principes qui ont vocation à être appliqués dans l'ensemble des activités du Groupe.

La devise de Rubis, « la volonté d'entreprendre, le choix de la responsabilité », met en évidence les lignes directrices d'une philosophie managériale fondée sur la liberté d'initiative et la responsabilisation individuelle.

CHAMP

D'APPLICATION

Le présent document s'applique dans son intégralité à toutes les sociétés dont l'actionnariat est contrôlé majoritairement par le groupe Rubis (**ci-après « le Groupe » ou « Rubis »**) et autant que possible aux coentreprises.

Le Code éthique concerne les dirigeants de ces sociétés, leurs salariés, y compris les salariés mis à disposition par d'autres sociétés du Groupe ou des sociétés tierces et les salariés intérimaires (**dénommés collectivement « les collaborateurs »**).

ENGAGEMENT DES DIRECTEURS

DE FILIALE OU D'ÉTABLISSEMENT

Les directeurs de filiale ou d'établissement s'engagent à diffuser le présent Code éthique à chacun de leurs collaborateurs et à le mettre à disposition de tous (locaux de l'entreprise, site internet, etc.).

NON-RESPECT

DES RÈGLES ÉTHIQUES DE RUBIS

Tout collaborateur ne respectant pas les principes du présent Code éthique engage sa responsabilité personnelle et pourra être exposé à des sanctions disciplinaires.

En fonction de la nature de la violation des règles éthiques et anti-corruption, le collaborateur fautif est susceptible de faire, en outre, l'objet de poursuites judiciaires, civiles et/ou pénales, en France ou à l'étranger.

Pour toute question relative au Code éthique ainsi que toute violation éventuelle de ses dispositions, le collaborateur pourra s'adresser à son supérieur hiérarchique ou à la Direction Générale de la holding de contrôle de sa branche d'activité.

LOIS - RÉGLEMENTATIONS - PROCÉDURES INTERNES

Les collaborateurs doivent, en toutes circonstances, se conformer aux lois et aux réglementations qui leur sont applicables. Rubis étant présent dans un grand nombre de pays à travers le monde, il revient notamment aux collaborateurs de prendre connaissance et de se soumettre aux règles de droit locales en vigueur. Par ailleurs, Rubis étant une société de droit français, certaines lois françaises et/ou européennes sont susceptibles de s'appliquer aux entités du Groupe.

Enfin, les collaborateurs doivent respecter l'ensemble des règles et des procédures internes du Groupe.

CONCURRENCE

Dans l'ensemble des pays dans lesquels le Groupe est présent, Rubis souhaite promouvoir une concurrence loyale et honnête avec ses concurrents.

Le non-respect, par une filiale, des règles de concurrence, notamment françaises et européennes, peut exposer Rubis à des sanctions très lourdes (**amendes pouvant atteindre 10 % du chiffre d'affaires mondial du Groupe**).

Les collaborateurs sont donc invités à respecter les normes nationales et internationales qui s'imposent au Groupe en matière de concurrence.

CONFIDENTIALITÉ

Les collaborateurs doivent **s'abstenir de communiquer** toutes les informations dont ils ont eu connaissance dans le cadre de leurs fonctions et/ou relatives au fonctionnement du Groupe, quelle que soit leur importance.

À cet égard, il est rappelé aux collaborateurs que la divulgation inopinée ou accidentelle d'une information peut avoir des conséquences économiques (lorsqu'elle sert une pratique de concurrence déloyale) et/ou violer un engagement de confidentialité souscrit par le Groupe à l'égard de tiers.

Il est donc nécessaire que chaque collaborateur observe scrupuleusement les règles de diffusion, de reproduction ou de conservation des informations dont il dispose, et qu'il s'assure du respect des accords de confidentialité par lui-même et l'ensemble des personnes sous sa responsabilité.

DÉLITS D'INITIÉ

Rubis est une entreprise cotée en bourse à Paris, sur le marché Euronext. Elle est soumise aux législations françaises et européennes relatives aux délits d'initié. À ce titre, elle a adopté un **Code de déontologie boursière** disponible sur le site internet de Rubis.

Dans la conduite normale de leurs activités, certains collaborateurs peuvent avoir accès à des informations confidentielles qui concernent les intérêts de Rubis et qui, si elles étaient rendues publiques, seraient susceptibles d'avoir une influence sensible sur le cours de bourse de l'action Rubis (les « **Informations privilégiées** »).

Il est interdit à tout collaborateur détenant des Informations privilégiées **(i) d'acquérir ou de vendre (ou de faire acquérir ou vendre) des actions Rubis et (ii) de communiquer ces informations à qui que ce soit**, tant qu'elles n'ont pas été officiellement divulguées au public.

Cette obligation d'abstention s'applique également aux Informations privilégiées d'autres entreprises cotées dont un collaborateur aurait connaissance, du fait, par exemple, de son implication dans un partenariat commercial ou un projet de cession d'actifs.

Le collaborateur qui ne respecte pas ces règles commet un délit d'initié et engage sa responsabilité devant les juridictions françaises, quels que soient sa nationalité et son lieu de résidence. Les sanctions prévues (pénales, civiles et administratives) sont sévères et incluent, notamment, des peines d'emprisonnement.

ZONES DE GUERRE ET/OU SOUS EMBARGO

Rubis a l'obligation de se soumettre aux restrictions économiques et financières qui lui sont applicables dans les zones de guerre et/ou sous embargo. Il s'agit, précisément, des zones géographiques comportant un risque avéré de conflits armés, de conflits sociaux, d'embargo imposé à l'échelle d'un État (interdiction aux sociétés françaises de procéder, directement ou indirectement, à tout échange commercial avec des entreprises d'un autre pays) ou d'embargo imposé à l'encontre d'un produit ou d'un groupe de personnes (groupes terroristes).

Les collaborateurs doivent, dans l'ensemble de ces zones, observer scrupuleusement les mesures de sanctions économiques ou financières prises par les organisations européennes et internationales, ainsi que par certains États (cf. [Annexe 1 du présent Code éthique](#)). Le contrôle de la qualité des prestataires externes et celui de la provenance des produits doivent, par ailleurs, être renforcés. Chaque collaborateur du Groupe s'engage à ne pas contracter avec toute personne faisant l'objet de mesures de restriction ou de sanction internationales.

2- Sécurité et protection de l'environnement

La santé et la sécurité des personnes et des installations sont des préoccupations essentielles pour Rubis.

Ses filiales opérationnelles ont mis en place, au-delà de la réglementation en vigueur localement, des standards de sécurité élevés auxquels les collaborateurs sont sensibilisés et formés. Elles s'attachent également à rechercher continuellement toute amélioration des conditions de travail afin de prévenir et/ou de réduire les risques professionnels et faire en sorte que chaque collaborateur puisse travailler dans des conditions répondant aux exigences des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Rubis considère que la sécurité contribue au succès de l'entreprise et qu'il convient, à cet égard, de ne jamais la négliger.

Des audits réguliers évaluant le respect des principes et standards de sécurité sont effectués et des indicateurs de performance ont été mis en place afin de favoriser un processus d'amélioration continue de la sécurité. Il est ainsi demandé à chaque collaborateur d'adopter un comportement responsable dans l'exercice de ses fonctions, chacun ayant le devoir de contribuer à la qualité de l'environnement de travail. Dans ce cadre, les collaborateurs sont invités à se conformer aux procédures d'hygiène, de sécurité et de protection de l'environnement sur site, et à prêter une attention particulière au respect de ces règles par les tiers (collègues, fournisseurs, prestataires externes, etc.).



*POLITIQUE RSE DU GROUPE
DISPONIBLE SUR WWW.RUBIS.FR*

DROITS ET DIGNITÉ DES PERSONNES - PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE

Rubis applique une politique des ressources humaines fondée sur le respect des droits de l'Homme et de la dignité des personnes garantis par les conventions internationales et les législations nationales en vigueur, ainsi que sur la confiance et la compréhension mutuelle. Il encourage toute forme de dialogue au sein de l'entreprise et s'engage à observer les législations et les réglementations sur l'emploi applicables partout où il opère, notamment celles relatives à la liberté d'association, à l'interdiction du travail forcé ou du travail des enfants, sous peine de sanctions pénales.

Le Groupe considère le respect de la vie privée des collaborateurs comme nécessaire à leur bien-être et s'efforce de la faire respecter. Il s'engage à protéger leurs données personnelles et à ne pas les communiquer à des tiers, sauf s'il s'avère obligatoire de le faire et si les lois et les réglementations en vigueur l'autorisent.

DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

Évoluant dans un environnement international, Rubis considère comme un atout extraordinaire la diversité des personnalités et des cultures de ses collaborateurs. Il s'efforce de suivre des pratiques équitables d'emploi et d'égalité de traitement. Le Groupe ne tolère, en conséquence, aucune forme de discrimination ou de harcèlement dans ses équipes.

Il est rappelé aux collaborateurs que les actes discriminatoires correspondent à tout comportement visant à privilégier une ou plusieurs personnes pour des motifs infondés, tels que l'origine, la religion, le sexe ou l'orientation sexuelle, l'état de santé, la situation de handicap, les opinions politiques, les convictions religieuses ou la situation familiale.

4- Prévention des conflits d'intérêts



rubis

Les collaborateurs doivent éviter toute situation générant (ou pouvant générer) un conflit d'intérêts.

Il appartiendra au collaborateur, en une telle éventualité, de déclarer le conflit d'intérêts à son supérieur hiérarchique et de s'abstenir de toute intervention dans le dossier litigieux, eu égard au devoir de loyauté qu'il a envers le Groupe. En cas de doute, il doit consulter sa hiérarchie pour que la décision de maintien ou de retrait du dossier soit prise collectivement.

Afin d'éviter de se trouver en situation de conflit d'intérêts, un collaborateur doit **(i)** ne pas prendre d'intérêts significatifs chez un concurrent, un fournisseur, un client ou un de ses proches ou membre de sa famille faisant partie d'une entreprise ou d'un groupe avec lequel Rubis a des intérêts contraires et **(ii)** ne pas accepter de cadeau ou d'invitation tels que définis en page 17 du présent Code éthique.

5- Relations avec les prestataires

Le Groupe demande aux prestataires avec lesquels il travaille (fournisseurs, sous-traitants, partenaires industriels ou commerciaux) de respecter ses standards éthiques.

Les collaborateurs ont une mission de contrôle et veillent, dans ce cadre, à la bonne application par les tiers des standards du Groupe lorsqu'ils interviennent sur ses sites. Si la situation l'exige, ils s'informent en amont de la réputation et de la politique éthique des nouveaux prestataires, afin d'anticiper les actions de sensibilisation et de formation qui devront être menées à leur égard.

Toute constatation de manquement aux standards éthiques du Groupe doit être communiquée au supérieur hiérarchique et/ou à la Direction de la filiale ou de l'établissement dans les meilleurs délais.

INFORMATION COMPTABLE ET FINANCIÈRE

Les enregistrements comptables, les comptes et les états financiers de chaque entité du Groupe doivent être conformes aux exigences légales applicables, aux principes comptables et aux dispositifs de contrôle interne mis en place par le Groupe.

Seule une documentation comptable et financière fiable et transparente permet au Groupe de prendre les mesures nécessaires au bon développement de ses activités, mais aussi de préserver la confiance de ses actionnaires et de la communauté financière.

La documentation comptable et financière doit pouvoir être contrôlée à tout moment, dans de bonnes conditions, par les services de contrôle interne ou par un organisme habilité.

INFORMATION SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE

Il est essentiel que l'information délivrée par chaque entité en matière sociale (concernant notamment l'hygiène et la sécurité) et environnementale, reflète avec sincérité la réalité de la gestion des activités et des personnes.

La remontée de ces informations doit également être conforme aux méthodes définies au sein des procédures dédiées aux questions sociales et environnementales mises en place par Rubis et par les holdings de contrôle des branches d'activité, afin d'être fiables et comparables.

7- Protection de l'image et de la réputation

Afin de protéger l'image et la réputation du Groupe, les collaborateurs sont invités à refléter les valeurs de Rubis dans leur comportement professionnel.

Il importe, pour cela, d'éviter de parler ou d'écrire au nom de sa société sans autorisation expresse préalable de sa hiérarchie, d'éviter d'évoquer publiquement des sujets en dehors de son champ d'expertise et de ne pas prendre d'engagement politique ou associatif sans avoir indiqué clairement, lorsque la situation pourrait prêter à confusion, que celui-ci ne représente en aucune façon l'opinion ou les convictions de Rubis.

POLITIQUE ANTI-CORRUPTION DU GROUPE

Définition des actes de corruption

Dans tous les pays où il est implanté, le Groupe s'engage à lutter contre la corruption sous toutes ses formes.

Un acte de corruption consiste à donner, proposer ou recevoir un avantage injustifié, dans l'intention d'influencer le comportement de quelqu'un en vue d'obtenir un traitement de faveur, de susciter une décision favorable ou d'influer sur l'issue d'une négociation. Les actes de corruption peuvent prendre différentes formes, dont l'offre ou le don d'argent, les pots de vins, les cadeaux ou tout autre service ou avantage.

Rubis ne fait aucune distinction entre la corruption d'un agent public, d'un fonctionnaire, d'un membre du gouvernement ou d'une organisation internationale (ci-après « **agents publics** »), et celle de personnes privées. **Toute corruption, active ou passive, ne saurait être tolérée.**

Il appartient à chaque entité du Groupe d'adopter des dispositifs anti-corruption conformes au présent Code éthique, et d'adapter leur mise en œuvre au contexte local.

Respect des lois et des réglementations anti-corruption

Rubis s'engage à conduire ses activités en toute intégrité, dans le respect des normes nationales et internationales applicables dans les pays où il est présent.

Les lois en vigueur dans la plupart des pays rendent passibles de poursuites les tentatives ou les faits avérés de corruption impliquant des **agents publics**. Elles prévoient des pénalités conséquentes, tant pour la société que pour le collaborateur fautif, y compris des amendes et/ou des peines d'emprisonnement (cf. **Annexe 2 du présent Code éthique – Sanctions prévues par la législation française**).

Désormais, de nombreuses législations, dont celles françaises, répriment tout aussi explicitement l'infraction de corruption de **personnes et d'entreprises privées**, ainsi que d'organismes associatifs, caritatifs ou professionnels.

De plus, certaines de ces lois ont une portée extraterritoriale et peuvent s'imposer au Groupe, dès lors que celui-ci entretient une relation d'affaires avec une société de leur ressort (cf. dispositif anti-corruption du Royaume Uni ou des États-Unis).

Par ailleurs, les actes de corruption exposent les entités à d'importantes retombées négatives sur le plan commercial (perte de contrats, interdiction de soumissionner des appels d'offres publics), en termes d'image et de réputation, et peuvent également avoir des répercussions sur le cours de l'action Rubis.

Chaque entité du Groupe doit donc prendre toutes les mesures qu'elle juge nécessaires pour sensibiliser les collaborateurs, les personnes qui leur sont associées ou qui agissent en leur nom, ainsi que les prestataires externes, aux règles anti-corruption de Rubis et au droit local en vigueur.

Pratiques interdites

Afin de se conformer aux lois applicables, il est notamment interdit aux collaborateurs :

- de donner ou de recevoir des pots-de-vin et d'effectuer ou de recevoir des paiements illégaux ;
- d'offrir de l'argent, des cadeaux, des invitations, ou tout autre avantage à un agent public, un fonctionnaire ou un membre du gouvernement, en vue d'obtenir de lui une contrepartie à court ou long terme (ex. : contrat public, autorisation administrative, conservation d'un marché). Il en est de même pour les **paiements de facilité**, qui correspondent à de petits paiements indus effectués pour garantir la rapidité et la bonne issue de tâches administratives auxquelles le payeur a légalement droit (ex : demande de permis ou de passage en douane).
- d'offrir, dans le cadre d'une relation d'affaires ou d'une activité de mécénat, à une personne publique ou privée, ou de recevoir, dans des circonstances similaires, toute forme d'avantage regardé comme disproportionné ou contraire au droit et aux usages locaux ;
- de faire appel à un intermédiaire dont la bonne réputation ne serait pas avérée, et/ou pour lequel la rémunération ne correspondrait pas à une prestation identifiable ou ne serait pas correctement comptabilisée.

Prévention des risques

Les collaborateurs s'engagent à mettre en œuvre scrupuleusement les **procédures d'engagement des dépenses** existantes au sein de leur société.

Par ailleurs, les collaborateurs doivent prêter une attention particulière aux risques de corruption lorsqu'ils sont confrontés à des **situations suspectes**, telles que la constatation d'un écart comptable entre le montant théorique d'une dépense et la somme effectivement versée à un tiers, l'utilisation abusive de la carte de crédit de la société par un collaborateur, la remise en cause injustifiée d'un accord qui semblait acquis auprès d'un tiers, l'octroi ou la réception d'un cadeau ou d'une invitation d'une valeur excessive ou à caractère immoral, la mauvaise réputation d'un prestataire externe, ou encore la réalisation d'une opération atypique, dont la légalité n'aurait pas été préalablement vérifiée.

Enfin, il est recommandé aux collaborateurs d'adopter certains **réflexes préventifs** dans l'exercice de leurs fonctions. Ils doivent, par exemple, s'informer de la réputation des prestataires auxquels ils font appel et la réalité de leurs prestations, faire preuve d'une vigilance particulière dans le suivi des projets qui nécessitent l'obtention d'une autorisation administrative, maintenir la traçabilité comptable des opérations et contrôler les modalités de paiement des commissions, factures ou rétrocessions qui sont susceptibles d'être versées à des intermédiaires.

Cadeaux et invitations

Les cadeaux et invitations, qui correspondent à des avantages de toute sorte, reçus ou offerts par des collaborateurs (en dehors des pratiques interdites concernant les agents publics), doivent avoir une valeur raisonnable.

La notion de « valeur raisonnable » suppose de réunir les **conditions cumulatives suivantes** : (i) un montant modeste, (ii) conforme aux usages locaux des affaires et à la législation applicable, (iii) non susceptible de porter atteinte, par sa nature immorale et/ou par sa valeur excessive, à l'image du Groupe ou à sa réputation, (iv) et qui n'engendre aucune obligation morale ou financière pour la personne bénéficiaire.

Par ailleurs, les cadeaux et invitations doivent rester peu fréquents, ne pas toujours être dirigés vers le ou les mêmes bénéficiaires et ne jamais être versés en espèces ou équivalents (bons d'achat, etc.).

Mécénat et sponsoring

La politique de mécénat du Groupe est menée par la fondation *Rubis Mécénat*.

Des actions de mécénat, ainsi que de sponsoring, peuvent toutefois être librement mises en œuvre par les filiales dans le cadre de leurs activités, dès lors qu'elles ne sont pas en contradiction avec les lois et les réglementations en vigueur, qu'elles sont compatibles avec la politique de communication du Groupe et qu'elles ne portent pas atteinte à son image ou à sa réputation.

En toute hypothèse, les collaborateurs et les entités du Groupe doivent veiller à ce que les donations ou les financements ne créent pas une dépendance ou des liens privilégiés ou indus, de nature à faire suspecter un acte de corruption.

Contributions politiques

Le financement de partis politiques et d'associations à vocation politique est prohibé.

Intermédiaires

Le non-respect des règles anti-corruption par un intermédiaire engage la responsabilité juridique du Groupe et l'expose à de fortes amendes.

En conséquence, dès lors que la négociation ou la gestion de contrats (publics ou privés), l'élaboration d'une réponse à un appel d'offre ou la gestion d'un projet, nécessitent l'intervention d'un intermédiaire (société de conseil, agent d'affaires, etc.), les collaborateurs doivent procéder à un audit préalable de cet intermédiaire avant toute conclusion de contrat, à l'occasion duquel seront analysés les documents relatifs à la société (K-bis, bilans comptables, références, ou encore l'organigramme de l'entreprise détaillant les différentes personnes en charge de la conduite des relations contractuelles avec Rubis).

L'objet de ces vérifications sera de s'assurer de la réputation de l'intermédiaire, de la réalité de ses activités et de ses qualifications, ainsi que de l'absence de toute restriction liée à des sanctions internationales ou aux listes de sanctions financières.

Il conviendra de conserver les documents correspondants pour justifier que toutes les vérifications ont été effectuées, en cas de procédure judiciaire.

FRAUDE

ET DÉTOURNEMENT DE FONDS

Les fraudes internes mettent en risque tant les activités de Rubis que son image à l'extérieur. Elles sont interdites, au même titre que tout comportement violant intentionnellement les lois et les réglementations en vigueur.

La fraude peut résulter d'une action ou d'une omission. Elle repose le plus souvent sur des falsifications de documents et peut se traduire par le contournement volontaire des règles de gestion des données ou des règles de contrôle interne, par des détournements de fonds, de matériel ou par une comptabilité erronée.

BLANCHIMENT D'ARGENT

Rubis condamne fermement tout acte de blanchiment d'argent, un délit consistant à dissimuler des fonds provenant d'activités illégales. Chaque collaborateur doit faire preuve de vigilance afin de détecter toute irrégularité dans les transactions financières, lorsque celles-ci sont conclues avec des personnes dont le comportement et/ou la conduite des affaires sont suspects.

ANNEXE 1 : LISTES DES MESURES DE SANCTIONS ÉCONOMIQUES OU FINANCIÈRES PRISES PAR LES INSTANCES INTERNATIONALES OU CERTAINS ÉTATS

Les mesures de sanction internationales évoquées en page 8 du présent Code éthique (Zones de guerre et/ou sous embargo) correspondent aux listes actualisées par les États et les organisations internationales et notamment :

- les listes de l'Organisation des Nations Unies :
<https://www.un.org/sc/suborg/en/sanctions/un-sc-consolidated-list>
- la liste de la Banque mondiale:
<http://web.worldbank.org/external/default/main?theSitePK=84266&contentMDK=64069844&menuPK=116730&pagePK=64148989&piPK=64148984>
- les listes de l'Union européenne:
https://eeas.europa.eu/headquarters/headquarters-homepage/423/sanctions-policy_en#Consolidated+list+of+sanctions ;
http://ec.europa.eu/taxation_customs/dds2/taric/taric_consultation.jsp?Lang=fr&SimDate=20160701
- les listes des États-Unis d'Amérique établies par l'OFAC (Office of Foreign Assets Control), le BIS (Bureau of Industry and Security) et le département du Trésor Américain :
<http://www.bis.doc.gov/complianceandenforcement/liststocheck.htm> ; <http://www.treasury.gov/resource-center/sanctions/SDN-List/Pages/default.aspx>
- les listes mises à jour par le gouvernement français :
<http://www.tresor.economie.gouv.fr/sanctions-financieres-internationales> ; <http://www.tresor.economie.gouv.fr/11448-liste-unique-de-gels> ; <http://www.tresor.economie.gouv.fr/8465-tableau-recapitulatif-des-mesures-restrictives-par-pays> ;
<http://www.douane.gouv.fr/articles/a10914-restrictions-commerciales-a-l-encontre-de-certains-pays>
- les listes établies par le gouvernement du Royaume-Uni :
<https://www.gov.uk/government/publications/financial-sanctions-consolidated-list-of-targets>

ANNEXE 2 : SANCTIONS PRÉVUES PAR LA LÉGISLATION FRANÇAISE À L'ENCONTRE DES ACTES DE CORRUPTION

À titre indicatif, les tableaux ci-dessous présentent les sanctions pénales prévues par la législation française en matière de corruption d'agents publics ou de personnes privées (cf. page 15 du présent Code éthique).

1. Sanctions pénales encourues par les personnes physiques

Délit	Amende	Emprisonnement
Corruption active envers un agent public français	≤ 1.000.000 € Ou jusqu'à deux fois le montant du produit tiré de l'infraction	Jusqu'à 10 ans
Trafic d'influence actif envers un agent public français	≤ 500.000 € Ou jusqu'à deux fois le montant du produit tiré de l'infraction	Jusqu'à 5 ans
Corruption dans le secteur privé	≤ 500.000 € Ou jusqu'à deux fois le montant du produit tiré de l'infraction	Jusqu'à 5 ans
Corruption active envers un agent public étranger	≤ 1.000.000 € Ou jusqu'à deux fois le montant du produit tiré de l'infraction	Jusqu'à 10 ans
Trafic d'influence actif envers un agent public étranger	≤ 500.000 € Ou jusqu'à deux fois le montant du produit tiré de l'infraction	Jusqu'à 5 ans

Ces peines peuvent s'accompagner d'un retrait des droits civiques, civils et familiaux, de l'interdiction d'exercer des fonctions publiques ou professionnelles liées à l'infraction pendant 5 ans au plus, de la publication du jugement, de l'interdiction d'accès au territoire français définitive ou jusqu'à un maximum de 10 ans, de l'interdiction de toute activité commerciale ou industrielle ou de gestion d'une société, si l'infraction est commise dans le secteur privé.

2. Sanctions pénales encourues par les personnes morales

Délit	Amende
Corruption active envers un agent public français	≤ 5.000.000 € Ou jusqu'à dix fois le montant du produit tiré de l'infraction
Trafic d'influence actif envers un agent public français	≤ 2.500.000 € Ou jusqu'à dix fois le montant du produit tiré de l'infraction
Corruption dans le secteur privé	≤ 2.500.000 € Ou jusqu'à dix fois le montant du produit tiré de l'infraction
Corruption active envers un agent public étranger	≤ 5.000.000 € Ou jusqu'à dix fois le montant du produit tiré de l'infraction
Trafic d'influence actif envers un agent public étranger	≤ 2.500.000 € Ou jusqu'à dix fois le montant du produit tiré de l'infraction

Ces peines peuvent s'accompagner de **restrictions en matière de gestion de sociétés** (incluant une interdiction d'exercer tout type d'activité en relation avec le délit) pour un maximum de 5 ans, de la fermeture d'une ou plusieurs sociétés impliquées dans le délit pour un maximum de 5 ans, du contrôle judiciaire de la société pour un maximum de 5 ans, de l'interdiction d'utiliser des cartes de crédit ou des chèques non certifiés pour une période de 5 ans au plus, de la publication du jugement, de l'interdiction de soumissionner dans le cadre d'appels d'offres en matière de marchés publics à titre définitif ou pour une durée de 5 ans au plus.