



SOCIÉTÉ GÉNÉRALE DES TECHNIQUES



SOCIÉTÉ GÉNÉRALE DE RECYCLAGE

POLITIQUE anticorruption

Message du Président

La corruption sévit partout dans le monde et crée des situations d'insécurité. Elle fragilise les entreprises et engendre des situations de dépendance. Chaque citoyen peut perdre sa confiance envers les institutions, chaque salarié peut perdre sa confiance envers des partenaires, fournisseurs ou clients. Un climat de suspicion n'est jamais bénéfique car il fragilise les échanges et peut freiner la croissance de l'entreprise et le développement durable.

Je considère que toutes les entreprises sont concernées par la probité de la vie économique de la France.

Afin de rester fidèle à nos valeurs nous devons être capables de connaître les situations à risque et être prêts à les gérer.

Je m'engage personnellement à contribuer à la lutte contre la corruption et le trafic d'influence. Pour y parvenir, chacun d'entre nous doit avoir un comportement irréprochable en se conformant à cette politique anticorruption.

Connaître et pratiquer les règles c'est se protéger et protéger l'entreprise.

Je compte sur chacun de vous et vous remercie de vous engager collectivement dans cette lutte.

Frédéric MIGNOT

Président

Le 29/06/2023

OBJECTIFS DE LA POLITIQUE ANTICORRUPTION DE SGT/SGR

Le premier objectif est d'expliquer à chaque salarié ce que sont la corruption et le trafic d'influence, le détournement de fonds publics, les conflits d'intérêt et la concussion. Chacun est susceptible d'être confronté un jour à un acte de corruption, il est donc important de pouvoir identifier les situations qui en relèvent de façon à proscrire des comportements inappropriés. Il est primordial que chaque collaborateur connaisse les pratiques à adopter pour lutter contre la corruption.

Le deuxième est de formaliser et détailler les règles de la SGT/SGR et MGP pour les comportements à risque en complément de notre code de conduite.

Le troisième est de clairement rappeler à nos parties prenantes notre « tolérance zéro » sur ces sujets.

CHAMP D'APPLICATION

La politique anticorruption s'applique à tous les collaborateurs de la SGT de la SGR ainsi que de MGP.

Elle fait références à d'autres documents qui doivent aussi être connus et respectés, compléments de cette politique.

Cette politique fera régulièrement l'objet d'une révision pour rester en conformité suivant les évolutions du contexte ou de la réglementation, une période de deux ans a été retenue.

MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE ANTICORRUPTION

La Direction Générale est responsable de la Politique Anticorruption et en a délégué la le déploiement à Caroline MIGNOT.

Cette dernière est notamment chargée de

- Concevoir et définir les modalités de mise en œuvre de cette politique
- S'assurer de son déploiement et du strict respect des règles qu'elle définit
- Définir des programmes de formation et de sensibilisation en matière de prévention et de lutte contre la corruption et le trafic d'influence
- Veiller à la mise à jour de cette politique.

La personne désignée référente éthique est l'interlocutrice privilégiée pour toutes les questions s'imposant à un collaborateur sur une situation qui pourrait faire penser à un acte de corruption ou de trafic d'influence.

Rôle et responsabilité

Le respect et l'application des règles précisées dans cette politique s'imposent à tous les collaborateurs quels que soient leurs fonctions ou niveau de responsabilité. Les managers ont un rôle particulièrement important dans la diffusion et le maintien des positions éthiques de l'entreprise, ils doivent montrer l'exemple.

Signalement et dispositif d'alerte interne

Chaque collaborateur qui s'interroge sur la conduite à adopter face à une situation doit en informer son supérieur hiérarchique ou la personne désignée référente éthique.

Si nécessaire, il peut utiliser le dispositif d'alerte éthique.

La procédure d'alerte éthique est accessible sur [phpmyfaq](#) ou sur simple demande auprès du service du personnel ou RSE.

L'adresse de liaison pour les alertes est la suivante : alerteethique@sgt-france.com

Le non-respect des dispositions de la présente Politique anticorruption peut exposer tout collaborateur à des sanctions disciplinaires. Elles seront proportionnelles à la gravité des faits et conformes à celles prévues par le droit applicable au collaborateur concerné. Elles peuvent aller du simple avertissement au licenciement.

CONTEXTE, CADRE REGLEMENTAIRE ET LEGISLATIF

Au niveau mondial, le coût de la corruption s'élève à 2000 milliards de \$ (2% du PIB mondial). La corruption sape les institutions démocratiques, ralentit le développement économique et contribue à l'instabilité gouvernementale.

Au niveau français, 38% des tentatives de corruption proviennent d'entreprises françaises, loin devant les entreprises étrangères, une entreprise sur 2 gère des problèmes de corruption.

Le 9 décembre 2016, la loi Sapin II relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique a été promulguée (Loi n° 2016-1691). L'objectif de la loi est de renforcer la lutte contre la corruption en France et ainsi d'améliorer le modèle français sur la scène européenne et internationale en matière de lutte contre la corruption.

Il s'agit d'une loi à portée extraterritoriale c'est à dire que les autorités du pays peuvent poursuivre et sanctionner des actes de corruption même lorsqu'ils sont commis par des personnes et des sociétés en dehors de ses frontières.

Il existe des lois similaires aux Etats Unis : le « Foreign Corrupt Practices Act » (FCPA) ; et au Royaume Uni : le « United Kingdom Bribery Act » (UKBA).

Ainsi une entreprise peut être poursuivie pour les mêmes faits dans plusieurs pays.

Il existe aussi des conventions internationales en matière de lutte contre la corruption : l'OECD et le Pacte Mondial de l'organisation des Nations Unies.

QU'EST-CE QUE LA CORRUPTION ?

Définition de la corruption en droit pénal

La corruption est un comportement **pénalement** répréhensible par lequel une personne sollicite, agréée ou accepte 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.

En bref, le fait, pour le **corrupteur**, d'octroyer un avantage à une personne, le **corrompu**, pour qu'elle accomplisse ou n'accomplisse pas un acte qui relève de ses fonctions ou de ses devoirs est illégal.

La corruption **active** caractérise le corrupteur (celui qui propose / offre un avantage)

La corruption **passive** caractérise le corrompu (celui qui accepte / sollicite un avantage)

La corruption est déterminée qu'elle soit **réalisée** ou simplement **proposée** indépendamment du **moment** de la conclusion du pacte de corruption.

La notion d'**avantage** dans un fait de corruption peut concerner :

- Une somme d'argent (pot-de-vin)
- Des cadeaux, repas, invitations etc.
- Une promesse d'emploi
- Des traitements préférentiels comme une offre d'emploi ou de stage au bénéfice d'un proche du corrompu

- Des avantages en nature : la fourniture d'information confidentielle, vacances offertes, un logement gratuit
- Elle peut profiter au corrompu ou à ses proches

Dans certains cas il peut aussi s'agir de chantage ou de menaces de violence.

La notion d'**acte** (contrepartie attendue) peut concerner :

- La conclusion ou le renouvellement d'un contrat
- L'obtention d'un visa, d'un permis de construire, d'une autorisation d'exploiter
- L'obtention d'un avantage fiscal, douanier
- Des informations confidentielles avec une entreprise concurrente
- Une ristourne sur le prix d'un bien ou d'un service rendu
- Fraude
- Favoritisme

Toutes les personnes impliquées sont responsables.

Exemple de fait de corruption : Un contrat contre une location de vacances

Une personne d'une entreprise cliente propose de signer un contrat pour l'achat de préformes si, en contrepartie, un collaborateur de la SGT lui offre la location d'une villa de vacances sur la côte d'azur.

C'est INTERDIT : La proposition a pour but d'accorder un avantage à un client afin de remporter un contrat. Il s'agit d'un acte de corruption

La personne qui propose de signer le contrat est le corrupteur.

La personne qui offre la location est le corrompu.

Définition du trafic d'influence

(Fait intervenir une troisième personne dans un fait de corruption)

Le trafic d'influence désigne le fait pour une personne de recevoir – ou de solliciter – des dons ou **avantages** dans le but d'abuser de son influence, réelle ou supposée, sur un tiers afin qu'il prenne une décision favorable à un **acte**.

Il implique trois acteurs : le bénéficiaire (celui qui fournit les avantages et les dons), l'intermédiaire (celui qui utilise le crédit qu'il possède du fait de sa position et qui reçoit l'avantage) et la personne cible qui détient le pouvoir de décision.

Le trafic d'influence **actif** caractérise le fait pour le bénéficiaire de la décision attendue, de fournir l'avantage.

Le trafic d'influence **passif** caractérise le fait, pour l'intermédiaire, d'utiliser sa position auprès de la personne cible pour percevoir l'avantage.

Les notions d'avantages et d'actes sont identiques à ceux de la corruption.

Le trafic d'influence est caractérisé indépendamment :

- De l'octroi effectif de l'avantage promis ou proposé
- De l'utilisation effective de l'influence
- De l'obtention de la décision favorable attendue
- De la nature de l'avantage
- De l'acceptation de l'autre partie

Exemple de fait de trafic d'influence : Une réponse rapide contre un week-end

Un collaborateur de la SGT attend une décision d'autorisation de l'administration afin d'obtenir une autorisation d'exploiter pour une nouvelle activité. Il se rappelle que l'un de ses amis est le supérieur de l'agent public en charge de la décision et hésite à lui demander d'intervenir auprès de ce dernier pour faire accélérer le dossier et obtenir l'autorisation.

Il se dit qu'en échange, il pourra offrir à son ami une croisière pour 2 en week-end sur la Loire.

C'est **INTERDIT** : proposer un avantage à un tiers afin qu'il utilise son influence auprès d'une personne décisionnaire en vue d'obtenir une décision favorable pour la SGT est un acte de trafic d'influence.

Quels sont les risques pour l'entreprise :

- Des risques judiciaires (1 million € d'amende, 10 ans d'emprisonnement)
- Des risques de réputation
- Des risques commerciaux
- Des risques de déstabilisation de l'entreprise

Quels sont les risques pour les collaborateurs

- Des risques judiciaires (amende 200 000 € et emprisonnement)
- Licenciement

QUE FAIRE EN CAS D'EXPOSITION, EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES

PAIEMENT DE FACILITATION

Il s'agit de petites sommes d'argent ou avantages de faibles valeur donnés à un agent public pour accélérer une procédure à laquelle nous avons droit, de façon occulte (sans reçu).

Dans de nombreux pays dont la France il s'agit d'un acte de corruption.

Quel comportement adopter à la SGT/SGR :

Chaque collaborateur doit refuser courtoisement toute demande de paiement de facilitation en invoquant cette politique qui l'interdit. Il doit garder une trace de son refus en informant son supérieur hiérarchique par écrit.

Remarque : Dans le cas où une procédure d'accélération est officielle, elle doit faire l'objet d'une facture.

RELATIONS AVEC LES AGENTS PUBLICS

Un agent public est une personne détenant un mandat législatif, administratif ou judiciaire au sein d'un Etat, d'une collectivité, et qui exerce une fonction publique ou est investie d'une mission de service public. Il est important de noter que les personnes employées par des sociétés, universités, entités publiques ou autres organisations contrôlées en tout ou partie par un Etat ou un gouvernement sont également susceptibles d'être considérées comme des agents publics.

La corruption d'agents publics fait l'objet de sanctions plus sévères que la corruption d'agents privés car elle a pour conséquence le détournement de fonds publics.

Exemple : Lors d'une inspection d'usine un agent du service public constate un défaut de conformité sur une machine. Il laisse entendre qu'il serait prêt à fermer les yeux contre une certaine somme d'argent.

Quel comportement adopter à la SGT/SGR :

Chaque collaborateur doit refuser courtoisement en invoquant cette politique qui interdit d'obtenir un quelconque traitement de faveur de la part d'un agent public contre un quelconque avantage. Il doit garder une trace de son refus en informant son supérieur hiérarchique par écrit.

APPELS D'OFFRES

Un acheteur demande à différents fournisseurs ou prestataires de faire une proposition commerciale chiffrée en réponse à un cahier des charges qui définit son besoin de produits ou de services.

Les risques de corruption peuvent être de différents ordres, par exemple :

- Le fournisseur propose un avantage à l'acheteur pour que sa proposition soit retenue
- Le fournisseur use de trafic d'influence pour que sa proposition soit retenue
- Le fournisseur propose un avantage à l'acheteur contre des informations confidentielles lui permettant d'ajuster son offre.

Dans le cas où la SGT/SGR répond à un appel d'offre, les collaborateurs ne doivent en aucun cas influencer le commanditaire de façon induue.

Quel comportement adopter à la SGT/SGR :

Chaque collaborateur doit refuser courtoisement en invoquant cette politique qui interdit le favoritisme contre un quelconque avantage. Il doit garder une trace de son refus en informant son supérieur hiérarchique par écrit.

CADEAUX ET INVITATIONS

Selon les circonstances les cadeaux et invitations et autres avantages (repas, voyages, divertissements, hébergement) peuvent s'apparenter à des tentatives de corruption.

Exemple 1 :

Un collaborateur vient de lancer un appel d'offre pour l'achat de matériel de valeur (ligne de production). Lors de la négociation l'un des fournisseurs en lice arrive avec une caisse de vin.

C'est INTERDIT : accepter un tel cadeau au moment où le fournisseur espère remporter l'appel d'offre est considéré comme de la corruption. Il sera alors soupçonné de faire ce cadeau pour obtenir la commande de son matériel.

Exemple 2 :

A l'approche des fêtes de fin d'année un collaborateur souhaite remercier ses fournisseurs en offrant à chacun une boîte de chocolat.

C'est AUTORISÉ dans la mesure où les seuils de valeurs sont respectés et que l'acheteur n'est pas en cours de négociation.

Quel comportement adopter à la SGT/SGR :

La remise ou l'acceptation d'un cadeau doit être un geste de pure courtoisie, dans le cadre de relations d'affaires normales eu égard aux usages du pays. Le cadeau doit être permis par la loi, justifié par un objet professionnel, en toute transparence et dans le respect des seuils de valeur de notre code de conduite.

LES CONFLITS D'INTERETS

Un conflit d'intérêt apparaît quand un lien entre des individus ou des sociétés est susceptible de corrompre ou d'influencer une décision ou simplement d'en donner l'impression. Ils ne sont pas illicites en tant que tel mais peuvent, suivant les circonstances, créer un contexte qui favorise les actes de corruption.

Exemple :

Un acheteur est actionnaire d'un des fournisseurs de l'entreprise, cela peut influencer son choix de privilégier les achats chez ce fournisseur au détriment des autres, dans son propre intérêt.

Quel comportement adopter à la SGT/SGR :

Lorsqu'un collaborateur se trouve ou risque de se trouver dans une situation pouvant conduire à un conflit d'intérêts, il doit le déclarer et garder la trace de cette déclaration ainsi que des mesures de remédiation mises en œuvre le cas échéant.

LA SOLLICITATION ILLEGALE -CONCUSSION

Il s'agit de la recherche indue d'un avantage en ayant recours à un chantage, à de la violence ou une menace de violence.

Exemple :

Un chantier est engagé pour une nouvelle ligne de production. Le chantier est intentionnellement ralenti par le fournisseur en échange du paiement d'un pot de vin. Ce retard peut avoir des conséquences financières importantes.

Quel comportement adopter à la SGT/SGR :

Chaque collaborateur doit immédiatement signaler cette situation à son supérieur hiérarchique et garder la trace de ce signalement.

MECENAT, DONS ET PARRAINAGE

Les dons, mécénat ou parrainage peuvent être utilisés pour dissimuler un avantage indu. Dans ce cas, ils peuvent être considérés comme des actes de corruption.

Il est important de vérifier au préalable la réputation, le périmètre d'activités, le lien avec d'éventuelle Personnes Politiquement exposées (PEP).

Exemple :

En réponse à un appel d'offre, un client propose à la SGT/SGR de signer le marché à condition que la SGT/SGR fasse un don à la fondation de son entreprise.

C'est INTERDIT : effectuer un don au nom de la SGT/SGR lorsque l'objectif est d'influencer une décision en faveur de l'entreprise est un acte de corruption.

Quel comportement adopter à la SGT/SGR :

Le collaborateur doit refuser courtoisement en faisant référence à cette politique. Il doit garder une trace de son refus en informant son supérieur hiérarchique par écrit.

RESSOURCES HUMAINES – RECRUTEMENT, EMPLOI OU STAGES DE COMPLAISANCE

Dans le domaine des Ressources Humaines, il existe un risque particulier au stade du recrutement des personnes. Les emplois de complaisance consistent à recruter un candidat, sous tout type de contrat (permanent ou temporaire), en raison de ses relations personnelles, de quelque nature qu'elles soient (familiales, amicales ou affectives), avec un client, un fournisseur ou un agent public, en contrepartie de l'établissement ou du maintien d'une relation commerciale ou de toute autre contrepartie.

La politique de recrutement de la SGT/SGR permet de gérer au mieux les risques de corruption dans le cadre des recrutements.

Quel comportement adopter à la SGT/SGR :

Les collaborateurs ne doivent jamais proposer un emploi au sein de la SGT/SGR à un client, un fournisseur, un agent public ou aux proches de ceux-ci en vue d'en tirer une contrepartie. S'ils proposent la candidature d'une personne avec laquelle ils ont un quelconque lien, ils doivent déclarer ce conflit d'intérêts. Enfin, ils doivent refuser toute demande d'emploi de complaisance qui serait formulée par un tiers et garder la trace de ce refus en informant son supérieur hiérarchique et le/la Responsable du Personnel.

VERIFICATION DES TIERS – DUE DILIGENCE

La Due Diligence est l'ensemble des vérifications qu'un éventuel acquéreur ou investisseur va réaliser avant une transaction, afin de se faire une idée précise (en particulier des risques) de la situation d'une entreprise ou d'une personne. Le terme de due diligence renvoie, plus généralement, aux vérifications potentielles effectuées sur les tiers.

La responsabilité de la SGT/SGR et MGP peut être engagée si un tiers se rend coupable d'un acte de corruption au nom de l'entreprise ou si l'entreprise bénéficie en connaissance de cause (ou sans avoir pu raisonnablement l'ignorer) d'un acte de corruption commis par un tiers.

L'évaluation du risque de corruption doit être réalisée avant toute conclusion d'un accord :

Certains tiers et certaines situations présentent, par nature, un niveau de risque plus élevé :

- Les agents et intermédiaires
- Les bénéficiaires de dons, parrainages et opérations de mécénats
- Les interactions avec les agents publics
- Les appels d'offre

Quel comportement adopter à la SGT/SGR :

S'ils détectent le moindre élément suspect, les collaborateurs doivent en référer à leur supérieur hiérarchique et à la personne désignée référent(e) éthique.

Table des matières

POLITIQUE anticorruption	1
Message du Président.....	1
OBJECTIFS DE LA POLITIQUE ANTICORRUPTION DE SGT/SGR.....	2
CHAMP D'APPLICATION.....	2
MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE ANTICORRUPTION	2
Rôle et responsabilité	3
Signalement et dispositif d'alerte interne	3
CONTEXTE, CADRE REGLEMENTAIRE ET LEGISLATIF	3
QU'EST-CE QUE LA CORRUPTION ?	4
Définition de la corruption en droit pénal.....	4
Définition du trafic d'influence.....	5
Quels sont les risques pour l'entreprise :	6
Quels sont les risques pour les collaborateurs.....	6
QUE FAIRE EN CAS D'EXPOSITION, EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES	7
PAIEMENT DE FACILITATION	7
RELATIONS AVEC LES AGENTS PUBLICS.....	7
APPELS D'OFFRES.....	8
CADEAUX ET INVITATIONS.....	8
LES CONFLITS D'INTERETS.....	9
LA SOLLICITATION ILLEGALE -CONCUSSION	9
MECENAT, DONNÉS ET PARRAINAGE.....	10
RESSOURCES HUMAINES – RECRUTEMENT, EMPLOI OU STAGES DE COMPLAISANCE	10
VERIFICATION DES TIERS – DUE DILIGENCE.....	11