epsa

improve YOUR EFFICIENCY

POLITIQUE
ANTI-CORRUPTION

LE GROUPE EPSA CONSIDÈRE QUE LA COMPLIANCE EST UN ENJEU CENTRAL DE SA STRATÉGIE.

Le Groupe EPSA est signataire du Global Compact des Nations Unies et soutient donc les dix principes induits, dont la lutte contre la corruption.

L'objectif de la présente Politique Anti-Corruption est d'édicter des règles de bonnes conduites, afin que chacun des acteurs du Groupe EPSA sache quel comportement adopter face à des situations à risques (offre ou acceptation de cadeaux et d'invitations, situations de conflits d'intérêts, relation avec les tiers, mise en place de partenariats etc.).

C'est en sensibilisant chacun de ses dirigeants et collaborateurs que le Groupe EPSA pourra efficacement lutter contre les différentes formes de corruption, tant à l'égard des agents publics qu'à l'égard des personnes privées.

La présente politique, qui précise les sanctions applicables en cas de non-respect de ses dispositions, a donc été adjointe au Règlement Intérieur de chacune des entités du Groupe EPSA et des campagnes et ateliers de formation ont été organisés.

Matthieu GUFFLET
Président fondateur du Groupe EPSA*

Anne-Charlotte BINKOWSKI
Responsable Juridique du Groupe EPSA*

*Est appelé « EPSA » : EPSA, le Groupe EPSA

COMPORTEMENTS PROSCRITS

La loi interdit formellement certains agissements répréhensibles qui constituent des infractions pénales. Sont notamment visés (et décrits ci-après) :

- La corruption ;
- Le trafic d'influence ;
- Les sollicitations illégales ;
- Les paiements « de facilitation » ;
- La falsification des écritures comptables.

Les dirigeants et collaborateurs du Groupe EPSA qui commettraient ces infractions graves s'exposeraient non seulement à des poursuites pénales mais également à des sanctions disciplinaires.

CORRUPTION

La corruption est définie comme :
« Le fait de proposer sans droit, d'offrir ou promettre d'offrir (corruption active), de solliciter ou d'accepter (corruption passive) directement ou indirectement, des offres, des promesses, des dons ou des avantages quelconques pour accomplir ou s'abstenir d'accomplir un acte de sa fonction, de sa mission ou de son mandat. »

Ex. un client souhaite, en contrepartie du renouvellement du contrat nous liant à lui ou de l'obtention d'un nouveau marché, qu'on lui offre le dernier smartphone

La notion d'avantage est large : espèces ou équivalents, repas, divertissements, voyages, cadeaux, embauche, contrats, prestations en nature, ou tout autre type de biens ou services similaires à valeur économique tangible. C'est ainsi que sont interdits les « pots de vins » ou encore les « dessous-de-table ».

Les dirigeants et collaborateurs du Groupe EPSA doivent impérativement respecter les règles suivantes :
- **S'agissant des interlocuteurs du Groupe EPSA appartenant au service public** (prospects, fournisseurs, clients etc.), aucun avantage de quelque nature que ce soit ne peut être proposé ou accepté, peu importe le contexte ;
- **S'agissant des interlocuteurs privés du Groupe EPSA** :
  - Pour les clients et fournisseurs avec lesquels une relation contractuelle a été formalisée, les dirigeants et collaborateurs sont invités à se référer au paragraphe « cadeaux, invitations, repas d'affaires » ci-après ;
  - Pour les prospects (comme pour les acteurs du service public), aucun avantage de quelque nature que ce soit ne peut être proposé ou accepté, peu importe le contexte

TRAFIC D'INFLUENCE

Le trafic d'influence est caractérisé :
« Lorsqu'une personne propose ou sollicite (trafic d'influence actif), ou accepte (trafic d'influence passif), sans droit, à tout moment, directement ou indirectement, des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages quelconques, pour abuser ou avoir abusé de son influence réelle ou supposée en vue de faire obtenir d'une autorité publique ou d'une administration, des distinctions, des emplois, des marchés ou toute autre décision favorable. »

Ex. rémunérer un élu afin d'obtenir son carnet d'adresses afin d'en tirer un avantage.

Cette infraction n'est pas applicable dans le cadre des relations du Groupe EPSA avec ses interlocuteurs privés.

En revanche, dans le cadre de leurs relations avec les autorités publiques et les administrations (ex. appel d'offre sur un marché public, exécution d'un contrat public), les dirigeants et collaborateurs du Groupe EPSA doivent adopter un comportement exemplaire en :
• Ne faisant jouer aucune relation, et en ne prenant aucune action qui pourrait influencer la prise de décision de l'acteur public (trafic d'influence actif) ;
• Ne faisant droit à aucune demande d'avantage quelconque provenant d'un membre de l'administration ou des autorités publiques, quand bien même cela permettrait, par exemple, d'obtenir le marché public ou un quelconque autre avantage (trafic d'influence passif).

SOLLICITATION ILLEGALE OU « CONCUSSION »

La concussion est définie comme :
« Le fait, par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public, de recevoir, exiger ou ordonner de percevoir à titre de droits ou contributions, impôts ou taxes publics, une somme qu'elle sait ne pas être due, ou excéder ce qui est dû. »

Ex. Un agent public exige une somme d'argent afin qu'il annule des pénalités administratives lors d'un redressement fiscal. Il s'agit d'une sollicitation illégale de la part de l'agent public. Aucun paiement ne peut intervenir en ce sens.

Cette infraction ne concerne que l'administration fiscale ou toute autre acteur du service public en charge de la collecte de taxes ou versements assimilés. Elle n'est donc pas applicable entre le Groupe EPSA et ses interlocuteurs privés.

Les dirigeants et collaborateurs du Groupe EPSA qui seraient amenés à interagir avec ces interlocuteurs sont tenus de s'assurer de la validité et de l'exhaustivité des taxes et contributions devant être versées, pour éviter tout risque de concussion.

PAIEMENTS DE « FACILITATION »

Les paiements de facilitation sont :
« Des paiements officieux versés pour faciliter ou accélérer l'exécution d'une démarche ou de certaines formalités administratives légitimes telles que les autorisations administratives ou les passages en douane. »

Ex. un agent public exige une rémunération personnelle pour accélérer et « faciliter » le traitement de l'enregistrement au greffe d'un changement de siège social.

Cette infraction ne concerne que les agents du service public. Elle n'est donc pas applicable entre le Groupe EPSA et ses interlocuteurs privés.

Les dirigeants et collaborateurs du Groupe EPSA qui, dans le cadre de leur mission, seraient en attente d'une décision administrative (ex. autorisation, décision de justice, validation de dossier ou d'économies etc.) devront s'abstenir :
• De proposer à leurs interlocuteurs le moindre avantage permettant d'obtenir un traitement facilité ou accéléré ;
• D'accepter une sollicitation de l'agent du service public en ce sens.

ECRITURES COMPTABLES FRAUDULEUSES

Les principes comptables de régularité, de sincérité et d'image fidèle doivent scrupuleusement être respectés. Aucune tromperie ni falsifications des écritures comptables dissimulant un acte de corruption ou de trafic d'influence n'est tolérée, quels que soient le pays et l'activité concernée.

Les dirigeants et collaborateurs en charge de la gestion financière du Groupe EPSA (directeurs financiers, responsables financiers, contrôleurs de gestions, etc.) doivent donc impérativement respecter les règles applicables en matière de traitement comptables et vérifier le travail fourni par les experts-comptables et, le cas échéant, les commissaires au compte du Groupe EPSA, pour identifier toute anomalie frauduleuse dans les écritures comptables.

COMPORTEMENTS ATTENDUS

Le Groupe EPSA affirme le principe de tolérance zéro et attend un haut degré d'intégrité et de vigilance de la part de l'ensemble des dirigeants et collaborateurs en matière de lutte contre les Comportements Proscrits décrits ci-avant, et ce dans tout pays où le Groupe EPSA exerce son activité.

Il est donc attendu de chacun :
- La participation aux sessions de formation ;
- La consignation des incidents ;
- Le signalement des conflits d'intérêts ;
- Une vigilance accrue face aux avantages (cadeaux, invitations, repas etc.).

Le cas particulier des contrats de mécénats et de sponsoring est également abordé, notamment du fait de la constitution du fonds de dotation « EPSA Foundation ».

PARTICIPATION AUX SESSIONS DE FORMATION

Le Groupe EPSA organise chaque année plusieurs sessions de formation interne sur le sujet de la compliance, comportant systématiquement un volet anticorruption. Les dirigeants et collaborateurs du Groupe EPSA s'engagent à participer à ces sessions au moins une fois par an afin d'être sensibilisés et formés à la prévention et à la gestion des situations à risques.

CONSIGNATION DES INCIDENTS

DIRIGEANT OU COLLABORATEUR SOLLICITE PAR UN TIERS :

Dans l'hypothèse où un dirigeant ou un salarié du Groupe EPSA serait confronté à une sollicitation illégale de la part de tout tiers (public ou privé), l'AFA (Agence Française Anticorruption) et Transparency International recommandent d'adopter le comportement suivant :
- Refus courtois de la proposition (rappel des règles du Groupe EPSA et des risques auxquels le collaborateur s'expose en cas de manquement) ;
- Consignation de l'incident (jour, date, heure, lieu, interlocuteur, objet de la demande et toute autre information utile) ;
- Information des interlocuteurs dédiés du Groupe EPSA par un courriel adressés à compliance@epsa.com (afin que le Groupe EPSA puisse déterminer si d'autres salariés ont été placés dans une situation similaire) ; le courriel devra avoir pour objet « Lutte Anti-Corruption »

Un tel signalement interne permettra au groupe EPSA de s'assurer du respect du code de bonne conduite en diffusant une communication interne pour rappeler les règles applicables et les dangers qui résultent de telles sollicitations.

DIRIGEANT OU COLLABORATEUR TEMOIN D'UNE VIOLATION :

Tout dirigeant ou collaborateur qui serait témoin de Comportements Proscrits pourra le signaler à l'adresse compliance@epsa.com ; le courriel devra avoir pour objet « **Lanceur d'Alerte** »

Un tel signalement permettra au Groupe EPSA d'enquêter et de corriger, en cas de violation avérée de la présente Politique Anti-Corruption, ou de tout texte de loi ou règlement concerné, les situations illicites.

La personne à l'origine du signalement sera placée sous le régime protecteur du « lanceur d'alerte » si et seulement si les conditions ci-après sont respectées :
« Un lanceur d'alerte est une personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du réglement. Lorsque les informations n'ont pas été obtenues dans le cadre des activités professionnelles mentionnées au I de l'article 8 {de la Loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique}, le lanceur doit en avoir eu personnellement connaissance.»

Le lanceur d'alerte ayant respecté la procédure de signalement de l'alerte qui lui est applicable, ne pourra faire l'objet d'aucune mesure de représailles, ni de menaces ou de tentatives de recourir à ces mesures, du fait du signalement ou de la divulgation d'informations. Il ne pourra être tenu pénalement responsable pour ces faits ni civilement responsable des dommages causés du fait de leur signalement ou de leur divulgation publique dès lors qu'il avait des motifs raisonnables de croire, lorsqu'il y a procédé, que le signalement ou la divulgation publique de l'intégralité de ces informations était nécessaire à la sauvegarde des intérêts en cause.

Ce dispositif de protection s'applique également, le cas échéant, aux :
- Facilitateurs entendus comme : « toute personne physique ou toute personne morale de droit privé à but non lucratif qui aide un lanceur d'alerte à effectuer un signalement ou une divulgation » ;
- Personnes physiques en lien avec un lanceur d'alerte qui risquent de faire l'objet de mesure de représailles, de menace ou de tentatives de recourir à ces mesures, dans le cadre de leurs activités professionnelles de la part de leur employeur, de leur client ou du destinataire de leurs services ;
- Entités juridiques contrôlées, au sens de l'article L. 233-3 du code de commerce, par un lanceur d'alerte, pour lesquelles il travaille ou avec lesquelles il est en lien dans un contexte professionnel.

S'il s'avère que le signalement est infondé mais effectué de bonne foi, aucune poursuite ne sera engagée à l'égard du lanceur d'alerte. Toutefois, en cas de signalement d'une alerte de mauvaise foi ou d'accusations malveillantes, des mesures disciplinaires ou judiciaires pourront être engagées.

SIGNALEMENT DES CONFLITS D'INTERETS

Le conflit d'intérêts est caractérisé lorsqu'une personne se trouve, ou semble se trouver, en mesure d'influencer, par l'exercice de ses fonctions, une décision dont il pourrait obtenir un avantage personnel, ou qui pourrait bénéficier à des personnes avec lesquelles il possède un lien quelconque.

Dans l'hypothèse où les intérêts personnels d'un dirigeant ou d'un collaborateur du venaient à interférer avec les intérêts professionnels du Groupe EPSA, il revient :
- Au dirigeant concerné de réunir les personnes habilitées à connaître dudit conflit, et ce afin de trouver une issue à la situation de conflit ;
- Au collaborateur concerné d'en faire part à sa hiérarchie et de le signaler à l'adresse compliance@epsa.com, afin que les interlocuteurs habilités soient en mesure de trouver une issue à la situation de conflit ; le courriel devra avoir pour objet « **Conflits d'intérêts** »

CADEAUX, INVITATIONS ET REPAS

Comme indiqué dans les Comportements Proscrits de corruption, aucun cadeau, invitation ou repas d'affaire ne peut être offert dans le cadre :
• Des relations de toute nature entre le Groupe EPSA et une entité appartenant au service public (prospect, client, fournisseur etc.) ;
• Des relations entre le Groupe EPSA et ses prospects privés (pour lesquels seule la négociation des tarifs proposés par le Groupe EPSA peut être proposée à titre de geste commerciale, pour inciter à la contractualisation).

En revanche, ces « avantages en nature » sont autorisés avec les clients existants du Groupe EPSA, strictement dans le but de fidéliser la relation avec le client (ce qui exclut donc tout intérêt personnel).

S'agissant des cadeaux et invitations (tant ceux proposés aux clients que reçus de ces derniers ou de tout autre tiers), les règles suivantes doivent être respectées :
• L'avantage en nature offert ou reçu doit être consigné (jour, date, heure, lieu, participant(s), objet, montant et toute autre information utile) ;
• Sont proscrit les événements et cadeaux qui seraient contraires à la loi et la réglementation ou qui, par leur nature, seraient contraires aux valeurs du Groupe EPSA et donc susceptibles de nuire à son image ;
• Le cadeau ne peut pas être monétaire (espèces, virement, monnaie etc.) ;
• L'évènement ou le bien offert doit être d'une valeur peu élevée ; ainsi pour tout avantage en nature dépassant 70 € HT, une demande d'autorisation doit être adressée à l'adresse compliance@epsa.com ; le courriel devra avoir pour objet « **Cadeaux et invitations** »

S'agissant des repas d'affaires :
• Pour les collaborateurs, autorisation préalable du supérieur hiérarchique (qui est en charge de la validation des notes de frais dans le système SIRH) ;
• Le repas doit être en lien direct avec l'activité professionnelle ;
• La valeur du repas doit être raisonnable au regard de la pratique du pays et adapté selon les fonctions du bénéficiaire et des circonstances ;
• Le justificatif des dépenses doit mentionner la date, le nombre de repas ou de convives, le cachet de l'établissement et la TVA.
En tout état de cause, l'octroi de ces avantages doit rester ponctuel et raisonnable et ne peut pas intervenir s'il existe un risque de conflit d'intérêts.

PARTENARIATS, DONS

Le Groupe EPSA a choisi de mettre en place un fonds de dotation appelé «EPSA Foundation». Dans ce cadre, mais également dans la vie courante des affaires, le Groupe EPSA peut être amené à signer des contrats de partenariat, de mécénat, ou d'effectuer des dons, ce qui lui permet d'œuvrer en faveur de la société civile en soutenant des associations et des organisations nationales ou internationales.

Les lois anticorruption n'interdisent pas les dons et parrainages.

Toutefois, il convient de s'assurer que les fonds versés sont utilisés aux fins prévues et non détournés, qu'ils sont remis aux destinataires appropriés et qu'ils sont utilisés à des fins légitimes.

Pour pallier ce risque, le contrat de mécénat doit être soumis à la vérification du Responsable Juridique et du Responsable RSE du Groupe EPSA (destinataires des courriels adressés à compliance@epsa.com), afin de s'assurer que :
• Le don sera utilisé par son bénéficiaire pour un but conforme à l'éthique et aux valeurs du Groupe EPSA (ex. exclusion des activités politiques) ;
• L'éthique, le sérieux et la politique RSE du bénéficiaire correspondent aux attentes et aux valeurs du Groupe EPSA ;
• Le don ne sera en aucun cas versé en espèces, ni par virement bancaire qui serait réalisé sur le compte personnel d'un particulier ;
• Le montant du don devra préalablement être approuvé par écrit par le conseil de surveillance d'EPSA Foundation (quand bien même le contrat de mécénat serait signé directement par une entité du Groupe EPSA) ;

Les documents relatifs au don devront impérativement être conservés.

Il est précisé que les conditions ci-avant doivent également être respectées lorsque le Groupe EPSA soutient, à travers un contrat de parrainage ou de tout autre contrat des manifestations sportives, sociales, culturelles ou éducatives.

SANCTIONS

Les dirigeants et collaborateurs du Groupe EPSA sont informés que toute violation de la présente Politique Anti-Corruption l'expose à des sanctions disciplinaires et pénales conformément à la réglementation en vigueur, notamment au regard des articles 433-1 et suivants du code pénal.

Les sanctions disciplinaires seront proportionnées aux agissements litigieux, et iront du simple avertissement au licenciement pour faute.

En cas de poursuites pénales, le Groupe EPSA se constituerait partie civile. En effet, de tels agissements seraient contraires à ses engagements et entraînerait, de facto, une atteinte à sa réputation.

À PROPOS
DE NOTRE ENTREPRISE

EPSA est l'un des leaders Européen du conseil en organisation et en performance opérationnelle. EPSA accompagne plus de 600 clients dont 36 entreprises du CAC 40, avec des expertises fortes dans le domaine des achats, de l'optimisation des charges sociales et fiscales, du financement de l'innovation et du BPO (centrale d'achat). La force d'EPSA provient notamment de la qualité de ses experts et de la puissance de ses solutions technologiques.

Notre promesse : identifier & exploiter des gisements de performance afin d'améliorer la rentabilité de votre entreprise.

Aujourd'hui, EPSA relève un nouveau défi en insérant des solutions RSE au sein de chacune de ses expertises afin de toujours proposer une offre qui soit adaptée aux enjeux d'aujourd'hui et d'anticiper ceux de demain.

Pour en savoir plus :
www.epsa.com
compliance@epsa.com

contact@epsa.com

www.epsa.com

65 RUE D'ANJOU - 75008 PARIS

+33(01) 84 17 5472

epsa

improve YOUR EFFICIENCY