



VOTRE SOLUTION DE LOCATION AU SERVICE DES TRANSPORTS DURABLES

CODE DE CONDUITE ANTICORRUPTION

SOMMAIRE GENERAL

1. LE MOT DES GERANTS.....	2
2. LA CORRUPTION ET LE TRAFIC D'INFLUENCE	3
3. LES ENJEUX ET LES RISQUES DE LA CORRUPTION	4
4. LES RISQUES DE CORRUPTION IDENTIFIES	6
5. SENSIBILISATION ET FORMATION	10
6. DISPOSITIF D'ALERTE INTERNE	11
7. SANCTIONS DISCIPLINAIRES.....	15

1. LE MOT DES GERANTS

Notre présence internationale et notre leadership sur le marché du service de location, de vente et de gestion technique et financière de matériels de transport durables nous confèrent une responsabilité envers l'ensemble de nos parties prenantes. C'est pourquoi le Groupe TOUAX a inscrit l'Éthique et le Développement Durable au cœur de sa stratégie et poursuit son développement autour de deux principes fondamentaux que sont l'intégrité et la transparence.

Cette ambition se traduit notamment par des actions concrètes dans trois domaines clés :

- 1) Le respect de l'environnement et des droits humains constituent l'un des piliers de notre responsabilité sociale d'entreprise. Chaque entité du Groupe dans le monde contribue activement à les promouvoir.
- 2) En adhérant aux principes du Pacte Mondial mis en place sous l'égide des Nations Unies, TOUAX s'engage à soutenir dans sa sphère d'influence les dix principes de ce Pacte en matière de Droits de l'homme, de Normes internationales du travail, d'Environnement et de lutte contre la corruption. TOUAX est déterminé à bannir toute forme de corruption dans la conduite de ses affaires grâce à un dispositif reposant notamment sur l'identification des risques de corruption et la mise en œuvre d'actions de prévention. Le présent Code anticorruption constitue un guide devant être appliqué au quotidien pour prévenir et lutter contre la corruption et les conflits d'intérêts. Il complète notre Charte Éthique et rappelle les grands principes à suivre en matière d'éthique des affaires. La lutte contre la corruption est l'affaire de tous les collaborateurs du Groupe. Nous devons être exemplaires et porter ce message de « tolérance zéro » à l'ensemble de nos parties prenantes.
- 3) Enfin, TOUAX s'engage pour une préservation durable des relations avec ses parties prenantes. Il nous appartient de veiller à établir des rapports de confiance tant avec nos collaborateurs, qu'avec nos clients, fournisseurs et actionnaires. Chaque collaborateur, quel que soit son niveau hiérarchique ou de responsabilité, se doit d'agir en conformité avec les exigences posées par le présent Code et la culture éthique de notre Groupe. L'éthique est l'affaire de tous et nous restons persuadés que c'est par l'action de chacun d'entre nous que notre démarche sera efficace et pérenne.

Le présent Code a pour objectif de formaliser le cadre dans lequel tous les collaborateurs du Groupe TOUAX doivent exercer leur activité professionnelle au quotidien.

- Chaque collaborateur doit connaître et respecter ce Code, quelle que soit sa place dans l'entreprise, en faisant preuve de bon sens, de réflexion et d'intégrité.

- Chaque collaborateur doit avoir un comportement exemplaire et promouvoir une culture de confiance, d'intégrité et de tolérance au sein du Groupe.
- Aucun objectif de performance ne peut être imposé ni accepté si sa réalisation implique de déroger aux principes de l'entreprise.

Veillez lire ce Code avec attention et vous assurer que vous en avez bien compris les dispositions.

Chaque manager est garant de la diffusion et de la mise en œuvre de ce Code au sein de son périmètre.

Ce document ne peut décrire toutes les situations professionnelles susceptibles de se présenter. En cas de difficulté dans son interprétation ou son application pratique, vous pouvez vous adresser à votre responsable direct, à votre Direction des Ressources Humaines et Juridique ou à toute personne habilitée en fonction de la législation locale.

Ce Code de conduite s'adresse à l'ensemble de nos collaborateurs (CDI, CDD, stagiaires, intérimaires & assimilés). Il est opposable aux personnels et est intégré au règlement intérieur. Il a donc fait l'objet d'une présentation aux instances représentatives du personnel. Concernant les filiales à l'étranger, le Code de conduite s'applique dans le respect de la législation locale.

Le Code de conduite anticorruption peut utilement être communiqué aux partenaires de l'entreprise (clients, intermédiaires, fournisseurs, etc.).

Le 10 octobre 2023

Fabrice et Raphaël WALEWSKI

Gérants

2. LA CORRUPTION ET LE TRAFIC D'INFLUENCE

La corruption et le trafic d'influence sont des infractions définies notamment par le Code pénal et la loi « Sapin 2 » en France, le « Foreign Corrupt Practices Act – FCPA » aux États – Unis et le « UK Bribery Act – UKBA » au Royaume Uni.

Les actes de corruption commis dans un pays peuvent avoir une portée extraterritoriale, c'est-à-dire que ces actes peuvent entraîner des poursuites civiles et pénales dans d'autres pays.

Elles peuvent s'appliquer à toutes personnes physiques ou morales, quels que soient leur taille, leur secteur d'activité et leur implantation.

2.1. La corruption

La corruption active est le fait, par quiconque (le corrupteur), de proposer ou de consentir, à tout moment, directement ou indirectement, à un agent public, des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages quelconques, pour lui-même ou pour autrui, pour qu'il accomplisse ou s'abstienne d'accomplir un acte de sa fonction (contrepartie).

La corruption passive est le fait, par un agent public (le corrompu), de solliciter ou d'agréer, sans droit, à tout moment, directement ou indirectement, des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages quelconques pour lui-même ou pour autrui, pour accomplir ou s'abstenir d'accomplir un acte de sa fonction ou facilité par celle-ci (contrepartie).

La corruption privée (active ou passive) correspond aux mêmes faits à la différence que le corrompu ne sera pas un agent public mais une personne exerçant des fonctions privées.

Le fait de donner (pour le corrupteur) ou le fait de recevoir (pour le corrompu) tout avantage en échange d'une contrepartie constitue une infraction en soi, indépendamment du comportement de l'autre.

2.2. Le trafic d'influence

Le trafic d'influence actif est le fait, par quiconque, de consentir ou de proposer, sans droit, à tout moment, directement ou indirectement, des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages quelconques à une personne, pour elle-même ou pour autrui, pour qu'elle abuse ou parce qu'elle a abusé de son influence réelle ou supposée en vue de faire obtenir d'une autorité ou d'une administration publique des distinctions, des emplois, des marchés ou toute autre décision favorable.

Le trafic d'influence passif est le fait, par quiconque, de solliciter ou d'agréer, sans droit, à tout moment, directement ou indirectement, des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages quelconques pour lui-même ou pour autrui, pour abuser de son influence réelle ou supposée en vue de faire obtenir d'une autorité ou d'une administration publique des distinctions, des emplois, des marchés ou toute autre décision favorable.

Le fait de donner (pour l'auteur du trafic d'influence actif) ou le fait de recevoir (pour l'auteur du trafic d'influence passif) tout avantage en échange de l'abus d'une influence constitue une infraction en soi, indépendamment du comportement de l'autre.

2.3. Autres atteintes à la probité

La concussion, le favoritisme, la prise illégale d'intérêts et la soustraction ou le détournement de biens publics sont des infractions qui ne peuvent être commises que par des agents publics.

Néanmoins, les individus et les entreprises peuvent être condamnés pour complicité, recel ou blanchiment de ces infractions.

3. LES ENJEUX ET LES RISQUES DE LA CORRUPTION

Toute entreprise est susceptible d'être impliquée dans une affaire de corruption. Le risque peut venir de l'intérieur de l'entreprise mais également d'une sollicitation extérieure, par exemple d'un partenaire commercial.

L'entreprise peut se protéger en mettant en place des mesures anticorruption regroupées sous l'expression « dispositif anticorruption ».

3.1. Les bénéfices d'un dispositif anticorruption

→ **Se positionner de façon plus favorable auprès de ses clients** : la loi oblige les grandes entreprises à évaluer l'intégrité de leurs partenaires. Ces grands donneurs d'ordre questionnent donc leurs partenaires de toute taille, notamment sur la mise en place de mesures anticorruption. Parfois, ils exigent la signature, dans le contrat, d'une clause anticorruption obligeant de facto à la mise en place de mesures anticorruption ; une entreprise engagée dans la mise en œuvre de mesures anticorruption adaptées à son profil de risque se positionne de façon plus favorable auprès de ses clients.

→ **Augmenter ses chances de financement** : les banques et les investisseurs privés et publics dont les fonds d'investissement évaluent aussi l'intégrité de leurs clients. Une entreprise a donc plus de chance d'obtenir un financement ou un prêt si elle a mis en place des mesures anticorruption.

→ **Préserver sa réputation** : un cas de corruption atteint gravement la réputation et donc la valeur de l'entreprise.

→ **Augmenter sa compétitivité et optimiser sa gouvernance** : la mise en place des mesures anticorruption amène l'entreprise à s'interroger sur ses façons de faire en interne et lui donnera

l'occasion de les optimiser pour mieux les sécuriser et les rendre plus efficaces. De telles mesures peuvent également participer à la prévention de la fraude.

3.2. Conséquences d'une affaire de corruption

Si une entreprise ou un de ses membres est accusé de corruption, elle devra faire face à de nombreuses conséquences négatives :

- **Juridiques et pénales** : risques de poursuites, de sanctions, d'exclusion des marchés publics.
- **Humaines** : risques de démission, de licenciement, de condamnation d'un salarié.
- **Économiques et financières** : risques de perte de revenus, d'amende, de dégradation du profil financier, de perte de valeur financière.
- **Réputationnelles** : risques de dégradation de l'image auprès de ses clients, partenaires, actionnaires et personnels.

3.3. Sanctions encourues

Certaines législations (notamment américaine et britannique) ont une définition très extensive de leur champ d'application.

Au titre de la loi anglaise (United Kingdom Bribery Act (UKBA)) :

- Une société peut être poursuivie pour corruption si l'acte a été commis au Royaume-Uni ou est le fait d'un ressortissant britannique,
- Toute société qui exerce des activités commerciales au Royaume-Uni peut être poursuivie pour défaut de prévention de la corruption, quels que soient la nationalité de son auteur et le lieu où l'acte de corruption a été commis.

Les tribunaux américains peuvent être compétents et le FCPA (Foreign Corrupt Practices Act) peut s'appliquer si l'infraction de corruption se déroule en tout ou partie sur le territoire des États-Unis. Il en sera ainsi lorsque :

- La transaction est payée en dollars américains,
- Les fonds sont transférés via des comptes situés aux États-Unis,
- Les fonds sont transférés via des comptes situés à l'étranger, mais hébergés par des banques américaines,
- Un e-mail envoyé transite par un serveur situé aux États-Unis (par exemple, Gmail).

Dans ces circonstances, la mise en place d'un dispositif anticorruption peut constituer un élément d'atténuation de la peine.

En France, en cas d’infraction de corruption ou de trafic d’influence, les sanctions encourues sont :

ENTREPRISE		PERSONNE	
Peines Principales	Peines Complémentaires	Peines Principales	Peines Complémentaires
Jusqu'à 5 millions d'euros d'amende OU le double du produit de l'infraction	Confiscation Interdiction d'exercer Fermeture Dissolution Exclusion des marchés publics Exclusion des contrats de concession Programme de mise en conformité Publicité de la décision	Jusqu'à 10 ans d'emprisonnement et 1 million d'euros d'amende	Confiscation Interdiction d'exercer

4. LES RISQUES DE CORRUPTION IDENTIFIES

4.1. Cadeaux et invitations

Les collaborateurs ne doivent recevoir, directement ou indirectement, aucun paiement, cadeau, prêt, divertissement ou avantage de quiconque engagé dans une relation d’affaires avec le Groupe.

Seuls sont tolérés les actes de courtoisie ou d’hospitalité usuels, les repas d’affaires ou les autres manifestations correspondant aux usages les plus raisonnables du pays ou de la profession, ainsi que les cadeaux autres que pécuniaires si leur valeur est faible (soit inférieure à 200 €) et si une telle pratique est conforme aux usages et aux lois en vigueur.

Ainsi, chaque collaborateur doit se demander si un tel cadeau ou avantage est licite, et dans tous les cas inférieur à une valeur de 200 €, s’il est susceptible d’affecter son action au sein du Groupe, et si l’offrant va penser que le collaborateur s’est compromis.

En conséquence, chacun de nous doit :

- Refuser les cadeaux ou invitations de la part des fournisseurs, à moins qu’ils ne soient, clairement, que d’un montant symbolique et dans la limite des usages tant pour ce qui est des montants que de la fréquence.
- Exiger des fournisseurs que les cadeaux et invitations soient expédiés à l’adresse professionnelle.
- Refuser expressément de recevoir ou de donner des cadeaux en espèces.
- Veiller à ce que les cadeaux et invitations que nous offrons soient appropriés et conformes aux valeurs du Groupe Touax.
- Informer immédiatement sa hiérarchie de tout cadeau ou invitation non approprié.

4.2. Conflits d’intérêts

Toutes les décisions et actions commerciales de Touax doivent être prises et menées en toute objectivité, sans aucune considération personnelle.

Les collaborateurs ont le devoir d'identifier les risques de conflit d'intérêts et agir, en toutes circonstances, au mieux des intérêts du Groupe. Dans un souci d'intégrité, ils doivent également se garder de toute action de nature à provoquer un conflit d'intérêts, réel ou potentiel.

En matière de conflit d'intérêts potentiel, la règle d'or est d'en parler à sa hiérarchie en priorité ou à défaut aux Gérants et/ou à la Direction des Ressources Humaines.

En conséquence, chacun de nous doit :

→ S'interdire d'exercer, directement ou indirectement, une activité ou de tenir des propos qui le placeraient dans une situation de conflit d'intérêts avec Touax.

→ S'interdire de détenir directement, indirectement ou par l'intermédiaire de proches un intérêt, ou d'investir dans une entreprise, qu'elle soit cliente, fournisseur ou concurrente du Groupe, si cet investissement est de nature à influencer sur son comportement dans l'exercice de ses fonctions au sein du Groupe.

→ S'assurer, par écrit, de l'autorisation des Gérants du Groupe avant d'entreprendre une transaction avec une société dont lui ou un membre de sa famille est un investisseur ou un dirigeant important.

→ Porter à la connaissance de sa hiérarchie toute mission ou emploi extérieur de nature professionnelle, et plus généralement tous conflits d'intérêts naissants ou avérés.

4.3. Paiements de facilitation

Le paiement de facilitation désigne le fait de rémunérer, directement ou indirectement, de façon indue, un agent public pour la réalisation de formalités administratives, qui devraient être obtenues par des voies légales normales.

Attention : les paiements de facilitations sont interdits notamment par la législation française et sont considérés comme des actes de corruption.

En conséquence, chacun de nous doit :

→ Refuser fermement d'effectuer, de proposer ou de promettre des paiements en espèces ou des services (y compris des cadeaux et des invitations disproportionnés) à des clients, fonctionnaires, agents de l'État ou personnes à même de les influencer.

→ Refuser, en toute connaissance de cause, de tels paiements par le biais de tiers suppose que nous choisissons soigneusement et suivions étroitement nos sous-traitants, agents et autres partenaires commerciaux.

→ Informer immédiatement sa hiérarchie, ou à défaut les Gérants et/ou la Direction des Ressources Humaines, de toute tentative de corruption ou tout doute sur des agissements suspects.

4.4. Activités caritatives et mécénat

Le Groupe Touax autorise les actions de mécénat et les contributions aux activités caritatives dans la mesure où elles servent une cause d'intérêt général et contribuent efficacement à l'action citoyenne définie par le Groupe.

Ces actions ou contributions doivent faire l'objet d'une approbation préalable, écrite par le Directeur de la division concernée, des Gérants et de la Direction des Ressources Humaines. Elles sont dûment répertoriées dans une optique de cohérence de la politique humanitaire globale du Groupe.

4.5. Partenariats d'images

Le partenariat d'images (« sponsoring ») est un contrat par lequel le Groupe Touax, ou l'une de ses marques, va chercher à bénéficier directement de la notoriété d'un partenaire (association, œuvre

caritative, ...) d'un événement (championnat, ...) ou d'un ambassadeur (sportif reconnu, etc.) dans le but d'accroître la visibilité et/ou l'attrait de ses marques et de ses produits.

En échange, le Groupe Touax s'engage à apporter un soutien financier ou matériel auxdits partenaires, événements ou ambassadeurs.

Ces partenariats ne doivent pas être réalisés pour obtenir en retour un avantage injustifié (bénéfice personnel, contrepartie non prévue contractuellement, ...). Ce risque est accentué lorsque l'opération implique un agent public. Le cas échéant, il convient de refuser cette proposition car elle constitue une tentative de corruption et d'en référer immédiatement à son supérieur hiérarchique.

4.6. Actions de représentations d'intérêts

La représentation d'intérêts (« lobbying ») peut être définie comme une activité légale et réglementée destinée à influencer une décision publique et notamment le contenu d'une loi ou d'un acte réglementaire.

Lorsque son usage est clair et transparent, cette activité peut contribuer à la performance et à la notoriété positive de l'entreprise.

Dès lors, toute personne amenée dans le cadre de ses fonctions à exercer une action de représentation d'intérêts au nom du Groupe Touax doit respecter les règles suivantes :

- S'abstenir d'inciter toute personne à contrevenir aux normes de conduite qui lui sont applicables ;
- S'abstenir de toute démarche en vue d'obtenir des informations ou des décisions par des moyens frauduleux ;
- S'interdire de céder à titre onéreux, ou contre toute forme de contrepartie, des documents non publiés officiellement par les institutions ;
- S'inscrire sur les registres de représentation d'intérêts des institutions, lorsqu'ils existent.

4.7. Activités politiques

Le Groupe Touax souhaite respecter les engagements de ses collaborateurs qui, en tant que citoyens, participent à la vie publique. Mais il souhaite conserver une attitude de neutralité politique.

Tout collaborateur a le droit, naturellement, d'exercer sa liberté d'opinion et de suivre des activités politiques en dehors de son contrat de travail, à ses frais et à titre exclusivement personnel. Aucun actif du Groupe ne peut servir à des activités politiques.

Tout collaborateur doit s'abstenir d'engager moralement le Groupe ou l'une de ses entités dans ces activités et doit, notamment, s'interdire de communiquer sur son appartenance au Groupe.

La participation d'une entreprise au financement des partis politiques ou de l'activité des élus ou candidats est strictement interdite en France.

Dans d'autres pays, où de telles contributions peuvent être autorisées et/ou soumises à une législation, le Groupe maintient sa politique générale de ne pas contribuer au financement des partis ou des hommes ou femmes politiques sous quelque forme que ce soit.

4.8. Relations avec les partenaires d'affaires

Le Groupe Touax s'assure que les relations avec ses partenaires d'affaires (fournisseurs, prestataires, sous-traitants, clients, etc.) sont en accord avec ses règles en matière d'éthique et de conformité.

À cette fin, les dispositions suivantes sont prises lors de la formalisation et dans le cours de la relation d'affaires :

- Évaluer l'intégrité des tiers ;

- Intégrer dans les contrats passés avec des tiers des clauses anticorruption permettant notamment de résilier les accords conclus et d'interrompre toute relation.

En cas de recours à un intermédiaire, c'est-à-dire toute personne indépendante (avocat, agent commercial, représentant, etc.) agissant pour le compte ou sur ordre du Groupe Touax pour conclure, développer, pérenniser ou faire aboutir des affaires au moyen de contacts ou d'informations, il convient de s'assurer en complément de ce qui précède :

- Que toute rémunération consentie est transparente et corresponde à un service légitime et effectif rendu au Groupe Touax ;
- que sa prestation soit précise dans son contenu mais aussi dans les moyens d'y parvenir. Les preuves des services fournis par cet intermédiaire doivent faire l'objet de contrôles appropriés pour s'assurer de la réalité de la prestation.

4.9. Écritures comptables

Le Groupe Touax dispose de normes et de procédures en matière de contrôles comptables et financiers destinées à ce que les registres, livres et comptes ne soient pas utilisés pour masquer des faits de corruption ou de trafic d'influence.

En effet, des documents qui ne sont pas fidèles ou qui ont été manipulés peuvent constituer des preuves à charge contre une entreprise poursuivie pour ces infractions.

Tous les comptes, factures et autres documents liés aux transactions avec des tiers doivent être préparés, maintenus et contrôlés avec la plus grande exactitude et exhaustivité. Tout collaborateur effectuant des enregistrements comptables doit s'assurer de l'existence de la documentation correspondant à chaque écriture. Tout transfert de fonds requiert une vigilance particulière, notamment quant à l'identité du destinataire et au motif du transfert. Aucun compte ne doit être géré « en parallèle » pour faciliter ou dissimuler des paiements inappropriés. La séparation des fonctions, d'engagement, de contrôle et de paiement doit être respectée.

4.10. Retards de paiement

Les situations de retard de paiement de clients constituent une charge de trésorerie et sont susceptibles de placer le Groupe Touax dans une situation de vulnérabilité par rapport aux risques de corruption. En cas de retard de paiement d'un client, les collaborateurs du Groupe Touax doivent faire preuve d'une vigilance particulière et ne proposer ni ne répondre en aucun cas à la sollicitation d'un avantage quelconque dans le but d'accélérer le versement des sommes dues. Le suivi des retards de paiement ainsi que la supervision des démarches mises en œuvre pour y remédier relèvent directement de la Direction du Groupe Touax.

4.11. Quand vous faites face à une demande de corruption

Vous devez refuser catégoriquement. Si la personne insiste :

- Demandez des explications,
- Demandez à parler au responsable,
- Expliquez que vos règles internes vous empêchent de satisfaire la demande,
- Expliquez que la demande vous expose tous les deux à des sanctions,
- Indiquez que vous allez devoir en faire état à votre responsable (afin que la personne en face de vous prenne conscience que sa demande est visible),
- Cherchez à gagner du temps pour contacter vos juristes,
- Indiquez que vous allez devoir déclarer l'incident à l'ambassade / au consulat / aux autorités locales,

- Demandez un justificatif de paiement.

En tout état de cause, remontez l'incident (voir la section 6 dispositif d'alerte interne).

Il n'existe qu'une seule exception au principe de tolérance zéro : si vous ou un membre de votre équipe êtes menacés physiquement.

Une fois en sécurité, informez immédiatement votre responsable et votre équipe juridique, et assurez-vous que le paiement est déclaré dans la comptabilité de votre entreprise.

5. SENSIBILISATION ET FORMATION

La sensibilisation et la formation permettent aux personnels de l'entreprise d'identifier les situations à risques, d'en mesurer les dangers pour eux-mêmes et pour l'entreprise et de comprendre comment s'en prémunir.

Un manque de sensibilisation ou de formation peut conduire les personnels de l'entreprise à adopter des comportements susceptibles de constituer des infractions.

5.1. Qui ?

On distingue, d'une part, les cadres et les personnels particulièrement exposés aux risques de corruption et, d'autre part, l'ensemble des personnels.

Les cadres et les personnels les plus exposés aux risques de corruption doivent être formés en priorité. Si les cadres sont désignés par leur seul statut, les personnels les plus exposés sont les commerciaux, les acheteurs, les comptables.

En complément, l'ensemble des personnels de l'entreprise doit être sensibilisé aux risques de corruption et à la politique anticorruption de l'entreprise. Il s'agit ici de leur communiquer une information leur permettant de comprendre les risques et de s'interroger sur certaines situations.

5.2. Quand ?

→ dès la mise en place du dispositif anticorruption,

→ rapidement après l'arrivée du salarié ou assimilé dans l'entreprise,

→ à l'occasion d'un changement de dirigeant ou lors de la survenance d'un événement particulier comme l'identification d'une nouvelle situation à risques.

5.3. Comment ?

Via la plateforme de formation en ligne Percipio (rubrique compliance) : <https://touax.percipio.com/>

Les modules de formation seront assignés à chacun par le service RH. Ils sont obligatoires et doivent être suivis dans un délai imparti.

6. DISPOSITIF D'ALERTE INTERNE

Le groupe TOUAX a opté pour la mise en place d'un seul et unique dispositif technique de recueil de signalements, dans le respect des dispositions légales en matière de protection des lanceurs d'alerte¹ et des recommandations de l'Agence Française Anticorruption (AFA).

Ce dispositif n'étant qu'un moyen de signalement parmi d'autres, toute personne ayant connaissance d'un manquement dont il souhaiterait faire part, pourra à cet effet, se rapprocher de ses interlocuteurs habituels, notamment en interne : supérieur hiérarchique², direct ou indirect, Directeur des Ressources Humaines, les Gérants. Son utilisation étant facultative, aucune sanction ne pourra être prise contre une personne ne l'ayant pas actionné alors qu'elle était en droit de le faire.

La présente procédure a pour objet :

- De définir le champ d'application du dispositif d'alerte interne ;
- De préciser les modalités de fonctionnement de celui-ci ;
- D'informer sur les conditions d'utilisation et de conservation des données à caractère personnel susceptibles d'être recueillies dans le cadre de ce dispositif ;
- De présenter les garanties offertes par ce dispositif.

6.1. Qui peut lancer une alerte ?

Le dispositif d'alerte interne peut être utilisé par :

- L'ensemble des collaborateurs du groupe TOUAX, et ce, quel que soit leur statut (collaborateurs salariés, collaborateurs extérieurs/occasionnels : stagiaires, apprentis, intérimaires, salarié d'un fournisseur/sous-traitant...);
- Nos parties prenantes externes, telles que nos clients ou toute personne interagissant avec le groupe TOUAX (par exemple, un prospect).

6.2. Quels faits peuvent faire l'objet d'une alerte ?

Les comportements contraires au Code de conduite anticorruption, à la Charte éthique du groupe TOUAX, ainsi que les faits entrant dans la définition du lanceur d'alerte, notamment :

- Un crime ou un délit ;
- Une menace ou un préjudice pour l'intérêt général ;
- Une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'une loi ou d'un règlement, etc.

¹ Le dispositif d'alerte décrit dans cette procédure est destiné à répondre aux obligations du groupe TOUAX, fixées par :

- La loi dite Sapin II du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique ;
- La loi dite Wasserman du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte ;
- Le décret du 3 octobre 2022 qui fixe les règles de recueil et de traitement des alertes internes, ainsi que la liste des autorités pouvant recevoir des alertes externes.

² Qui pourra orienter et conseiller ses collaborateurs, sauf dans l'hypothèse où il serait l'auteur du comportement incriminé.

Le dispositif d'alerte permet ainsi de signaler des faits³ graves dans les domaines suivants :

- Corruption, concurrence ;
- Comptable, financier, bancaire ;
- Discrimination, harcèlement ;
- Santé, hygiène et sécurité au travail ;
- Protection de l'environnement.

Cette liste n'est pas limitative.

6.3. Protection du lanceur d'alerte

Toutes les personnes qui vont intervenir dans le traitement de l'alerte sont soumises à des obligations de confidentialité renforcées⁴, tant sur l'identité de l'auteur et celle de la personne visée que sur les informations recueillies.

Une personne qui émet un signalement peut bénéficier d'un régime de protection spécifique.

Pour bénéficier du statut de lanceur d'alerte, il faut remplir plusieurs critères :

1. Être une personne physique ;
2. Agir de manière désintéressée, c'est-à-dire, ne pas agir par vengeance ou pour une contrepartie quelconque (financière notamment) ;
3. Agir de bonne foi, c'est-à-dire, croire sincèrement et légitimement dans la réalité des faits que l'on signale ;
4. Avoir eu personnellement connaissance de l'information que l'on signale, c'est-à-dire ne pas relayer des rumeurs ou « bruits de couloir ».

Le Groupe Touax garantit une stricte confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte, de la personne visée par l'alerte et des faits objets du signalement.

Les signalements sont traités en toute confidentialité, sous réserve des obligations légales applicables et d'éventuelles procédures administratives ou judiciaires.

Aucune mesure disciplinaire ou discriminatoire ne pourra être prise à l'encontre des collaborateurs ayant effectué un signalement, même si les faits ne sont pas avérés, dans la mesure où ces collaborateurs ont agi selon les critères précédemment énoncés.

Cependant, l'utilisation abusive de ce dispositif peut faire l'objet de sanctions disciplinaires voire d'actions en justice.

6.4. Protection des données personnelles

Le dispositif d'alerte respecte les dispositions de la Réglementation Générale sur la Protection des Données (RGPD).

³ Les faits, informations et documents, quel que soit leur forme ou leur support, dont la révélation ou la divulgation est interdite par les dispositions relatives au secret de la défense nationale, au secret médical, au secret des délibérations judiciaires, au secret de l'enquête ou de l'instruction judiciaires ou au secret professionnel de l'avocat sont exclus du régime de l'alerte.

⁴ L'article 9 de la loi Sapin II prévoit que la violation de la confidentialité du signalement est punie de 2 ans de prison et d'une amende de 30 000 euros.



Sans préjudice des dispositions du présent dispositif, toute personne identifiée dans ce dispositif d’alerte peut, à tout moment de la procédure de signalement visée ci-dessus, accéder aux données la concernant et demander leur rectification ou suppression si elles sont inexactes, incomplètes, équivoques ou périmées ou si leur collecte, utilisation, communication ou conservation est interdite.

En aucun cas le droit d’accès et de rectification défini au présent article ne peut conduire la personne à l’origine de la demande à obtenir des informations auxquelles le présent dispositif d’alerte lui interdit d’accéder.

En particulier, la personne qui fait l’objet de l’alerte ne peut en aucun cas obtenir communication de l’identité de l’auteur du signalement.

6.5. Comment adresser le signalement ?

Vous avez des doutes ou des questions sur une situation particulière :

N’hésitez pas à en informer et/ou à poser vos questions à votre supérieur hiérarchique, direct ou indirect : ces personnes sont vos interlocuteurs privilégiés et sont à même de vous aider et vous conseiller sur l’attitude à adopter pour respecter la Charte éthique et le Code de conduite anticorruption du groupe TOUAX ou sur le présent dispositif.

Vous ne pouvez pas ou vous ne souhaitez pas vous adresser à ces interlocuteurs :

Vous pouvez utiliser l’adresse e-mail dédiée suivante : alert@touax.com

Cette adresse n’est accessible qu’aux Gérants (Fabrice et Raphaël Walewski) qui pourront aussi informer confidentiellement la Présidente du Comité RSE du Conseil de Surveillance de Touax SCA de tous incidents pertinents.

Les informations à communiquer sont les suivantes :

1. Vos nom, prénom, fonction et lieu de travail ;
2. Les faits que vous souhaitez communiquer, **de manière objective et suffisamment précise**, pour permettre de procéder à la vérification des faits allégués ;
3. L’éventuelle adresse e-mail à laquelle vous souhaitez être informé du traitement de l’alerte si elle est différente de celle utilisée pour le signalement initial ;
4. Vous pouvez également choisir de rester anonyme⁵.

Vous pouvez utiliser le formulaire de déclaration d’alerte disponible en annexe du présent Code.

6.6. Modalités de signalement

- **Une option entre deux canaux de signalement**

⁵ Dans ce cas, utilisez une adresse e-mail préservant votre identité.

➤ **Procédure de signalement interne :**

Lorsque les informations relevant du domaine de l'alerte professionnelle ont été obtenues dans le cadre d'activités professionnelles et portent sur des faits qui se sont produits ou sont très susceptibles de se produire dans l'entreprise concernée, les personnes suivantes peuvent adresser un signalement en interne :

- Les salariés, anciens salariés et candidats à l'embauche ;
- Les actionnaires, les associés et les titulaires de droits de vote au sein de l'assemblée générale ;
- Les membres de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance ;
- Les collaborateurs extérieurs ou occasionnels ;
- Les cocontractants de l'entreprise concernée, leurs sous-traitants ou les membres du personnel et de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance de ces cocontractants et sous-traitants

Le signalement peut être adressé au référent éthique et responsable de ce Code de conduite anti-corruption (Raphaël Walewski, Gérant : rw@touax.com), ou au supérieur hiérarchique direct ou indirect, ou au Directeur des ressources humaines du Groupe (Ruddy Henry, r.henry@touax.com) ou à l'un des Gérants (f.walewski@touax.com et/ou rw@touax.com), ou à l'adresse e-mail dédiée suivante : alert@touax.com. Cette adresse n'est accessible qu'aux Gérants (Fabrice et Raphaël Walewski) qui pourront informer confidentiellement la Présidente du Comité RSE du Conseil de Surveillance de Touax SCA de tous incidents pertinents.

➤ **Procédure de signalement externe :**

Le lanceur d'alerte a la faculté, **soit après avoir effectué un signalement interne, soit directement**, d'adresser un signalement externe auprès :

- De l'une des 45 autorités externes compétentes dont l'AFA, la DGCCRF, l'Autorité de la Concurrence, l'AMF, l'ACPR, la CNIL, etc. ;
- Du Défenseur de droits, qui l'oriente vers la ou les autorités les mieux à même d'en connaître ;
- De l'autorité judiciaire ;
- D'une institution, d'un organe ou d'un organisme de l'Union européenne compétent.

6.7. Comment l'alerte est-elle traitée en interne ?

- Vous recevrez dans un délai de 7 jours ouvrés, un accusé de réception de votre signalement, à l'adresse e-mail que vous aurez utilisée ou à celle que vous aurez indiquée comme étant l'adresse d'échange choisie.
- Dans ce délai, l'entreprise pourra vous demander tout complément d'information.
- L'entreprise vous informera des mesures envisagées pour évaluer l'exactitude des allégations et, le cas échéant, pour remédier à l'objet du signalement, dans un délai de 3 mois suivant l'accusé de réception susvisé.

7. SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Lorsque les personnels ont un comportement contraire au Code de conduite anticorruption de l'entreprise, le dirigeant peut décider de prendre des sanctions adaptées au comportement constaté.

7.1. Régime disciplinaire

Le régime disciplinaire regroupe l'ensemble des mesures qu'une entreprise a le droit de prendre pour sanctionner un comportement qu'elle considère comme fautif.

Peut être considéré comme une faute de nature à justifier une sanction disciplinaire le non-respect des règles de discipline fixées par le règlement intérieur et par le Code de conduite anticorruption qui y est intégré.

7.2. Nature et échelle des sanctions

Tout agissement considéré comme fautif pourra, en fonction de sa gravité, faire l'objet de l'une ou l'autre des sanctions suivantes :

- => Avertissement oral ou écrit (émargé par l'intéressé ou envoyé par Lettre recommandée avec AR).
- => Mise à pied disciplinaire : exclusion temporaire de l'entreprise entraînant la privation de la rémunération correspondante pouvant aller jusqu'à 5 jours maximum.
- => Mutation disciplinaire : Changement de poste à titre de sanction.
- => Rétrogradation : Affectation à un emploi de classification inférieure à titre de sanction emportant diminution de la rémunération.
- => Licenciement pour faute avec préavis et indemnité de licenciement.
- => Licenciement pour faute grave, sans préavis ni indemnité de licenciement.
- => Licenciement pour faute lourde, sans préavis ni indemnité de licenciement.

Les observations verbales ou écrites ne constituent pas une sanction au sens du présent article, néanmoins leur répétition pourra motiver l'application d'une sanction. Les fautes légères sont aggravées par la récidive.

7.3. Procédure

Conformément à la législation en vigueur, aucune sanction ne peut être infligée à un salarié sans que celui-ci soit informé, dans le même temps et par écrit, des griefs retenus contre lui.

Lorsque le dirigeant ou son représentant envisage de prendre une sanction, il convoque le salarié, dans les formes prévues par la réglementation en vigueur, en lui indiquant l'objet de la convocation, sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature qui n'a pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié.

Au cours de l'entretien, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix, appartenant au personnel de l'Entreprise.

Le dirigeant ou son représentant indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié. La sanction n'intervient pas moins de deux jours ouvrables, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien.

Lorsque l'agissement du salarié a rendu indispensable une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat, aucune sanction définitive relative à ces agissements n'est prise sans que la procédure prévue ci-dessus n'ait été observée.

La procédure applicable aux licenciements est celle résultant des dispositions des articles L. 1232-2 à L. 1232-4 et L. 1232-6 et suivants du Code du travail.

ANNEXE 1 : FORMULAIRE DE DÉCLARATION D'ALERTE

Pays dans lequel vous vous trouvez au moment de la déclaration : _____

Pays dans lequel vous travaillez habituellement : _____

Pays dans lequel l'incident est intervenu : _____

Date(s) du (ou des) incident(s) : _____

Quel est votre statut (interne : salarié en CDD ou CDI, apprenti, stagiaire, collaborateur occasionnel - externe : client / fournisseur / sous-traitant / autre) ? _____

Désirez-vous rester anonyme : OUI NON

N. B. : si oui, vous ne devez fournir aucune information relative à votre identité. Dans ce cas, vous devez nous communiquer une adresse e-mail anonyme afin que nous puissions vous contacter et vous informer de l'évolution du traitement de l'alerte.

Nom et prénom : _____

Adresse e-mail : _____

Téléphone : _____

Nom et adresse de la société qui vous emploie : _____

À laquelle des catégories suivantes se rapportent les faits ?

Délit d'initié

Corruption

Fraude

Harcèlement moral/sexuel

Discrimination

Sécurité

Santé/Hygiène

Droits de l'homme

Conflits d'intérêts

Pratiques anti-concurrentielles

Environnement

Autre (préciser) : _____

Veillez exposer vos préoccupations ci-dessous. Nous vous demandons de donner le plus d'informations possible : quand et où les faits se sont-ils produits ? Qui est/sont la/les personne(s) impliquée(s) ? Quelles sont possiblement la (les) victime(s) ? Quelles sont potentiellement les conséquences (financières ou autres) ?

Selon l'état de vos connaissances, les faits se poursuivent-ils actuellement ?

Si les faits impliquent d'autres personnes ou entreprises, pouvez-vous svp en préciser l'identité ?

Rentrez votre texte ici

Texte libre (vous pouvez rajouter des pages de texte et des documents relatifs à cette alerte)

En avez-vous parlé à quelqu'un ? OUI NON

Si oui, pouvez-vous nous indiquer le/s nom/s et coordonnées de cette (ces) personne(s) ?

Date : _____

Signature :

ANNEXE 2 : CLAUSE ANTI-CORRUPTION À INTÉGRER DANS LES CONTRATS COMMERCIAUX CONCLUS PAR LES SOCIÉTÉS DU GROUPE TOUAX

Le Cocontractant s'engage tant pour lui-même que pour l'ensemble des personnes sous sa responsabilité ou agissant en son nom et pour son compte, pendant toute la durée d'exécution du Contrat, à respecter l'ensemble des lois, réglementations et normes internationales et locales afférentes à la lutte contre la corruption.

Le Cocontractant garantit que ni lui ni aucune personne sous sa responsabilité ou agissant en son nom ou pour son compte, n'a accordé ni n'accordera d'offre, de rémunération ou de paiement ou avantage d'aucune sorte, constituant ou pouvant constituer un acte ou une tentative de corruption, directement ou indirectement, en vue ou en contrepartie de l'attribution/l'exécution du Contrat, ci-après les « Actes de Corruption ».

Le Cocontractant s'engage à informer TOUAX, sans délai, de tout élément qui serait porté à sa connaissance et susceptible d'entraîner sa responsabilité au titre du présent article.

Le Cocontractant s'assurera qu'une enquête sera menée avec diligence en cas de preuve ou de soupçon relatif à la commission d'un Acte de Corruption et sera signalée à TOUAX.

TOUAX se réserve le droit de demander communication au Cocontractant des éléments qu'elle estimerait utile pour établir que ce dernier s'est conformé pendant toute la durée d'exécution du Contrat aux législations afférentes à la lutte contre la corruption, et ce pendant toute la durée du Contrat et une période subséquente de 2 ans après la résiliation du Contrat.

Le Cocontractant s'engage à fournir toute assistance nécessaire à TOUAX pour répondre à une demande d'une autorité dûment habilitée relative à la lutte contre la corruption.

Tout manquement de la part du Cocontractant aux stipulations du présent article devra être considéré comme un manquement grave autorisant TOUAX, si bon lui semble, à résilier le Contrat sans préavis ni indemnité, sous réserve de tous les dommages et intérêts auxquels TOUAX pourrait prétendre du fait d'un tel manquement.