



CODE DE CONDUITE ANTICORRUPTION

Expérience, expertise et méthode

Décembre 2023

CONTENU

1. PREAMBULE

2. PRINCIPES ETHIQUES ET EXEMPLARITE EXIGEE DE NOS COLLABORATEURS

- Activités politiques et de bienfaisance
- Prévention et signalement des conflits d'intérêts

3. LA PREVENTION DE LA CORRUPTION ET DU TRAFIC D'INFLUENCE

- Les notions de corruption et de trafic d'influence
- Ce que les collaborateurs du Groupe EMERIGE ne doivent pas faire

4. NOS PARTNERAIRES COMMERCIAUX

5. MISE EN OEUVRE ETHIQUE

- Formation des collaborateurs, évaluation de l'application du Code de Conduite et régime disciplinaire
- Comment détecter une situation contraire à l'éthique
- Procédure à suivre en cas de non-respect des principes éthiques du Groupe EMERIGE.

La Direction Générale

Message du Président

Le Code de Conduite Anticorruption a pour objectif de définir les valeurs et principes clés de l'ensemble du Groupe EMERIGE dans le cadre du développement et de la conduite des affaires de la Société, afin que les actes et le comportement de chaque collaborateur (dirigeant, salarié, freelance, travailleur intérimaire et stagiaire) et partie prenante avec laquelle EMERIGE est en relation (c'est-à-dire notamment nos actionnaires, nos clients, nos fournisseurs et nos partenaires commerciaux) puissent être guidés par cet ensemble de valeurs et principes.

Les principes figurant dans ce Code ne se substituent pas aux législations nationales et internationales applicables et auxquelles la Société se conforme strictement. Ils doivent être portés à la connaissance de tous les collaborateurs permanents et occasionnels de la Société et de ses parties prenantes.

Au-delà du respect des lois nationales et internationales, nous pouvons être confrontés dans certaines situations à des questions ou dilemmes dans l'application de ces principes. Le Code de Conduite de la Société a été conçu afin de nous aider à les résoudre. Pour chaque thème clé, il précise la ou les règles fondamentales qui doivent guider notre comportement.

Le Code ne peut prévoir toutes les situations auxquelles nous sommes susceptibles d'être confrontés. Son rôle consiste à proposer des lignes directrices qui aideront à prendre des décisions en accord avec les valeurs et principes d'EMERIGE. En cas de doute, il convient de s'adresser à son supérieur hiérarchique ou aux Directeurs Généraux afin d'agir de la manière la plus appropriée.

Une procédure d'alerte professionnelle a été mise en place. Elle permet à tous les collaborateurs, de façon confidentielle, d'exercer leur droit d'alerte pour signaler les situations avérées ou potentielles de violation du Code de Conduite, notamment en relation avec des faits de corruption ou de trafic d'influence.

Parce que l'engagement collectif d'EMERIGE ne vaut que par notre engagement individuel, il vous est demandé de signer le présent code après en avoir pris connaissance et de réaffirmer cet engagement de manière formelle chaque année.

Benoist Apparü, Président

1 PRÉAMBULE

Pourquoi un code de conduite

Engagement

Notre Groupe est fortement engagé depuis plusieurs années dans une démarche d'éthique et de conformité. Les manquements à l'intégrité sont incompatibles avec nos principes, qui prônent une politique de tolérance zéro à l'égard de la corruption.

Objectifs

Ce Code de Conduite a été conçu pour identifier les situations à risque et en préciser les manifestations potentielles dans la conduite des activités du Groupe EMERIGE. Il apporte également des réponses aux questions que peuvent se poser les collaborateurs lorsqu'ils se trouvent confrontés à des situations présentant un risque de corruption. Il précise ce qui est interdit, ce qui est autorisé et les cas dans lesquels les collaborateurs doivent signaler une atteinte au principe de probité et solliciter un accompagnement.

Ce code ne couvre pas toutes les situations qui peuvent être rencontrées. Chaque collaborateur doit faire preuve de bon sens et se référer systématiquement aux règles de son service.

Champs d'application

Le Code s'applique en interne à tous les responsables, managers et collaborateurs du Groupe EMERIGE, sans exception. Par conséquent, chaque homme et femme de l'entreprise est tenu de veiller à ce qu'il soit adopté et appliqué dans ses activités professionnelles quotidiennes.

Le Code est applicable à partir du 1^{er} décembre 2023.

1 PRÉAMBULE

Approche éthique dans la conduite des affaires

Avoir en toutes circonstances une approche éthique des affaires est un gage de pérennité de notre activité et une conviction forte du Groupe EMERIGE.

La Direction du Groupe EMERIGE s'attache à sensibiliser les collaborateurs à ce comportement éthique et à créer les outils nécessaires, comme ce Code de Conduite, pour consolider la culture du Groupe et viser l'excellence.

Ce code est communiqué à chacun des collaborateurs du Groupe et appelle à respecter une éthique professionnelle énoncée sous la forme de principes d'actions et de comportements à proscrire ou à privilégier, lorsqu'ils sont confrontés à certaines situations potentiellement à risque dans le cadre de l'exercice de leur activité professionnelle. Ce code pourra être communiqué aux parties prenantes qui en feront la demande.

Lutte contre la corruption

Le Groupe EMERIGE adopte une démarche fondée sur le principe de « tolérance zéro » vis-à-vis de la corruption active ou passive et du trafic d'influence.

Aussi, le Groupe EMERIGE s'engage à proscrire toute forme de corruption dans la conduite de ses activités et à notamment respecter la loi française.

Cet engagement s'impose à tous les collaborateurs, qui doivent notamment se référer, en section 3 ci-après, aux différents types de comportements à proscrire comme étant susceptibles de caractériser des faits de corruption ou de trafic d'influence.

Références du Groupe EMERIGE en matière d'éthique

Pour toute question ou demande de conseil en matière d'éthique en général et/ou en relation avec la mise en œuvre des principes de ce Code en particulier, les collaborateurs peuvent consulter leur supérieur hiérarchique immédiat et/ou l'un des Directeurs Généraux du Groupe (Sabine Benaïche ou Philippe Bellan).

2 PRINCIPES ÉTHIQUES ET EXEMPLARITÉ EXIGÉE DE NOS COLLABORATEURS

La croissance et les performances du Groupe EMERIGE reposent notamment sur ses ressources internes, ses collaborateurs. Le Groupe EMERIGE instaure un environnement propice à un dialogue constructif et promeut un cadre de travail exigeant, encourageant tous ses collaborateurs à faire preuve d'exemplarité en ce qui concerne les principes et les comportements essentiels à la réussite collective.

A. Activités politiques et de bienfaisance

Les politiques, chartes et procédures mentionnées dans le Code de Conduite anticorruption sont accessibles à tous les collaborateurs sur le site internet du Groupe à l'adresse www.groupe-emerige.com

A/ Activités politiques et associatives

Aucun collaborateur n'est habilité à engager directement ou indirectement le Groupe EMERIGE dans une activité de soutien de quelque nature que ce soit à un parti politique ou à se prévaloir de son appartenance au Groupe dans des activités politiques.

Toutefois, le Groupe EMERIGE respecte la liberté d'opinion de chacun des collaborateurs. A ce titre, chaque collaborateur est libre d'adhérer à un parti politique, et plus généralement aux associations de son choix.

B/ Contributions aux activités caritatives, mécénat

Le Groupe EMERIGE favorise le développement de projets sociétaux avec pour objectif de contribuer à l'intérêt général. Les contributions du Groupe EMERIGE aux activités caritatives et les actions de mécénat sont autorisées si elles servent effectivement une cause d'intérêt général et contribuent à l'action citoyenne définie par le Groupe EMERIGE.

La Direction du Mécénat est en charge de l'ensemble des opérations caritatives et de mécénat au nom du Groupe EMERIGE et peut être saisie en cas de besoin.

2 PRINCIPES ÉTHIQUES ET EXEMPLARITÉ EXIGÉE DE NOS COLLABORATEURS

B. Prévention et signalement des conflits d'intérêts

Une situation de conflit d'intérêts apparaît pour une personne physique lorsqu'un intérêt personnel (affectif, familial, financier, culturel, sportif, associatif, politique, caritatif ...) est en concurrence avec sa fonction professionnelle et peut influencer ou paraître influencer sa position et /ou les décisions qu'elle peut prendre dans l'exercice de ses responsabilités professionnelles. Le conflit d'intérêt n'est pas une infraction en soi en droit français ; toutefois il peut être à l'origine de situations potentielles de corruption.

Le Groupe EMERIGE attend de ses collaborateurs qu'ils agissent au mieux pour les intérêts du Groupe, qu'ils se dédient exclusivement à leur activité en exécution de leur contrat de travail. Les collaborateurs sont tenus de signaler tout conflit d'intérêts, et doivent mettre en place toutes les mesures nécessaires afin d'éviter d'être placés dans une situation de conflit d'intérêts, qu'il soit réel ou apparent.

Tout collaborateur peut être confronté à des situations où ses intérêts personnels risquent d'être en contradiction avec ceux du Groupe EMERIGE. Les intérêts personnels doivent être compris au sens large puisqu'ils concernent aussi bien les intérêts du collaborateur que ceux de toute personne physique ou morale de son entourage. Ainsi, chacun doit s'assurer que ses activités et intérêts personnels, directs ou indirects, n'entrent pas en conflit avec ceux du Groupe.

Les investissements des collaborateurs à titre personnel dans des sociétés sont susceptibles d'être incompatibles avec les investissements du Groupe EMERIGE. Aussi, les collaborateurs doivent s'abstenir de réaliser à titre personnel des investissements qui les placeraient dans une situation de conflit avec les intérêts du Groupe EMERIGE.

Qu'il soit réel (capacité pour le collaborateur d'exercer ses responsabilités d'une manière qui profite à ses intérêts personnels) ou apparent (perception que l'exercice des responsabilités peut profiter aux intérêts du collaborateur), le conflit d'intérêts doit être identifié, signalé et traité au plus tôt. La Direction des Ressources Humaines adresse annuellement une demande de déclaration des conflits d'intérêts à l'ensemble des collaborateurs du Groupe.

2 PRINCIPES ÉTHIQUES ET EXEMPLARITÉ EXIGÉE DE NOS COLLABORATEURS

B. Prévention et signalement des conflits d'intérêts

Dans les situations où des risques de conflit d'intérêts sont identifiés ou en cas de doute, les collaborateurs doivent consulter leur supérieur hiérarchique immédiat, et/ou les Directeurs Généraux, pour prendre une décision. Les formes les plus répandues de conflit d'intérêts sont les suivantes :

- **Conflit de mission** : lorsque deux responsabilités distinctes sont exercées par le même individu alors qu'elles peuvent entrer en conflit en raison d'intérêts antagonistes.
- **Activité pour son propre compte** : lorsque, dans le cadre d'une transaction, la personne prenant la décision de choisir le fournisseur a elle-même des intérêts chez ce fournisseur.
- **Intérêts familiaux** : situation dans laquelle des relations de nature privée et tout particulièrement les relations familiales (conjoint, enfant ou autre proche) sont susceptibles d'entrer en concurrence avec l'exercice de fonctions professionnelles (par exemple une personne proche d'un collaborateur est salariée d'un client, une autorité ou un fournisseur avec lequel le collaborateur entretient une relation professionnelle).
- **Cadeaux et invitations** : situation dans laquelle un collaborateur reçoit des cadeaux, des faveurs ou des invitations de tiers (fournisseur, partenaire investisseur, etc.) avec lequel le collaborateur entretient une relation professionnelle. Les invitations à des événements ou les cadeaux reçus de la part de tiers doivent être préalablement approuvés par le ou les responsables hiérarchiques lorsque la valeur estimée dépasse 200 EUR. Les invitations à des événements ou les cadeaux reçus de la part de tiers doivent être préalablement approuvés par l'un des Directeurs Généraux du Groupe lorsque la valeur estimée dépasse 500 EUR. Ces cadeaux et invitations doivent, en tout état de cause, être déclarés lorsqu'ils peuvent être à l'origine d'un conflit d'intérêts pour le collaborateur.



Conflits d'intérêts – il est interdit aux collaborateurs du Groupe EMERIGE de :

- **S'abstenir de signaler tout conflit d'intérêts** (par exemple, lorsque le collaborateur présume que le conflit est insignifiant ou secondaire)
- **Permettre qu'un conflit d'intérêt persiste pendant une longue période** avant d'alerter son supérieur hiérarchique immédiat, et/ou l'un des Directeurs Généraux.

2 PRINCIPES ÉTHIQUES ET EXEMPLARITÉ EXIGÉE DE NOS COLLABORATEURS

B. Prévention et signalement des conflits d'intérêts

Sans que cette liste soit limitative, les conflits d'intérêts peuvent survenir dans les hypothèses suivantes :

- Il peut y avoir conflit d'intérêt dès lors qu'un collaborateur ou tout membre de sa famille* détient une participation importante ou a un lien familial dans une entreprise ayant ou susceptible d'avoir des relations commerciales avec le Groupe EMERIGE, ou qui est engagée dans un même domaine d'activité que le Groupe EMERIGE.
- Un collaborateur, ou l'un des membres de sa famille, ne doit pas sciemment concurrencer le Groupe EMERIGE. Pendant la durée de son emploi dans le Groupe EMERIGE, le collaborateur s'interdit de contracter un autre emploi ou d'agir en tant que consultant dans le cadre d'activités en cours ou à venir dans le Groupe EMERIGE et qui seraient en contradiction avec ses obligations dans le cadre de son emploi dans le Groupe EMERIGE.
- Le collaborateur s'interdit de recommander en tant que consultant une personne qui a ou qui est susceptible d'avoir un conflit d'intérêt avec le Groupe EMERIGE.
- Le Groupe EMERIGE encourage ses collaborateurs à s'engager dans des activités d'intérêt collectif à but non lucratif et intellectuel. Toutefois, le collaborateur devra s'assurer que ces activités ne sont pas contradictoires ou n'entrent pas en conflit avec les activités du Groupe EMERIGE.

Les collaborateurs sont tenus de répondre à la demande de déclaration des conflits d'intérêt envoyé annuellement par la Direction des Ressources Humaines.

*La notion de famille couvre le conjoint, les enfants, les parents, les frères et sœurs, la belle-famille (belle-mère, beau-père, gendre, belle-fille) et toute personne partageant le foyer du salarié. La notion de parenté couvre la famille, les oncles, tantes et cousins germains.

3 LA PRÉVENTION DE LA CORRUPTION ET DU TRAFIC D'INFLUENCE

Il est rappelé que, dans la conduite de ses affaires, le Groupe EMERIGE interdit tout acte de corruption. Cette section vise à préciser :

- les concepts de corruption et de trafic d'influence, d'une part ;
- les différents types de comportement à proscrire comme étant susceptibles de caractériser des faits de corruption ou de trafic d'influence, d'autre part.

Le Groupe EMERIGE a conçu un programme de conformité anti-corruption qui détaille les principes et les règles qui doivent guider la conduite de tous les collaborateurs. Tout le personnel reçoit une formation afin de faciliter l'appropriation et la mise en œuvre des principes et règles du programme de conformité anti-corruption lors de son arrivée au sein du Groupe.

Tout doute concernant la conduite à suivre ou à éviter doit être transmis à son supérieur hiérarchique immédiat ou à l'un des Directeurs Généraux du Groupe.

En outre, conformément à la politique de signalement du Groupe, tout le personnel peut exercer son droit de signaler, de manière confidentielle, tous les cas réels ou potentiels de violation du Code de Conduite, en particulier en cas de corruption ou de trafic d'influence.

3 LA PRÉVENTION DE LA CORRUPTION ET DU TRAFIC D'INFLUENCE

A. Les notions de corruption et de trafic d'influence

A/ Qu'est-ce que la corruption ?

D'une manière générale, **la corruption** est définie comme le fait pour quiconque (occupant une fonction privée ou publique) de proposer ou accepter, sans droit, à tout moment, directement ou indirectement, un don, une promesse ou une offre afin d'effectuer ou de s'abstenir de faire une mission entrant dans sa fonction.

Le droit pénal français distingue et réprime deux types de corruption (articles 433-1 et suivants du Code pénal) :

- (i) **la corruption active**, qui est l'acte du corrupteur (c'est-à-dire celui qui propose l'acte de corruption), que ce dernier propose ou accepte la corruption ;
- (ii) **la corruption passive**, qui est l'acte de l'individu corrompu (c'est-à-dire celui qui accepte de mettre en œuvre la corruption), que ce dernier sollicite ou accepte l'avantage illicite.

Plus précisément, **la corruption active** est le fait pour quiconque à tout moment de proposer ou de céder, directement ou indirectement, à un agent public français ou étranger ou à une personne privée (dans le cadre d'une activité professionnelle ou sociale, d'une fonction de direction ou d'un travail pour une personne physique ou morale) des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages quelconques, pour elle-même ou pour autrui, pour qu'elle accomplisse ou s'abstienne d'accomplir (ou parce qu'elle a accompli ou s'est abstenue d'accomplir) un acte de sa fonction, de sa mission ou de son mandat, ou facilité par sa fonction, sa mission ou son mandat.

Exemple de **corruption active** : *un salarié reçoit somptueusement une délégation d'agents publics et élus locaux pour obtenir un nouveau contrat permettant au Groupe EMERIGE de gagner une partie significative d'un marché.*

Exemple de **corruption passive** : *un salarié accepte d'envoyer des fichiers confidentiels à une entreprise concurrente, une institution financière ou une organisation criminelle en échange d'avantages anormaux ou de gains personnels. Un avantage est anormal lorsqu'il est en opposition avec le cours normal des choses, des règles ou des usages établis ou avec ce qui est d'usage dans des cas semblables.*

3 LA PRÉVENTION DE LA CORRUPTION ET DU TRAFIC D'INFLUENCE

A. Les notions de corruption et de trafic d'influence

B/ Qu'est-ce que le trafic d'influence ?

Le **trafic d'influence** est le fait, par quiconque, de solliciter ou d'agréer, 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 ou avoir 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.

Alors que la corruption vise une relation corrompu-corrupteur, le trafic d'influence s'applique à une relation à trois. Une personne disposant d'une influence véritable ou supposée sur certaines personnes fait bénéficier de cette influence à un tiers contre un avantage consenti par ce dernier (ex. décisions favorables d'autorité publiques, octroi de marchés au bénéfice d'une participation et/ou d'informations confidentielles ...).

C/ Les sanctions

En France, le droit pénal punit les délits de corruption et le trafic d'influence avec des peines pouvant aller jusqu'à :

- 10 ans de prison et 1 million d'euros d'amende pour les personnes physiques,
- 5 millions d'euros ou 10 fois le produit tiré de l'infraction pour les personnes morales.

3 LA PRÉVENTION DE LA CORRUPTION ET DU TRAFIC D'INFLUENCE

B. Ce que les collaborateurs du Groupe EMERIGE ne doivent pas faire

A/ Principes fondamentaux

Le principe énoncé par le Groupe EMERIGE, du rejet de toute forme de corruption ou de trafic d'influence vise à la fois les personnes qualifiées d'agents publics et les personnes du secteur privé, dans toutes les géographies où le Groupe exerce ses activités. Dans leurs interactions avec les parties prenantes du Groupe EMERIGE (agents publics et personnes du secteur privé), les collaborateurs sont susceptibles d'être confrontés à des contextes et des situations à risque, face auxquels ils devront scrupuleusement respecter les principes de comportements définis ci-après :



Principes fondamentaux – il est interdit aux collaborateurs du Groupe EMERIGE de :

- **Proposer, offrir ou promettre, tout avantage financier ou non, directement ou par l'intermédiaire d'un tiers, à une personne** (un agent public ou une personne du secteur privé), pour elle-même ou pour une autre personne, **afin de conclure ou de maintenir une transaction commerciale, ou d'obtenir que la personne accomplisse ou s'abstienne d'accomplir un acte de sa fonction, de sa mission ou de son mandat, ou facilité par sa fonction, sa mission ou son mandat.**
- **Céder à la sollicitation d'une personne** qui, prétendant disposer d'une influence auprès d'un agent public ou privé, **offrirait de recourir à son influence en vue d'obtenir toute décision favorable.**
- **Concéder un avantage, financier ou non, à un agent public qui le solliciterait, pour réaliser une formalité administrative** incombant à l'agent public et dont le groupe EMERIGE pourrait légitimement réclamer le bénéfice par les voies légales normales.
- **Demander, accepter ou recevoir tout avantage, financier ou non,** pour son propre bénéfice ou celui d'un de ses proches, en contrepartie d'une décision ou d'un acte dans la conduite de ces fonctions, allant à l'encontre des principes d'indépendance et de défense des intérêts du Groupe EMERIGE.

3 LA PRÉVENTION DE LA CORRUPTION ET DU TRAFIC D'INFLUENCE

B. Ce que les collaborateurs du Groupe EMERIGE ne doivent pas faire

B/ Paiement de facilitation

Les paiements de facilitation sont des paiements non officiels de petits montants, au bénéfice d'agents publics, destinés à faciliter ou à garantir le bon déroulement de procédures simples ou d'actes nécessaires que le payeur est en droit d'attendre, que ce droit repose sur une base légale ou sur un autre fondement (exemples : dédouanement, permis (construction, exploitation...), visas et permis de travail pour les salariés expatriés, licences (activités d'investissement réglementées...), dépôt et enregistrement de documents administratifs ...). Les paiements de facilitation sont illégaux en France et dans de très nombreux pays, et ils sont strictement interdits par le Groupe EMERIGE. En cas de menace imminente pour sa santé et/ou sa sécurité, le collaborateur ne doit pas refuser un paiement de facilitation sollicité, et doit immédiatement en informer ses supérieurs hiérarchiques.



Paiements de facilitation – il est interdit aux collaborateurs du Groupe EMERIGE de :

- **Tenter de dissimuler un paiement de facilitation** (par exemple dans une note de frais).
- **Avoir recourt à des intermédiaires** pour faire ce que le Groupe EMERIGE s'interdit de faire.
- **Accepter d'effectuer des paiements à des agents publics sans reçu ou justificatif** émanant de l'administration en question.
- **Encourager les dirigeants/salariés** à recourir à des paiements de facilitation (y compris via des intermédiaires) en vue par exemple d'accélérer des procédures administratives dans certaines géographies.

3 LA PRÉVENTION DE LA CORRUPTION ET DU TRAFIC D'INFLUENCE

B. Ce que les collaborateurs du Groupe EMERIGE ne doivent pas faire

C/ Dons, mécénat et parrainage

Les cadeaux et paiements effectués par une direction du Groupe au nom du Groupe EMERIGE dans le cadre d'activités de mécénat, dons et sponsoring doivent être préalablement visés par la Direction de la Communication et du Mécénat et validés par le Président.

- Don : moyen d'octroyer, avec une intention caritative, une somme d'argent, des biens ou des services, sans attendre de contrepartie directe de la part du bénéficiaire.
- Mécénat : soutien matériel apporté, sans contrepartie directe de la part du bénéficiaire, à une œuvre ou à une personne pour l'exercice d'activités présentant un intérêt général.
- Sponsoring : soutien financier ou matériel apporté à un événement, un produit ou une personne par un partenaire en vue d'en retirer un bénéfice direct en termes de visibilité et d'image.

Les dons, mécénats et sponsoring représentent un risque dans la mesure où ils peuvent dissimuler un avantage au profit d'un tiers, et sont susceptibles de ce fait d'être considérés comme de la corruption directe ou indirecte. Ce risque est accru quand les activités bénéficiaires sont étroitement liées à des agents publics (y compris personnalité politique) et/ou à leurs proches.



Paiements de facilitation – il est interdit aux collaborateurs du Groupe EMERIGE de :

- **Proposer ou accorder un don/engager le Groupe EMERIGE dans des actions de mécénat ou sponsoring en vue d'influencer une décision ou d'obtenir un avantage indu** en faveur du Groupe EMERIGE.
- **Engager directement ou indirectement le Groupe EMERIGE dans une activité de soutien de quelque nature que ce soit à un parti politique** ou à se prévaloir de son appartenance à la Société dans des activités politiques.
- **Verser un don alors que la législation/les réglementations locales l'interdisent.**
- Engager le Groupe EMERIGE dans une opération (don, mécénat ou sponsoring) quand **ils ont connaissance d'un conflit d'intérêts avéré ou potentiel.**

3 LA PRÉVENTION DE LA CORRUPTION ET DU TRAFIC D'INFLUENCE

B. Ce que les collaborateurs du Groupe EMERIGE ne doivent pas faire

D/ Représentation des intérêts & lobbying responsable

Dans le cadre de ses interactions avec les autorités publiques concernant la position du Groupe EMERIGE sur les sujets d'intérêt général ayant trait à ses activités, le Groupe EMERIGE et chacun de ses collaborateurs s'engagent à ne pas chercher à obtenir un avantage politique ou réglementaire et à faire preuve d'intégrité dans leurs relations avec les représentants et organismes publics. De même, le Groupe EMERIGE et chacun de ses collaborateurs s'engagent à ne pas verser directement ou indirectement une commission ou toute forme de rémunération pour service rendu dès lors que de tels versements visent à rémunérer un membre du gouvernement ou tout autre agent public en vue de susciter une décision favorable ou d'obtenir un avantage pour le Groupe EMERIGE.

Les conditions d'intervention du Groupe EMERIGE et de chacun de ses collaborateurs dans des activités de lobbying ou en tant que représentant d'intérêts auprès des responsables publics sont strictement encadrés. Afin d'assurer la transparence des relations avec les autorités publiques, les personnes physiques et morales pouvant être qualifiées de représentants d'intérêts du Groupe EMERIGE et les intérêts qu'elle défendent sont identifiés et leurs conditions d'intervention sont soumises à des obligations déclaratives de transparence et d'éthique et sanctionnées le cas échéant.

Les représentants d'intérêt sont soumis à trois obligations principales : s'inscrire sur le répertoire numérique des représentants d'intérêts tenu par la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP), respecter un code de déontologie et déclarer chaque année à la HATVP le contenu de leur activité de représentants d'intérêts. Le Groupe EMERIGE a procédé à l'inscription auprès de la HATVP et procède chaque année aux déclarations requises.

Les lobbyistes sont quant à elles des personnes ayant une activité d'influence sur la décision publique à titre principal ou régulier, (i) soit un dirigeant ou un employé qui consacre plus de la moitié de son temps à des interventions à son initiative auprès de responsables publics, tels qu'un membre du gouvernement, un député ou un sénateur en vue d'influer sur une ou plusieurs décisions publiques, notamment une ou plusieurs mesures législatives ou réglementaires, (ii) soit un dirigeant ou un employé qui entre en communication avec des responsables publics, à son initiative, au moins dix fois au cours des douze derniers mois.

3 LA PRÉVENTION DE LA CORRUPTION ET DU TRAFIC D'INFLUENCE

B. Ce que les collaborateurs du Groupe EMERIGE ne doivent pas faire

E/ Cadeaux et invitations

Dans le cadre courtois et professionnel de leurs relations avec les partenaires et parties prenantes du Groupe EMERIGE, les collaborateurs peuvent être amenés à recevoir des cadeaux ou des invitations. Par cadeau, nous entendons tout paiement ou article reçu sans en payer la valeur réelle du marché. Par invitation, nous entendons les services relatifs à des divertissements et des gestes d'hospitalité, notamment sous les formes suivantes : agrément social, divertissement, restauration (repas, boissons), la formation, etc.

Par principe, l'acceptation ou l'octroi de cadeaux dits d'entreprise, d'invitations à des manifestations et repas, est autorisé dans des limites raisonnables et doit être proportionné à l'objectif commercial recherché.

Chaque collaborateur devra s'interroger sur le fait de savoir si un cadeau est de nature à altérer son impartialité ou celle de son interlocuteur en se posant les questions suivantes :

- La valeur du cadeau et/ou de l'invitation est-elle appréciée de manière raisonnable et proportionnelle au regard du seuil fixé par le Groupe.
- La fréquence et le contexte de ces derniers sont-ils pris en compte avant toute acceptation.
- La finalité de ce cadeau/de cette invitation est-elle de nature à déterminer ou influencer l'accomplissement ou le non-accomplissement d'un acte de la fonction de la personne qui le reçoit.

Chaque collaborateur doit déclarer les cadeaux et invitations reçus auprès de la DRH dans le respect des règles prévues par le présent code. La DRH tient à jour ce registre avec pour objectif d'identifier et de comptabiliser les cadeaux et invitations reçus et dûment déclarés par chaque collaborateur. Les cadeaux reçus doivent être reçus au bureau et faire l'objet d'une déclaration.

3 LA PRÉVENTION DE LA CORRUPTION ET DU TRAFIC D'INFLUENCE

B. Ce que les collaborateurs du Groupe EMERIGE ne doivent pas faire

Le Groupe EMERIGE établit des règles claires en matière de cadeaux et invitations, reçus et offerts, à savoir :

- Tous les cadeaux et invitations offerts à des tiers sont préalablement approuvés par le supérieur hiérarchique quel qu'en soit le montant.
- Tout cadeau ou invitation dont la valeur excède 200 EUR est systématiquement déclaré à la DRH. Il doit par ailleurs être approuvé par le ou les responsables hiérarchiques.
- Tout cadeau ou invitation reçu de la part de tiers doit être préalablement approuvés par l'un des Directeurs Généraux du Groupe lorsque leur valeur estimée dépasse 500 EUR.
- Les collaborateurs du Groupe EMERIGE ne doivent pas accepter plus de un cadeau par an et par interlocuteur. Par ailleurs ce cadeau doit avoir la nature d'un cadeau de fin d'année. Tout cadeau qui ne respecterait pas ces deux conditions cumulatives de quantité et périodicité doit être retourné à l'envoyeur et signalé à la Directrice des Ressources Humaines.



Cadeaux et invitations – il est interdit aux collaborateurs du Groupe EMERIGE de :

- **Proposer ou offrir des cadeaux et invitations à un tiers** dans des situations qui peuvent laisser soupçonner qu'il y a une intention de l'influencer pour obtenir en retour une faveur indue (lors d'appels d'offres, renégociations de contrats, à une fréquence inhabituelle, pour des montants élevés, etc.).
- **Accepter ou proposer** des cadeaux envoyés à leur **domicile** ou celui d'un tiers.
- **Accepter un cadeau ou une invitation**, lorsque, compte tenu de sa nature ou sa valeur, il pourrait être considéré comme une dette envers le tiers qui a fait le cadeau ou l'invitation, ou comme influençant votre décision.
- **Accepter ou proposer** un cadeau ou une invitation au-delà des seuils fixés par le code de conduite.

4 NOS PARTENAIRES COMMERCIAUX

Le Groupe EMERIGE attend de ses fournisseurs, prestataires et autres tiers, qu'ils prennent connaissance de son Code de Conduite et qu'ils s'y conforment.

En outre, le Groupe EMERIGE veille aux intérêts de chaque partie, dans le respect de conditions contractuelles claires et équitables. Le Groupe EMERIGE est soucieux d'établir et d'entretenir des relations performantes et durables fondées sur la confiance et le respect mutuel, tout en prêtant une attention particulière à l'indépendance de ses prestataires.

Le Groupe EMERIGE s'attache à la transparence des règles et des stratégies de sélection permettant un traitement équitable des entreprises lors de leur mise en compétition. Le Groupe EMERIGE s'interdit les ententes ou les comportements qui pourraient être qualifiés de pratiques anticoncurrentielles.

Dans leurs relations d'affaires, les collaborateurs s'interdisent d'offrir ou d'accepter des hébergements, des faveurs ou des récompenses financières ou d'autres récompenses, à moins qu'il ne s'agisse d'actes habituels de courtoisie ou d'hospitalité, respectant les seuils mentionnés dans le présent Code de Conduite.

5 MISE EN ŒUVRE ÉTHIQUE

Le présent Code de Conduite est diffusé auprès de l'ensemble des collaborateurs (incluant les freelances et contractuels) et accessible sur le site internet du Groupe.

La Direction enquêtera sur toute violation présumée du code de conduite. Au cours de ces enquêtes, les collaborateurs seront invités à fournir toutes les explications pertinentes et à informer la Direction du Groupe EMERIGE des faits pertinents portés à leur connaissance.

Les manquements à ce code peuvent entraîner des poursuites disciplinaires et, le cas échéant, des sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement.

Chaque collaborateur doit être un acteur de la prévention et de la détection des risques de manquement à l'éthique au sein du Groupe. En cas de doute face à une situation susceptible de constituer une violation du présent code, chaque collaborateur est invité à se rapprocher de son supérieur hiérarchique et/ou de l'un des Directeurs Généraux du Groupe.

Le dispositif d'alerte professionnelle mis en place par le Groupe EMERIGE permet à tout collaborateur d'user de son droit d'alerte. Ce droit lui permet de signaler des violations de la loi nationale et des conventions internationales ratifiées par la France ou des menaces ou préjudices graves pour l'intérêt général, mais aussi les signalements relatifs à l'existence de conduites ou de situations contraires au Code de Conduite du Groupe. Conformément à la loi Sapin II, le cadre strict du dispositif d'alerte professionnelle du Groupe EMERIGE est sécurisé et vise à garantir la confidentialité du signalement du collaborateur qui intervient en tant que lanceur d'alerte. Aucune sanction ni mesure de discrimination ne sont appliquées à l'égard du collaborateur à condition qu'il ait agi de bonne foi, sans intention de nuire, même si les faits faisant l'objet de l'alerte devaient s'avérer inexacts ou ne donner lieu à aucune suite – ceci à la condition également que le collaborateur respecte scrupuleusement les dispositions de la ligne d'alerte fixées par le Groupe EMERIGE.



groupe-emerige.com