

# CODE DE CONDUITE

POUR UNE PRATIQUE MORALE  
DES AFFAIRES



# 2

## UN ENGAGEMENT

L'engagement de Sodinor en matière d'éthique des affaires se concrétise par la volonté de respecter les lois et les règlements, par la définition de valeurs fortes, par un engagement sans équivoque dans la lutte contre la corruption mais également la mise à disposition d'outils pour que chaque collaborateur puisse disposer de moyens pour défendre et maintenir la morale dans les affaires et ainsi agir avec conviction de manière responsable.

## UNE GARANTIE

Afin de garantir l'efficacité du dispositif et le respect de ses objectifs, une procédure d'alerte est mise en place. Elle peut être mise en oeuvre par toute partie prenante jugeant que les process de résolution courants ne peuvent être mis en oeuvre ou se révèlent inopérants.

# 3

## CHAMP D'APPLICATION

Le Code de conduite (ci-après le « Code ») s'applique dans son intégralité à tous les dirigeants et membres du personnel liés ou non par un contrat de travail exerçant son activité dans la société Sodinor.

Parmi les membres du personnel non titulaires d'un contrat de travail, sont notamment visés les intérimaires, les stagiaires, les apprentis, les prestataires extérieurs ayant une activité dans la société Sodinor.

Pour en faciliter la lecture, l'ensemble de ces personnes physiques seront identifiées dans ce Code sous le libellé « collaborateurs ».

Ce Code fait partie intégrante du règlement intérieur.

Le Code est diffusé par la direction. Chaque collaborateur doit personnellement respecter les règles, principes et lignes directrices du présent Code. Chaque collaborateur se doit d'adopter un comportement éthique dans le cadre de ses activités au sein de la société et de ne rien faire qui soit contraire aux règles définies dans le présent Code.

Toutefois, ce document ne pouvant pas couvrir toutes les situations qui peuvent se présenter, il ne dispense pas d'exercer son propre jugement et de faire preuve de bon sens. Pour toute question portant sur l'application du Code, chaque collaborateur pourra s'adresser à la direction.

Chacun est invité à se reporter régulièrement au Code de conduite qui fera l'objet d'une revue régulière et le cas échéant de modifications dans une démarche d'amélioration continue. En cas de confrontation à un choix éthique ou de conduite des affaires, vous êtes encouragé à demander conseil à la direction.

Par ailleurs, un dispositif d'alerte interne est mis à la disposition des collaborateurs afin que vous puissiez exprimer vos préoccupations par le biais du dispositif d'alerte.

# 4

## NON-RESPECT DU CODE SANCTIONS

Sodinor ne tolèrera pas d'écart au Code de conduite.

Tout salarié ne respectant pas les principes du présent Code engage sa responsabilité personnelle et pourra être exposé à des sanctions disciplinaires dans les conditions prévues par le règlement intérieur ou son contrat de travail au cas particulier du personnel considéré. Les dispositions du règlement intérieur relatives à la nature et à l'échelle des sanctions ne seront pas applicables aux intérimaires et stagiaires et aux prestataires extérieurs de la société.

Toute partie tierce, agissant pour le compte de la société, ne respectant pas les lignes directrices du présent Code engage, le cas échéant, sa responsabilité contractuelle et s'expose à la cessation immédiate des relations, à ses torts exclusifs, et conformément aux liens contractuels qui le lient à la société ou à défaut de précision, sans préavis ni indemnité et ou, à tout le moins, en cas de poursuite des relations, à la mise en place de mesures pour y remédier.

En fonction de la nature de la violation aux règles éthiques, le collaborateur ou tiers fautif sera en outre susceptible de faire l'objet de poursuites judiciaires, civiles ou pénales en France et/ou à l'étranger, notamment en cas de fait de corruption.

# 5

## LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET LE TRAFIC D'INFLUENCE

Conformément aux Conventions Internationales, la société s'engage à lutter contre la corruption et le trafic d'influence et à mettre en oeuvre un programme anti-corruption dans tous les pays où elle a des relations.

En aucun cas, le recours à la corruption ne doit constituer une pratique utilisée par Sodonor dans ses affaires, dans ses relations avec ses partenaires publics ou privés ou dans ses relations avec ses clients finaux.

La corruption est le fait pour une personne 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 elle-même ou pour autrui, pour accomplir ou avoir accompli, pour retarder ou omettre d'accomplir un acte entrant, d'une façon directe ou indirecte dans le cadre de sa fonction, de sa mission ou de son mandat ou facilité par sa fonction, sa mission ou son mandat.

Les faits de corruptions concernent à la fois le corrupteur (corruption active) et le corrompu (corruption passive).

Les faits de corruption visent :

- la corruption publique, c'est-à-dire lorsque l'agent corrompu ou susceptible de l'être possède en France, à l'étranger ou dans le cadre d'une organisation internationale la qualité d'agent public, ou est dépositaire de l'autorité publique (les magistrats exerçant une fonction juridictionnelle française, étrangère ou internationale, militaires, fonctionnaires, les officiers publics ou ministériels, les maires, les préfets, les notaires) ou est investi d'un mandat électif public)

et ;

- la corruption privée, lorsque l'agent corrompu ou susceptible de l'être ne possède pas la qualité d'agent public, par exemple le dirigeant d'une entreprise du secteur privé ou une personne qui y serait employée.

# 6

## TRAFIC D'INFLUENCE

Sodinor réprime également le trafic d'influence (actif ou passif) qui est le fait d'abuser ou avoir abusé de son influence réelle ou supposée en vue de faire obtenir des distinctions, des emplois, des marchés ou toute autre décision favorable d'une personne dépositaire de l'autorité publique, chargée d'une mission de service public ou investie d'un mandat électif public en France ou dans un état étranger ou au sein d'une organisation internationale publique.

Alors que l'infraction de corruption implique un décideur, qui monnaye un acte de sa fonction ou facilité par sa fonction, le trafic d'influence suppose que la personne monnaye sa qualité, son influence réelle ou supposée sur un tiers, afin que celui-ci prenne une décision.

Le trafic d'influence implique trois acteurs :

- le « bénéficiaire » de l'avantage obtenu irrégulièrement,
- l'« intermédiaire » qui monnaye et abuse de son influence réelle ou supposée sur celui qui a le pouvoir de décision,
- la « personne cible », dépositaire de l'autorité publique, chargée d'une mission de service public ou investie d'un mandat électif public en France ou dans un état étranger ou au sein d'une organisation internationale publique, qui détient le pouvoir de décision et dont la probité n'est pas mise en cause.

Les actes de corruption ou de trafic d'influence pourraient exposer les personnes concernées, que ces actes soient commis en France ou à l'étranger, à des sanctions pénales très fortes. Elles peuvent également exposer Sodinor à des sanctions administratives et pénales significatives ainsi qu'à des risques d'image et de réputation.

# 7

## PRINCIPES ET RÈGLES

Les collaborateurs sont tenus de ne procéder à aucun fait de corruption ou trafic d'influence (active ou passive) et ne doivent pas utiliser d'intermédiaires, tels que des agents, des consultants, des conseillers, des distributeurs ou tout autre partenaire commercial dans le but de commettre de tels actes.

Les collaborateurs en contact avec des tiers sont les plus exposés, notamment ceux en lien avec des tiers publics (administrations...) mais pas seulement, il peut s'agir de personnes privées comme des dirigeants ou collaborateurs de clients, fournisseurs ou partenaires.

Les objectifs fixés par Sodonor, ne doivent jamais être compris comme une invitation à passer outre les règles notamment pour obtenir un marché/un contrat ou une prime.

Les collaborateurs doivent également être vigilants vis-à-vis de leurs intermédiaires afin que ces derniers n'interprètent pas l'éventuelle pression exercée sur eux par un collaborateur comme une invitation à commettre des faits de corruption pour obtenir quelque chose pour Sodonor (par exemple, comme obtenir un dédouanement, une autorisation d'une administration publique, un certificat public ou privé...), en particulier dans des "pays à risques".

Ils doivent également adapter leur comportement lorsqu'ils sont en contact avec toute personne en charge d'un contrôle ou d'un audit sur Sodonor (que cette personne soit publique ou privée). Pour les demandes d'autorisation et d'approbation, et dans la mesure du possible, il convient d'éviter les entretiens individuels et de privilégier les demandes par écrit.

Les collaborateurs s'interdisent donc :

- de donner ou de recevoir des pots-de-vin et d'effectuer ou de recevoir des paiements illégaux,
- d'offrir de l'argent, des cadeaux, des invitations, ou tout autre avantage à un agent possédant en France, à l'étranger ou dans le cadre d'une organisation internationale la qualité d'agent public, de dépositaire de l'autorité publique ou d'un mandat électif,
- de céder aux demandes ou exigences en France ou à l'étranger d'une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public, de recevoir une somme indue notamment pour garantir, faciliter ou accélérer l'obtention d'autorisations ou papiers administratifs dont Sodonor a droit (ex : demande de permis, de passage en douane),
- d'offrir, dans le cadre d'une relation d'affaires ou d'une activité de mécénat, à une personne publique ou privée, ou de recevoir, dans des circonstances similaires, toute forme d'avantage regardé comme disproportionné ou contraire au droit et aux usages locaux,
- de faire appel à un intermédiaire dont la bonne réputation ne serait pas avérée, et/ou pour lequel la rémunération ne correspondrait pas à une prestation identifiable ou ne serait pas correctement comptabilisée.

# 8

Si une personne est dans une situation à risque, elle doit s'interroger :

- Les lois et la réglementation sont-elles respectées ?
- Est-ce conforme au Code et à l'intérêt de l'entreprise ?
- Est-ce dénué d'intérêt personnel ?
- Serais-je à l'aise si ma décision était communiquée ?
- Est-ce que l'image de Sodonor pourrait être ternie si ma décision était communiquée ?
- Comment ma décision serait-elle perçue dans 5 ans ?

**En cas de doute, il convient d'en parler à la direction.**

Par ailleurs, en cas de proposition d'une partie tierce qui est ou semble être un acte de corruption ou de trafic d'influence, il convient, dans la mesure du possible :

- De lui rappeler l'existence du présent Code,
- De lui demander de mettre par écrit ses coordonnées et sa demande,
- De se rapprocher de la direction pour que la situation soit étudiée et le cas échéant des mesures soient prises envers cette partie tierce.

Par ailleurs, les collaborateurs mettent en oeuvre le présent Code ainsi que les politiques et les procédures de Sodonor visant à prévenir les risques de corruption et trafic d'influence. Ils prennent en compte, de manière proportionnée, le risque de corruption et de trafic d'influence dans leurs différentes activités (achat, vente, démarches, lobbying, etc...) et projets habituels ou non.

Chaque collaborateur est appelé à participer activement à l'amélioration continue de ces mesures notamment en informant la direction de l'existence de risques ou de situations qui n'auraient pas fait l'objet de mesures de prévention.

Enfin, les collaborateurs les plus exposés, à qui il est proposé des formations en matière de prévention de ces risques sont tenus de les suivre et de les partager au sein de leurs équipes.



# 9

## CONFLIT D'INTÉRÊT

Chacun doit éviter les situations où des intérêts personnels peuvent entrer en conflit avec ceux de Sodonor et qui pourraient lui nuire. L'objectivité doit guider chacun dans ses relations avec les différents partenaires du groupe. De telles relations ne doivent ni s'engager, ni être influencées par des éléments personnels ; il appartient à chacun de veiller à conserver cette objectivité dans les relations qui perdurent.

Les collaborateurs sont tenus de révéler à la direction, tout conflit d'intérêt avéré ou potentiel afin de permettre à la société de le prévenir ou de le résoudre.

## DISCRIMINATION

Sodonor est attachée à la diversité de ses collaborateurs. La société s'engage à ne faire aucune discrimination, directe ou indirecte, en matière de relation et de condition de travail fondée, entre autres, sur l'âge, la couleur, l'état matrimonial, le handicap, la nationalité, l'orientation sexuelle, l'origine ethnique ou sociale, la religion et le sexe.

Cette politique de lutte contre les discriminations s'applique non seulement à l'embauche mais perdure également durant l'ensemble du parcours professionnel.

Tout collaborateur doit veiller à ce que ses actes ne soient pas de nature à porter atteinte aux droits et à la dignité de ses collègues, à altérer leur santé physique ou mentale ou à compromettre leur avenir professionnel.

Chaque collaborateur fait preuve de loyauté, veille à la qualité de ses relations avec ses collègues et s'abstient de toute discrimination et propos sexistes.

# 10

## CONFIDENTIALITÉ

Le respect de la confidentialité par les collaborateurs garantit l'intégrité de Sodonor et assure le maintien de relations de confiance avec ses différents partenaires.

Il est donc essentiel pour chaque collaborateur de s'assurer que toute information et savoir-faire propres à Sodonor reste strictement confidentiel et que chacun prenne à son niveau les mesures propres à assurer la confidentialité des informations appartenant à la société (diffusion, reproduction, conservation).

Par ailleurs, aucune information obtenue par des collaborateurs ne peut ainsi être utilisée de manière directe ou indirecte à des fins d'investissements personnels.

De la même manière, les collaborateurs doivent protéger les informations confidentielles provenant de nos partenaires.

Les informations confidentielles sont des informations non publiques de Sodonor ou de ses parties prenantes. Il peut s'agir notamment :

- des informations techniques (savoir-faire industriels, procédés techniques, ...)
- des informations commerciales (politiques commerciales et marketing, ...)
- des informations privilégiées économiques et financières (résultats non publiés, rémunérations, prévisions commerciales, ...)
- des informations stratégiques et organisationnelles (acquisition, R&D, innovation, organigrammes, ...)
- des informations contenant des données à caractère personnel, toute information concernant une personne physique - par exemple un collaborateur, un partenaire, un client - identifiée ou identifiable, directement ou indirectement.

# OBLIGATIONS D'ÉVALUATION DES TIERS

Qu'il s'agisse notamment de clients, de fournisseurs, de prestataires, d'agents et d'intermédiaires, l'intégrité des parties prenantes de Sodonor doit faire l'objet d'une attention particulière par les collaborateurs de Sodonor notamment avant l'entrée en relation mais également en cours de relation. Selon le niveau d'importance et de risques de la partie prenante, le collaborateur concerné met en oeuvre les politiques et procédures applicables afin de s'assurer de cette intégrité.

Des mesures particulières doivent être appliquées lors de la sélection et de la collaboration avec les intermédiaires afin de vérifier leur intégrité.

Avant l'entrée en relation ou au plus tard avant de faire affaire avec un intermédiaire, il convient de vérifier la réputation et les antécédents des intermédiaires en matière d'intégrité (par exemple : consultation de sites internet, presses...). La mise en place de mesures dans le contrat peut être un moyen de limiter les risques.

Sodonor met en oeuvre pour l'ensemble de son organisation un plan de vigilance, visant à identifier et prévenir les risques de violations des droits de l'homme, de violations des libertés fondamentales, de violations des droits de santé et de sécurité des personnes, ainsi que les dommages environnementaux, y compris dans le cadre de ses relations avec ses sous-traitants, fournisseurs et prestataires.

Selon le niveau d'importance et de risques de la partie prenante, le collaborateur met en oeuvre les procédures d'évaluation de la situation des sous-traitants, fournisseurs, intermédiaires et prestataires avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie afin de s'assurer que ces personnes :

- promeuvent des principes équivalents à ceux de notre Code,
- font le nécessaire pour identifier à prévenir les risques de violations des droits de l'homme, de violations des libertés fondamentales, de violations des droits de santé et de sécurité des personnes, ainsi que les dommages environnementaux au sein de leurs organisations.

# 12

## FORMATIONS PROPOSÉES

Les dirigeants et salariés de Sodinor se doivent de connaître les exigences du présent Code.

Les dirigeants et salariés de Sodinor à qui sont proposées des formations concernant l'application du présent Code, sont tenus de les suivre et d'en partager les principes au sein de leurs équipes.

## AMÉLIORATION CONTINUE

Il incombe à chaque collaborateur de mettre en oeuvre le présent Code.

Chaque collaborateur dans une démarche responsable, se doit d'indiquer, en toute transparence, à la direction ou via la procédure d'alerte mise en place, des situations non prises en compte.

La direction peut également être contactée dans le cas d'un dysfonctionnement de gestion des alertes. Dans ce cas, la direction peut être contactée à l'adresse suivante :  
[l.roger@sodinor.com](mailto:l.roger@sodinor.com)

Le présent Code sera mis à jour si nécessaire au regard de l'évolution de la cartographie des risques et des nouvelles pratiques.

