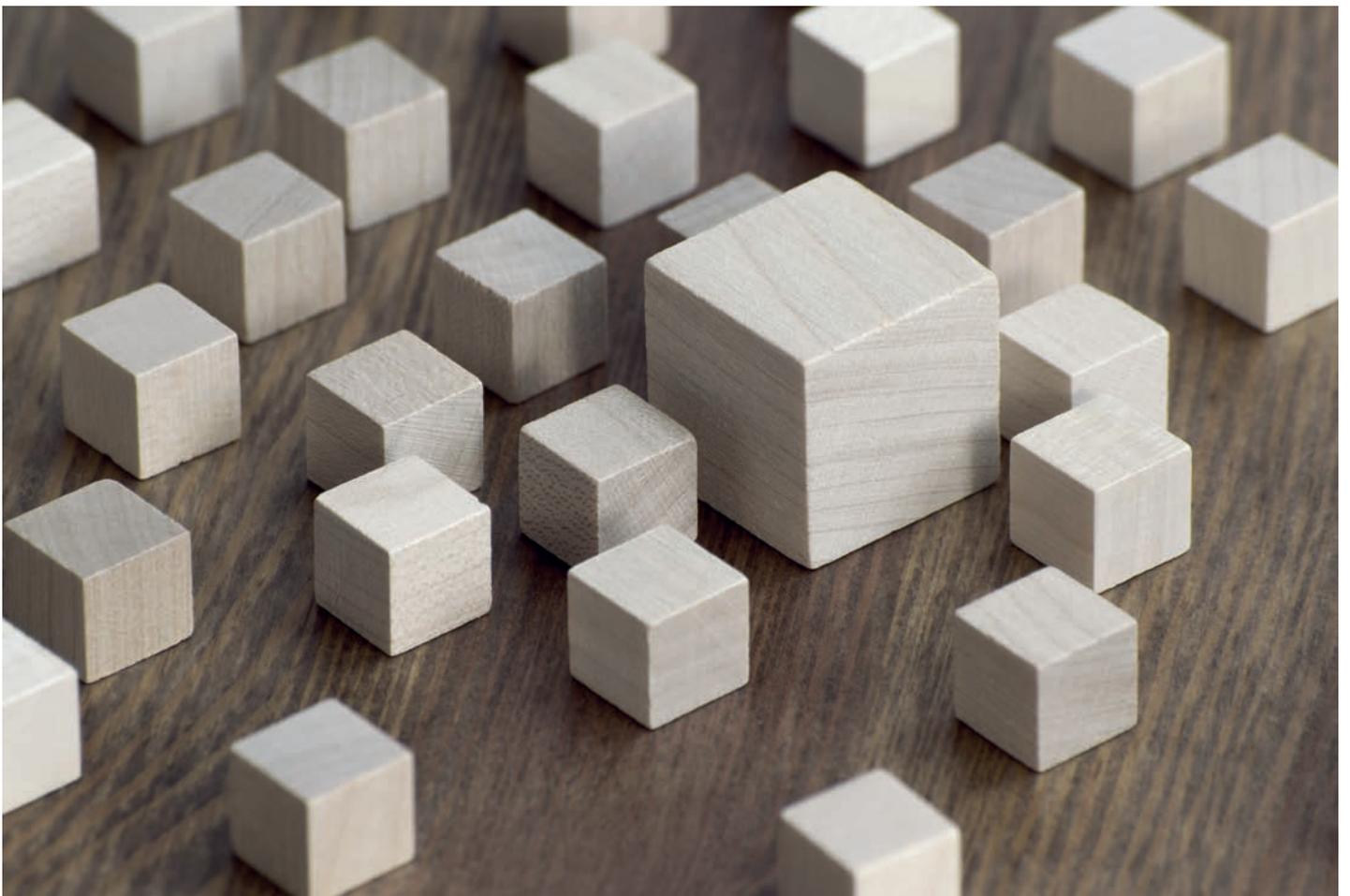


LA PRÉVENTION DE LA CORRUPTION DANS LA COMMUNICATION DES GRANDS GROUPES FRANÇAIS

Baromètre #1 - Édition 2014



“ *La corruption étant un obstacle à la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement, elle doit être prise en compte lors de l’élaboration et de la mise en œuvre d’un programme solide de développement pour l’après-2015.* ”

M. BAN KI-MOON
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L’ONU

MAZARS EST UNE ORGANISATION INTERNATIONALE, INTÉGRÉE ET INDÉPENDANTE, SPÉCIALISÉE DANS L’AUDIT, LE CONSEIL ET LES SERVICES COMPTABLES, FISCAUX ET JURIDIQUES. AU 1^{ER} JANVIER 2014, LE GROUPE EST PRÉSENT DIRECTEMENT DANS 72 PAYS ET FÉDÈRE LES COMPÉTENCES DE PLUS DE 13 800 PROFESSIONNELS QUI ACCOMPAGNENT LES ENTREPRISES – GRANDS GROUPES INTERNATIONAUX, PME, INVESTISSEURS PRIVÉS – ET LES ORGANISMES PUBLICS À TOUTES LES ÉTAPES DE LEUR DÉVELOPPEMENT.

ÉDITO



Le Groupe Mazars au travers de l'ensemble de ses métiers est un acteur engagé au service de la transparence, de la confiance et de la sécurité de l'environnement économique dans lequel il intervient.

Les équipes dédiées à la prévention de la corruption de Mazars (Mazars Anti Bribery Services) accompagnent depuis près de quinze ans les sociétés exportatrices et les groupes internationaux dans la mise en place, l'amélioration, et plus récemment, la certification de leurs dispositifs anti-corruption et contribuent activement au partage des meilleures pratiques.

Quinze années au cours desquelles les groupes français ont pris la mesure des enjeux juridiques, financiers, mais également sociétaux et d'image associés au risque de corruption.

Encouragés par les réglementations, les investisseurs, les agences de notation, la société civile, tous communiquent à présent publiquement sur leurs programmes et actions de prévention de la corruption.

Il était donc temps pour nous de dresser un premier bilan à l'occasion de la Journée internationale de lutte contre la corruption du 9 décembre 2014.

Bonne lecture !

Cédric HAASER
Associé
Mazars Anti Bribery Services



INTRODUCTION

Face à un environnement juridique et réglementaire de plus en plus dense et complexe – superposition des conventions multilatérales et régionales, des lois nationales ou à portée extraterritoriale, des normes... – et à un durcissement des sanctions prononcées, le risque de corruption est devenu un enjeu majeur pour les entreprises en raison notamment des conséquences financières et de réputation qu'il peut engendrer.

Les législations les plus strictes en matière de lutte contre la corruption, et à portée extraterritoriale – le *Foreign Corrupt Practices Act* aux USA, et le *UK Bribery Act* au Royaume-Uni – requièrent la mise en place d'un programme encadrant la lutte contre la corruption au sein de l'entreprise. Les « incitations » à la mise en œuvre de tels dispositifs ont été renforcées avec l'entrée en vigueur en 2011 du *UK Bribery Act*, faisant de l'existence d'un programme anti-corruption adapté et efficace un outil indispensable de défense en cas de poursuites. Des réflexions sont par ailleurs en cours dans plusieurs juridictions en voie d'adopter des dispositions similaires.

Les groupes, et leurs dirigeants, se doivent donc de mettre en place des mécanismes de contrôle interne adaptés à leur taille et leurs activités leur permettant d'adresser ces risques de corruption.

Ils sont, par ailleurs, de plus en plus incités par leurs parties prenantes à communiquer publiquement sur leur engagement à lutter contre la corruption et à mettre en œuvre des dispositifs efficaces de contrôle interne en la matière. La prévention de la corruption est devenue un avantage compétitif majeur dans de nombreux secteurs s'adressant à des clients de plus en plus vigilants et exigeants en la matière.

L'importance accordée par les analystes, les investisseurs ou le grand public à des indicateurs de responsabilité sociale et sociétale de l'entreprise (RSE), dont la loyauté des pratiques, lors de l'évaluation de la performance ne cesse, elle aussi, de croître. Une tendance qui se confirme avec le développement de nouvelles méthodes d'évaluation de la création de valeur, comme le reporting intégré.

Ce baromètre a pour objectif de faire le point sur les pratiques des grands groupes français en matière de communication sur leurs dispositifs de prévention de la corruption.

MÉTHODOLOGIE

Les éléments présentés dans ce premier baromètre sont issus de l'analyse des informations données par les émetteurs du CAC Large 60 (CAC 40 + CAC Next 20) dans leur dernier document de référence disponible. Notre étude porte uniquement sur la présence et la nature des informations. Elle ne comporte pas d'analyse sur la pertinence des actions décrites ou leur mise en œuvre.

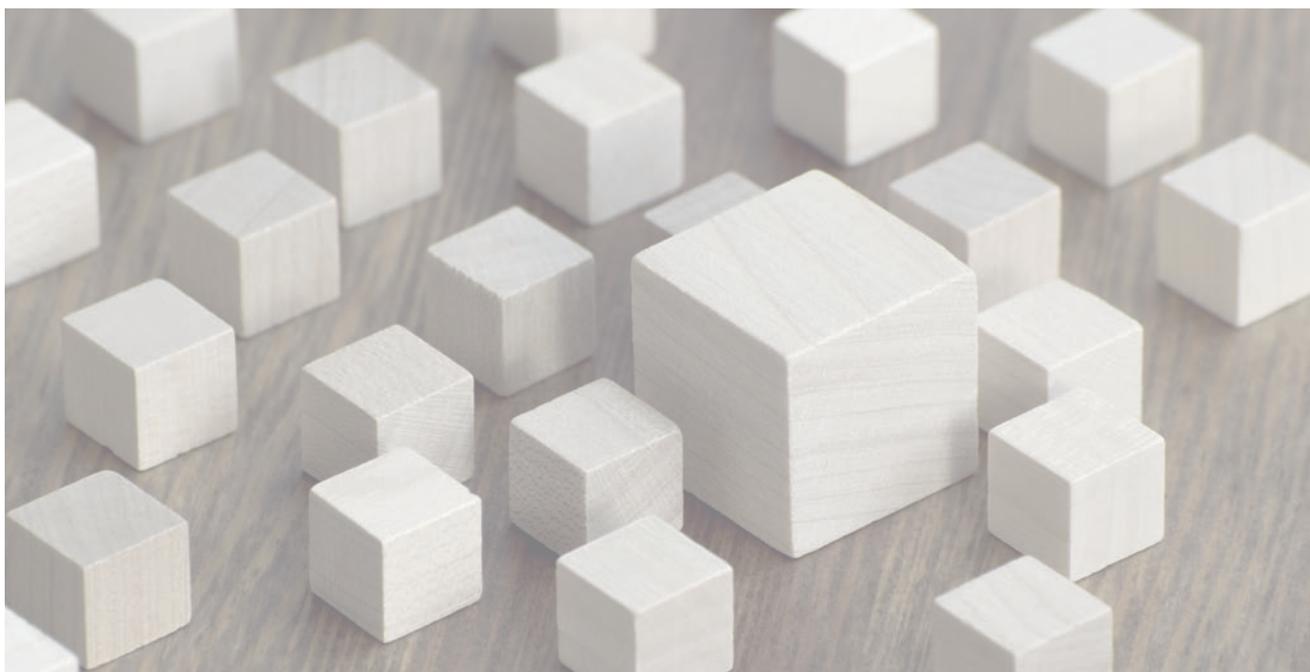
Pour cette première publication, nous avons restreint notre analyse au document de référence, socle de base de la communication externe des groupes cotés qui fait par ailleurs l'objet d'une revue par les Commissaires aux Comptes, d'un visa de l'AMF, et d'une attestation par la personne responsable (le principal dirigeant du groupe concerné). Il convient de noter que les groupes publient généralement des informations complémentaires sur leurs dispositifs anti-corruption dans leur rapport RSE, non compris dans le périmètre de cette étude.

Pour les besoins de l'étude et sa présentation, les sociétés revues ont été affectées à 5 catégories couvrant les activités listées ci-dessous :

	BANQUE & ASSURANCE		6 SOCIÉTÉS
	DISTRIBUTION Luxe - Grande distribution - Autres		7 SOCIÉTÉS
	MANUFACTURING Aéronautique, Espace, Défense - Automobile - BTP - Pharmacie - Autres		17 SOCIÉTÉS
	SERVICES Technologies - Tourisme & Loisirs - Autres		14 SOCIÉTÉS
	RESSOURCES Agroalimentaire - Énergie Matériaux & matières premières - Autres		16 SOCIÉTÉS

Notre analyse offre une grille de lecture fondée sur les principaux piliers d'un dispositif anti-corruption tel que définis par certaines réglementations, recommandations et bonnes pratiques en la matière :

- culture d'entreprise & environnement de contrôle,
- évaluation des risques,
- activités de contrôle,
- monitoring,
- information & communication.



SOMMAIRE

Les principaux enseignements	8
1. L'environnement de contrôle et la culture d'entreprise	10
2. L'évaluation de l'exposition au risque de corruption	19
3. Les activités de contrôle	23
4. Le contrôle continu des programmes de prévention de la corruption	34
5. L'information et la communication	40

LES PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS

UN SUJET DONT LA **GOVERNANCE** S'EST LARGEMENT SAISIE ET QUI EST ANCRÉ DANS LA **CULTURE D'ENTREPRISE**



100% évoquent le terme « corruption »



97% déclarent diffuser des **Codes de conduite** ou **Chartes éthiques**

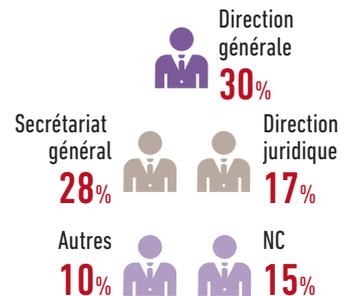
87% s'engagent formellement à **prévenir la corruption**

72% mentionnent la mise en place d'un **programme de prévention** de la corruption

57% mentionnent l'existence d'un **comité d'éthique**, généralement placé au sein du Conseil d'Administration



67% mentionnent l'existence d'une **fonction dédiée**, certaines en précisant son rattachement :



ÉLÉMENT CLÉ DANS LA CONCEPTION DU DISPOSITIF, L'ANALYSE DE L'EXPOSITION AU RISQUE DE CORRUPTION EST ENCORE PEU DÉVELOPPÉE



68% mentionnent l'**exposition au risque** de corruption



46% d'entre elles précisent des **facteurs de risque** qui caractérisent leur exposition, se limitant le plus souvent à l'**implantation géographique**

Peu d'entreprises abordent d'autres facteurs de risque,

comme par exemple :

- les partenariats
- les interactions avec des autorités publiques
- la complexité et la valeur des projets

ou identifient les **populations exposées**

DE GRANDES TENDANCES SE DÉGAGENT CONCERNANT LES PROCÉDURES MISES EN PLACE POUR PRÉVENIR LA CORRUPTION

La contractualisation avec les tiers à risque

40% mentionnent la mise en oeuvre de procédures de gestion des **intermédiaires commerciaux**



54% d'entre elles précisent qu'elles réalisent des **due diligences** lors de la sélection de l'intermédiaire



17% évoquent la mise en oeuvre de procédures anti-corruption dans le cadre d'**opérations de croissance externe**

Les cadeaux et frais d'hospitalité



40% mentionnent la mise en oeuvre de politiques encadrant l'**acceptation et la réalisation de cadeaux et/ou invitations**

LE CONTRÔLE CONTINU DU **DISPOSITIF ANTI-CORRUPTION** ENCORE PEU DÉCRIT

43% mentionnent la mise en place d'une **revue du programme par le top management**



60% mentionnent l'existence d'un **dispositif d'alerte éthique** (ligne d'alerte, e-mail, messages *via* l'intranet, interlocuteur référent)

33% mentionnent l'utilisation d'**indicateurs spécifiques**

37% évoquent la revue du dispositif anti-corruption par l'**audit interne**

LES ACTIONS D'**INFORMATION, DE SENSIBILISATION ET DE FORMATION** DES SALARIÉS SONT ÉVOQUÉES PAR UNE GRANDE MAJORITÉ DES ENTREPRISES



77% mentionnent l'existence d'un **programme de formation**

Plus de la moitié de ces programmes combinent des sessions de *e-learning* et des formations présentielles

Parmi ces sociétés :

- **33%** évoquent l'adaptation de leur programme à l'exposition des salariés
- **22%** évoquent le caractère obligatoire des formations
- **48%** mentionnent un indicateur quantitatif de suivi des formations

LES **ENTREPRISES LES PLUS AVANCÉES** SONT AUSSI CELLES QUI ÉVOLUENT DANS LES SECTEURS PERÇUS COMME LES PLUS EXPOSÉS AU **RISQUE DE CORRUPTION**

AÉRONAUTIQUE, ESPACE, DÉFENSE



75% des sociétés du secteur Aéronautique, Espace, Défense affichent une « **tolérance zéro** » en matière de corruption

100% mentionnent l'**exposition au risque de corruption**

100% mentionnent l'existence d'un programme global de prévention de la corruption



ÉNERGIE

80% des sociétés du secteur de l'énergie intègrent le dispositif anti-corruption au rapport du président sur le contrôle interne

80% mentionnent l'exposition au risque de corruption

80% mentionnent l'existence d'un programme global de prévention de la corruption

90% mentionnent la mise en place de procédures de gestion des intermédiaires

1. L'ENVIRONNEMENT DE CONTRÔLE ET LA CULTURE D'ENTREPRISE

L'ENGAGEMENT DU GROUPE ET DE SES DIRIGEANTS À LUTTER CONTRE LA CORRUPTION « *TONE AT THE TOP* »



Le top management (Conseil d'Administration ou équivalent) s'engage à prévenir la corruption au sein de son organisation et favorise l'établissement d'une culture d'entreprise au sein de laquelle la corruption est formellement interdite.

UK Bribery Act Guidance – extrait du 2^{ème} principe¹



- Engagement formel à prévenir la corruption
- Adhésion au 10^{ème} Principe du Pacte Mondial
- Mention de la *compliance*/conformité ou de l'éthique dans le Rapport du Président sur le contrôle interne

Une large majorité des sociétés du panel affiche publiquement un engagement à intégrer l'éthique des affaires dans la culture d'entreprise et à veiller au respect des bonnes pratiques en matière de lutte anti-corruption.

87% des sociétés du panel s'engagent à prévenir la corruption. Les autres entreprises abordent le sujet, mais sans pour autant indiquer qu'elles s'engagent formellement à interdire la corruption au sein de l'organisation et à mettre en œuvre des actions de prévention.

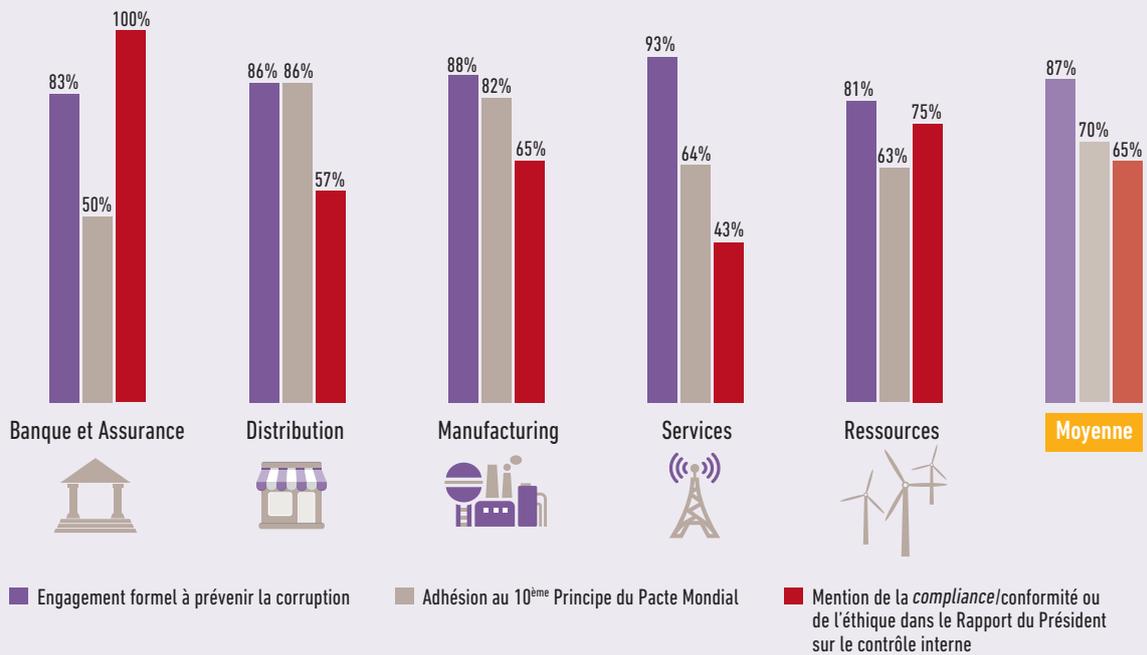
70% des sociétés du panel appuient leur engagement à lutter contre la corruption sur l'évocation de l'adhésion au 10^{ème} principe du Pacte Mondial des Nations Unies (Global Compact).

Ce message est souvent directement énoncé par le top management : pour **65%** des sociétés du panel, le Président fait mention de *compliance*/conformité, d'éthique ou d'anti-corruption dans son rapport sur le contrôle interne : engagement à lutter contre la corruption, organisation de la fonction *compliance*, mise en place de procédures d'audit et de contrôle internes spécifiques...

1. Traduction libre de la version originale en langue anglaise. Mazars ne saurait assumer une quelconque responsabilité au titre de la traduction en français.

ZOOM SECTORIEL

ENGAGEMENT DES ENTREPRISES PAR SECTEUR À LUTTER CONTRE LA CORRUPTION



EN PRATIQUE

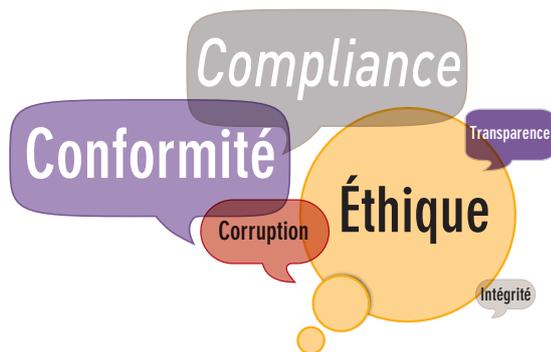
L'ENGAGEMENT DU PRÉSIDENT DIRECTEUR GÉNÉRAL DE LEGRAND

« Confirmation du Président Directeur Général de l'engagement du groupe dans le pacte mondial
 " Le groupe Legrand renouvelle son engagement vis-à-vis des dix principes du Pacte Mondial. Depuis 2006, date de notre adhésion au Pacte Mondial, nous avons cherché à faire progresser dans notre périmètre d'action les Droits de l'Homme, les droits du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption. Ces principes, en parfaite ligne avec la Charte des fondamentaux du Groupe, sont intégrés, via notre démarche de Développement Durable, à la stratégie de notre Société. Il en découle un modèle de développement fondé sur des valeurs sociétales, sociales et environnementales que nous nous efforçons de promouvoir dans l'ensemble de nos filiales et auprès de nos parties prenantes à l'échelle mondiale. Dans une volonté de transparence et de progrès continu, nous communiquons donc dans ce document de référence un point d'avancement de la démarche de Legrand. "

Gilles Schnepf, Président Directeur Général du groupe Legrand »

Source : Document de référence 2013 – LEGRAND

Le vocabulaire utilisé

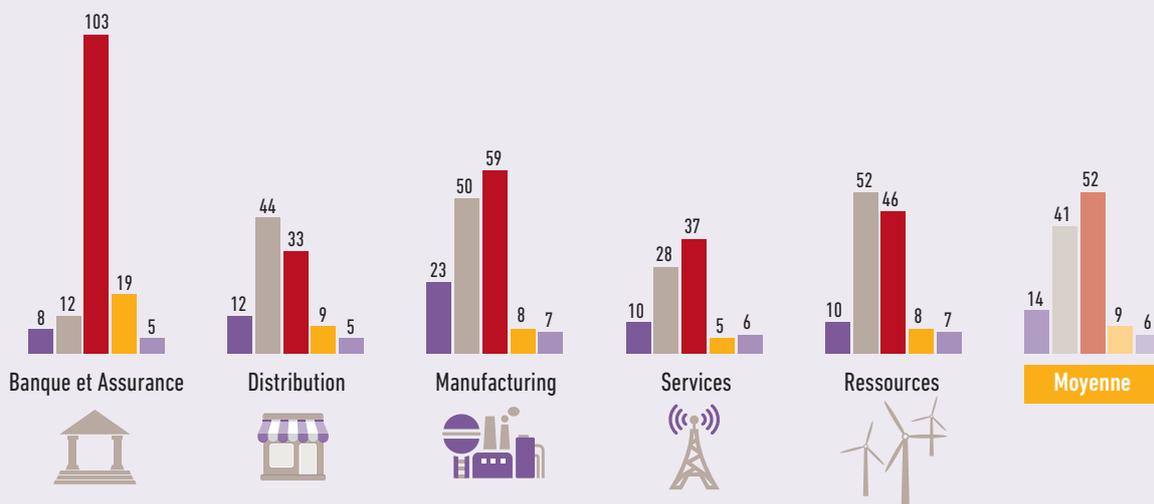


Si presque toutes les sociétés du panel emploient au moins une fois les termes « intégrité », « conformité / *compliance* », « éthique », ou « corruption » dans leurs documents de référence, l'importance accordée à chacun de ces termes est assez hétérogène : en moyenne les termes « conformité² » / « *compliance* » et « éthique » sont cités respectivement **52** et **41** fois par document de référence, les termes « transparence » et « intégrité » n'apparaissent respectivement que **9** et **6** fois en moyenne.

ZOOM SECTORIEL

MOYENNE D'OCCURRENCE PAR DOCUMENT DE RÉFÉRENCE DES TERMES :

■ Corruption ■ Éthique ■ Compliance et Conformité ■ Transparence ■ Intégrité



Mention de la notion « tolérance zéro »



Enfin, **25%** des sociétés du panel évoquent la notion de « tolérance zéro » dans leur document de référence, dont plus de **30%** des sociétés des secteurs *Manufacturing* et *Ressources*. Par ailleurs, **71%** des sociétés du panel citant des mises en causes pour faits de corruption dans leur document de référence, évoquent cette notion de « tolérance zéro ».

2. Le terme « conformité » n'est pas toujours associé à la prévention de la corruption, en particulier pour les secteurs Banque & Assurance.

UN ENGAGEMENT TRADUIT DANS DES CODES ET CHARTES ÉTHIQUES ET DÉCLINÉ SOUS LA FORME D'UN PROGRAMME D'ACTION GLOBAL



Un programme de compliance efficace constitue un élément majeur du dispositif de contrôle interne d'une entreprise et est essentiel pour détecter et prévenir tout manquement au Foreign Corrupt Practices Act.

Un programme de compliance efficace promeut une culture d'entreprise qui encourage une conduite éthique et un engagement à respecter la loi.

FCPA Resource Guide - Extrait¹

Les codes de conduite et chartes éthiques



97% des sociétés du panel déclinent leurs engagements dans des Codes de conduite ou Chartes éthiques largement diffusés et souvent disponibles en ligne.

EN PRATIQUE

LE CODE D'ÉTHIQUE D'UNIBAIL – RODAMCO

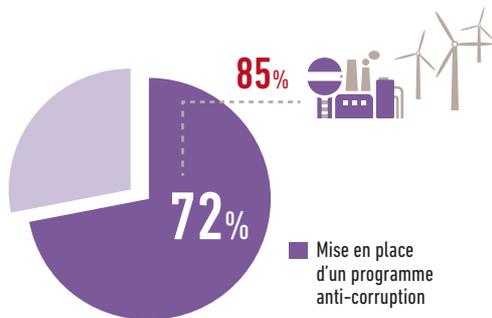
« Le Code d'Éthique énonce les valeurs et les principes fondamentaux du Groupe. Il définit les règles de conduite en matière de respect des personnes et de leur travail, loyauté, intégrité, conflits d'intérêts, principes déontologiques et traitement des informations confidentielles. En outre, en tant que signataire du Pacte mondial des Nations-unies « Global Compact », Unibail-Rodamco s'est engagé à promouvoir l'application des valeurs fondamentales en matière de droits de l'Homme, de conditions de travail, d'environnement et de lutte contre la corruption. »

Source : Document de référence 2013 – UNIBAIL-RODAMCO

1. Traduction libre de la version originale en langue anglaise. Mazars ne saurait assumer une quelconque responsabilité au titre de la traduction en français.

Le déploiement d'un programme global de lutte contre la corruption

La très grande majorité des sociétés du panel précise également la mise en place de programmes d'actions spécifiques à la lutte anti-corruption, approuvés par le Conseil d'Administration ou le Comité exécutif.

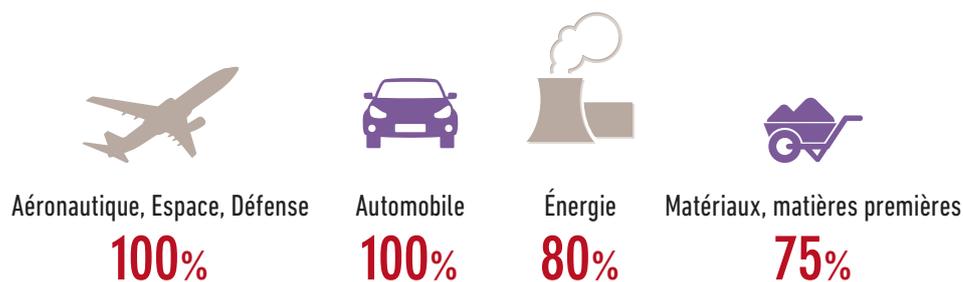


72% des sociétés du panel mentionnent la mise en place d'un programme, qu'il s'agisse d'un programme anti-corruption, ou d'un programme éthique/de conformité/de *compliance*, incluant une dimension anti-corruption, dont **85%** des sociétés des secteurs *Manufacturing & Ressources*.

La description de ces programmes comprend souvent :

- la mention **d'un code ou d'une charte « chapeau »** énonçant l'engagement de l'entreprise à lutter contre la corruption,
- l'évocation de **procédures détaillées** encadrant les activités de contrôle, notamment sur les opérations les plus risquées en terme de corruption,
- **la description de l'organisation** au sein de la société pour définir, mettre en œuvre et contrôler les politiques et procédures (gestion des risques, fonction *Compliance*, audit et contrôle internes),
- **la formation et sensibilisation des employés**, voire de tiers, à ce programme global de lutte contre la corruption.

Les sociétés les plus exposées sont celles qui mentionnent le plus systématiquement l'existence de programmes spécifiques de prévention de la corruption :



EN PRATIQUE

LE PROGRAMME ANTI-CORRUPTION DE TOTAL – RAPPORT DU PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

« L'environnement de contrôle du Groupe s'appuie en priorité sur des valeurs clés profondément ancrées dans sa culture, telles que l'intégrité et l'éthique, et sur la compétence du personnel.

Les valeurs et principes de comportement du Groupe ont été formalisés dans le Code de conduite et la charte Éthique diffusés à l'ensemble des collaborateurs et disponibles sur le site Internet du Groupe, et au sein du Code d'éthique financière qui, se référant au Code de conduite du Groupe, en précise les obligations applicables aux dirigeants mandataires sociaux et aux responsables financiers et comptables des principales activités du Groupe.

Ces valeurs et principes ont également été déclinés dans des codes, procédures et guides pratiques régissant les processus significatifs des secteurs d'activité ou du Groupe. Ces codes énoncent les valeurs du Groupe et exposent ses principes d'actions et de comportement à l'égard de ses collaborateurs, actionnaires, clients, fournisseurs et concurrents. Ils mentionnent les principes de comportement individuel que tous les collaborateurs se doivent de respecter, ainsi que l'attitude à observer dans les pays où le Groupe est présent.

Plus spécifiquement, depuis 2009 dans le cadre des priorités d'actions définies par la Direction générale, des politiques et programmes d'intégrité et de conformité sont déployés au niveau du Groupe.

C'est ainsi que fin 2009, le Comité exécutif a formellement approuvé une politique et un programme de conformité destinés à prévenir la corruption. À cette occasion, le Groupe a ainsi réaffirmé le principe de tolérance zéro en matière de corruption et a édicté un ensemble de normes internes publiées à partir de 2011. [...] »

Source : Document de référence 2013 – TOTAL

L'ORGANISATION DE LA *COMPLIANCE*



D'après les US Sentencing Guidelines, le top management doit s'assurer que l'organisation dispose d'un programme de conformité efficace, un ou plusieurs membres du top management devant être responsable(s) de ce programme. La mise en œuvre de ce programme doit être placée sous la responsabilité de salariés dédiés rendant compte régulièrement de l'efficacité du programme à la direction et, lorsque c'est approprié, à des organes de gouvernance. Pour mener à bien cette tâche, la fonction dédiée doit bénéficier de ressources appropriées, d'une certaine autorité au sein de l'entreprise, et d'un accès direct à la gouvernance.

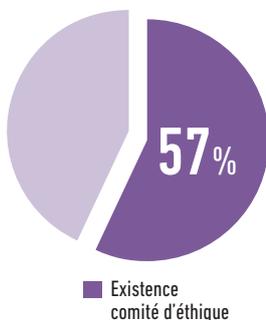
US Sentencing Guidelines - Extrait¹

Les entreprises du panel communiquent largement sur l'organisation de la *Compliance* : Comité d'éthique supervisant le programme, fonction dédiée en charge de sa mise en œuvre, réseau de *compliance officers*... La « fonction *Compliance* », longtemps laissée en marge de l'organisation, tend à se renforcer depuis quelques années.

Le Comité d'éthique

Les entreprises communiquent de plus en plus sur la mise en place et le rôle de leurs comités d'éthique ou de conformité. Ces comités, majoritairement placés au sein du Conseil d'Administration, supervisent la mise en œuvre du programme anti-corruption, le contrôle des « bonnes pratiques » au sein de l'entreprise, et peuvent être sollicités dans le traitement d'alertes éthiques.

57% des sociétés du panel mentionnent l'existence d'un tel comité : comité d'éthique, comité de conformité, conseil de l'éthique et de la conformité, comité de l'éthique et du développement durable...



EN PRATIQUE

LES COMITÉS D'ÉTHIQUE DE TECHNIP

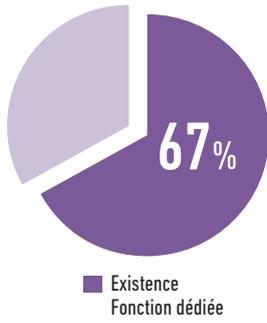
« Le programme de conformité de Technip est étayé par une structure spécifique qui va du Conseil d'Administration jusqu'à chaque niveau du Groupe.

Le premier pilier de la structure de conformité de Technip est le Comité d'Éthique et de Gouvernance. Créé en décembre 2008 et constitué de membres du Conseil d'Administration, il aide ce dernier à promouvoir les meilleures pratiques d'éthique et de gouvernance. L'une de ses tâches principales est de contrôler le respect des principes éthiques au sein du Groupe et de débattre de toute problématique que le Conseil d'Administration (ou son Président) renverrait à son examen. Le Comité d'Éthique et de Gouvernance se réunit au moins deux fois par an. Il produit un rapport annuel qui évalue les politiques opérationnelles et propose des améliorations fonctionnelles.

Le second pilier est le Comité d'Éthique et de Conformité. Constitué de dirigeants confirmés issus du Groupe, il rend directement compte au Président-Directeur Général de Technip. Le Comité s'assure que la Charte Éthique et toutes les procédures et règles internes qui en découlent soient correctement appliquées. »

Source : Document de référence 2013 – TECHNIP

1. Traduction libre de la version originale en langue anglaise. Mazars ne saurait assumer une quelconque responsabilité au titre de la traduction en français.



La fonction dédiée

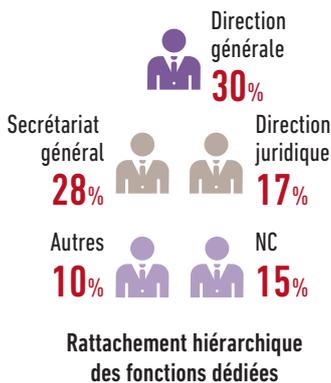
67% des entreprises du panel mentionnent l'existence d'une fonction dédiée à la définition et la mise en œuvre du programme anti-corruption (direction *compliance*, éthique, conformité...). Parmi celles-ci, **80%** intègrent l'information relative à l'organisation de la fonction *Compliance* au chapitre Gouvernance de leur document de référence.

Afin de garantir la correcte diffusion du programme dans les filiales, certaines entreprises mettent en place un réseau de *compliance officers* ou de correspondants éthique qui peuvent, selon la taille et l'exposition de l'entreprise, exercer une autre fonction en parallèle.

28% des entreprises mentionnant l'existence d'une fonction dédiée, publient des indicateurs quantitatifs sur leur fonction *Compliance* : composition de la direction éthique et conformité, étendue du réseau de *compliance officers* ou de correspondants conformité...

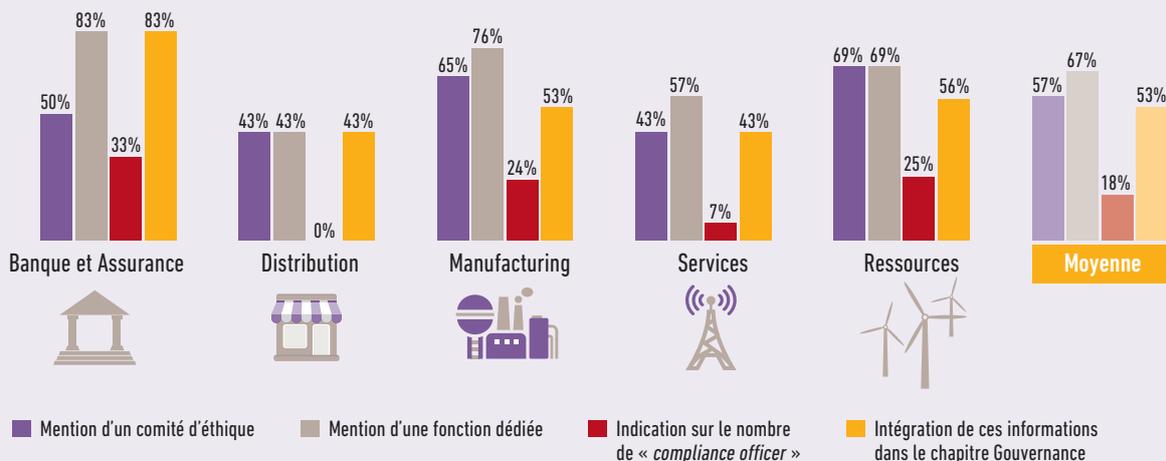
Afin de satisfaire l'exigence d'indépendance de la fonction *Compliance*, les sociétés garantissent à la direction « Éthique et *Compliance* » un accès privilégié à un organe de gouvernance de l'entreprise, tel que le Conseil d'Administration ou le Comité d'Éthique, et à la Direction Générale. Le rattachement hiérarchique des *compliance officers* doit aussi leur assurer une certaine indépendance vis-à-vis des opérationnels.

Ainsi, parmi les fonctions dédiées évoquées dans les documents de référence du panel, **30%** sont rattachées à la Direction Générale, **28%** au Secrétariat Général et **17%** à la Direction juridique, elle-même pouvant être rattachée au Secrétariat Général.



ZOOM SECTORIEL

INFORMATIONS COMMUNIQUÉES SUR L'ORGANISATION DE LA COMPLIANCE PAR SECTEUR



EN PRATIQUE

L'ORGANISATION ÉTHIQUE ET CONFORMITÉ CHEZ ALSTOM

« La Direction de l'Éthique et de la Conformité est responsable du Programme d'Intégrité d'Alstom visant à la mise en place d'une culture d'intégrité, ainsi que de l'application de toutes les règles relatives à l'éthique des affaires et à l'intégrité personnelle. En septembre 2010, le Conseil d'administration a créé le Comité pour l'éthique, la conformité et le développement durable qui se compose depuis sa création de trois administrateurs indépendants. Le Comité [...] analyse et contrôle les politiques d'Alstom en matière d'éthique et de conformité ainsi que les systèmes et procédures en place pour la mise en application de ces politiques. Il rend régulièrement compte au Conseil d'administration. Le Directeur Éthique & Conformité d'Alstom en est le secrétaire pour la partie Éthique & Conformité.

La Direction de l'Éthique et de la Conformité comprend 40 personnes. La Direction de l'Éthique et de la Conformité a toute autorité et indépendance grâce à son rattachement au Directeur Juridique du Groupe. De plus, elle a un accès direct au Président-Directeur Général, ainsi qu'au Comité pour l'éthique, la conformité et le développement durable. Le Directeur Éthique & Conformité est donc parfaitement indépendant et dispose d'un accès non filtré aux autorités de gouvernance d'Alstom.

Par ailleurs, la Direction de l'Éthique et de la Conformité comprend un *Compliance Officer* en charge du développement du Programme d'Intégrité d'Alstom, un *Compliance Officer* en charge de la vérification préalable des conseillers d'affaires et un *Compliance Officer* en charge de la vérification et du contrôle des paiements aux conseillers d'affaires.

Les *Compliance Officers* des Secteurs sont responsables de l'application des règles et principes en matière d'éthique et de conformité et rapportent directement au Directeur de l'Éthique et de la Conformité du Groupe, tout en gardant un lien fonctionnel avec le Directeur Juridique de leur Secteur. Il existe par ailleurs des *Compliance Officers* dans un certain nombre de pays où le Groupe a une présence particulièrement importante.

Au cours de l'exercice fiscal 2013/2014, de nouveaux *Compliance Officers* ont été nommés respectivement en Russie, Afrique du Sud et en Asie de l'Est Pacifique. Un *Compliance Officer* supplémentaire a été nommé en Chine. Un *Compliance Officer* en charge de la formation et de la coordination, un Responsable de la vérification préalable de la sélection des conseillers d'affaires, un Responsable de la vérification et du contrôle des paiements et un Responsable de projet ont été recrutés pour renforcer l'équipe du siège. Les Responsables de la Conformité des processus de nomination des conseillers d'affaires dans les Secteurs, ont un lien fonctionnel avec le *Compliance Officer* de leurs Secteurs.

Afin de renforcer les ressources du Département Éthique & Conformité, une communauté d'environ 300 Ambassadeurs Éthique & Conformité aujourd'hui recrutés sur la base du volontariat existe depuis mai 2010 afin de promouvoir la culture d'intégrité du Groupe.

L'organisation de l'Éthique et de la Conformité est en contact régulier avec les fonctions du Groupe, en particulier la Direction Juridique, la Finance, l'Audit Interne, les Ressources Humaines et la Communication, afin de mieux définir et promouvoir les principes éthiques d'Alstom à travers l'ensemble du Groupe. »

Source : Document de référence 2014 – ALSTOM

2. L'ÉVALUATION DE L'EXPOSITION AU RISQUE DE CORRUPTION



L'organisation évalue la nature et la portée de son éventuelle exposition interne et externe aux risques que des personnes qui lui sont associées commettent des actes de corruption en son nom. Cette évaluation est régulière et documentée.

UK Bribery Act Guidance – Extrait du 3^{ème} principe¹

L'analyse de l'exposition des sociétés au risque de corruption est un des thèmes les moins développés dans les documents de référence des sociétés du panel. Il s'agit pourtant d'un élément clé dans la conception du dispositif de prévention de la corruption, et d'un des principes de la *UK Bribery Act Guidance*. Le programme doit en effet être construit sur la base d'une évaluation des risques propres à l'entreprise et doit évoluer avec ces risques.

Le risque de corruption est un risque opérationnel significatif pour un nombre important de sociétés du panel. Pourtant, l'exposition au risque de corruption, quand elle est citée dans le document de référence, n'est pas systématiquement intégrée au chapitre Risques : **65%** des sociétés mentionnant leur exposition au risque de corruption le font dans le chapitre dédié, et un tiers des sociétés mentionnant des mises en cause pour corruption n'intègre pas ce risque aux autres risques auxquels elles sont exposées.

EN PRATIQUE

INTÉGRATION DU RISQUE ÉTHIQUE DANS LES « RISQUES OPÉRATIONNELS » – GDF SUEZ

« Tout manquement aux principes éthiques du Groupe pourrait l'exposer à un risque éthique. Des politiques sont développées pour éviter dans toute la mesure du possible la survenance de tels risques [...]. Les risques éthiques identifiés sont analysés et le plan d'actions correspondant est présenté au Comité pour l'Éthique, l'Environnement et le Développement Durable du Conseil d'Administration. »

Source : Document de référence 2013 – GDF SUEZ

RISQUE DE MANQUEMENT À L'ÉTHIQUE – MICHELIN

« Le risque de manquement à l'éthique fait l'objet d'une attention particulière de la part du Groupe. Michelin veille à ce que l'ensemble de son personnel agisse continuellement en adéquation avec les valeurs d'intégrité et de respect des normes internes et externes à l'Entreprise qui constituent le fondement de sa culture depuis plus d'un siècle. Tout comportement qui contreviendrait à ces valeurs exposerait Michelin à un risque de manquement à l'éthique qui pourrait potentiellement mettre en péril l'intégrité du Groupe. »

Source : Document de référence 2013 – MICHELIN

1. Traduction libre de la version originale en langue anglaise. Mazars ne saurait assumer une quelconque responsabilité au titre de la traduction en français.

Si **68%** des sociétés revues mentionnent l'exposition au risque de corruption, l'analyse qui en est faite est assez hétérogène. **46%** d'entre elles précisent des facteurs de risque qui caractérisent leur exposition, se limitant le plus souvent à l'implantation du groupe dans des zones géographiques exposées. Peu d'entreprises abordent d'autres facteurs de risque - comme les partenariats, les clients publics ou encore la complexité et la valeur des projets - et identifient les populations les plus exposées.

EN PRATIQUE

LA CONFORMITÉ AUX LOIS ET AUX RÈGLEMENTS – THALES

« Du fait de sa présence dans plus de 50 pays et de la diversité de ses marchés et de ses secteurs d'activité, Thales est soumis à des législations nationales, notamment celles issues des transpositions des conventions internationales (convention de l'OCDE, convention des Nations Unies contre la corruption, convention de l'Union européenne, conventions du Conseil de l'Europe, etc.) et à des normes et standards internationaux en matière de lutte contre la corruption. Le non-respect de ces législations est susceptible d'entraîner des conséquences judiciaires sévères, non seulement pour son personnel, mais également pour les entités qui seraient éventuellement mises en cause et ainsi de nuire gravement à l'image et à la réputation du Groupe.

Pour répondre à ces exigences réglementaires liées à la prévention de la corruption et plus globalement à l'éthique du commerce, Thales a mis en place, sur un plan mondial, depuis de nombreuses années, un exigeant programme de conformité et d'intégrité. Ce programme est évalué régulièrement et réajusté en fonction des évolutions des législations et des risques externes (risques pays, etc.), des risques internes (axes d'amélioration identifiés par l'audit interne, le comité des risques, etc.) ou encore de la stratégie commerciale du Groupe. [...]

Les risques inhérents à l'activité commerciale sont appréhendés dans l'ensemble des processus de gestion des affaires. Ces processus opérationnels prévoient, dès la phase amont d'une affaire, la mise en œuvre de plans d'actions de réduction des risques commerciaux, avec une attention particulière portée sur la prévention de la corruption.

Thales encadre d'une manière stricte le recours à des agents et consultants par le biais d'une procédure très détaillée, prévoyant notamment des vérifications préalables approfondies (*due diligence*) – confortées par l'analyse de signaux d'alertes ou facteurs de risques – ainsi que des déclarations et engagements appropriés de la part de ces conseillers. [...]

Par ailleurs, pour accompagner sa stratégie de renforcement de sa présence à l'international et son ancrage dans des pays cibles, Thales qualifie et sélectionne ses partenaires industriels locaux. [...]

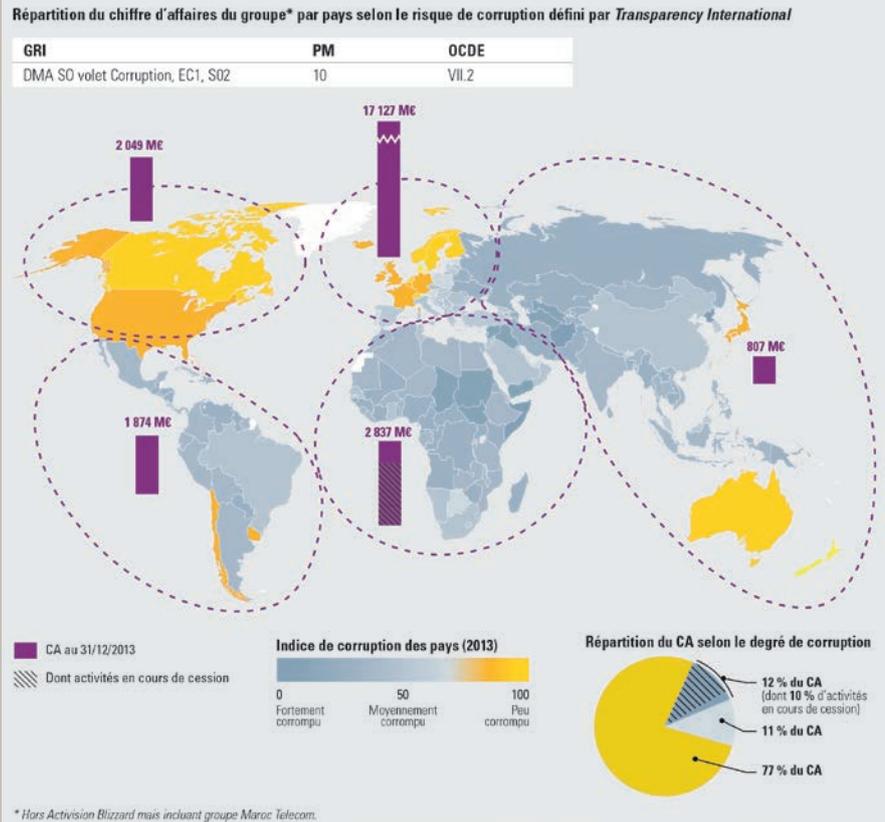
De plus, s'appuyant sur une cartographie des risques et des mécanismes rigoureux de contrôle interne, la Direction de l'Audit et du Contrôle Interne du Groupe mène, à fréquence régulière, des missions de vérification de conformité et d'intégrité portant sur l'ensemble des dispositifs de gestion des risques commerciaux. »

Source : Document de référence 2013 – THALES

EN PRATIQUE

LA CARACTÉRISATION DU RISQUE DE CORRUPTION – VIVENDI

« En 2013, la répartition géographique de l'activité du groupe fait ressortir que 77% du chiffre d'affaires est réalisé dans des pays peu exposés à la corruption selon l'indice de Transparency International. Le groupe reste néanmoins vigilant et a engagé des actions pour prévenir tout risque en la matière. »



Les enjeux et risques de corruption se situent à différents niveaux selon les métiers. Le groupe a donc choisi de formaliser des règles d'éthique générales énoncées dans son Programme de vigilance que les filiales doivent adapter à leur activité. La lutte contre la corruption s'inscrit également parmi les dix principes du Pacte mondial des Nations unies, que Vivendi a signé et s'est engagé à respecter. Les filiales conduisent leur propre politique anticorruption, élaborée à partir de ce Programme de vigilance. »

Source : Document de référence 2013 – VIVENDI

Le processus d'évaluation des risques de corruption est quant à lui très peu détaillé : parmi les sociétés affichant une exposition au risque de corruption, **17%** seulement donnent une indication sur leur processus d'évaluation du risque.

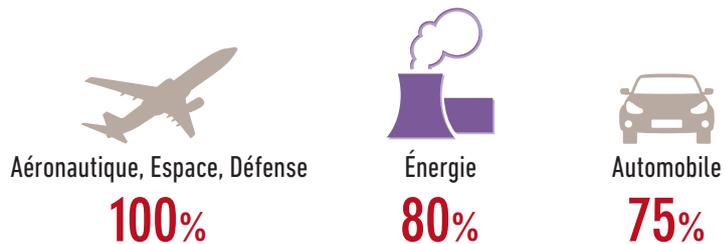
EN PRATIQUE

LE PROCESSUS D'ÉVALUATION DES RISQUES – ALCATEL

« Le Groupe a poursuivi la mise en œuvre d'un processus global d'évaluation des risques de non-conformité afin d'identifier les problèmes potentiels dans les domaines couverts par les principaux programmes de Conformité du Groupe. Chaque année, les responsables des programmes couvrant les domaines référencés de la Conformité fournissent aux organisations opérationnelles une première analyse des risques, avec facteurs de risque correspondants, basée sur leurs connaissances de l'activité et sur la nature des risques pour l'entreprise et pour chaque organisation opérationnelle. À partir de ces informations, chacun des centres réalise une évaluation approfondie des risques de non-conformité à travers leur organisation afin de valider voire de compléter l'évaluation initiale. Ces évaluations approfondies servent à identifier les lacunes potentielles des programmes couvrant tous les domaines de la Conformité référencés, ainsi que les risques afférents. En collaboration avec les organisations opérationnelles, chaque responsable de programme est chargé de développer et de mettre en place des plans détaillés d'atténuation des risques pour traiter les problèmes identifiés et combler les lacunes le cas échéant. Pour assurer une parfaite cohérence à travers l'entreprise, chaque évaluation des risques de non-conformité menée au sein des centres de profits est revue, approuvée et signée par les hauts dirigeants d'Alcatel Lucent respectifs. »

Source : Document de référence 2013 – ALCATEL

Les sociétés des filières Aéronautique Espace Défense, Énergie et Automobile communiquent plus que la moyenne des sociétés du panel sur leur exposition au risque de corruption :



3. LES ACTIVITÉS DE CONTRÔLE

LA CONTRACTUALISATION AVEC DES TIERS



L'organisation met en œuvre des procédures de due diligence sur la base d'une approche par les risques, sur les personnes qui réalisent ou vont réaliser des services au nom de l'organisation, afin de répondre aux risques de corruption identifiés.

UK Bribery Act Guidance – Extrait du 4^{ème} principe¹

Le recours à des consultants commerciaux et les opérations de croissance externe

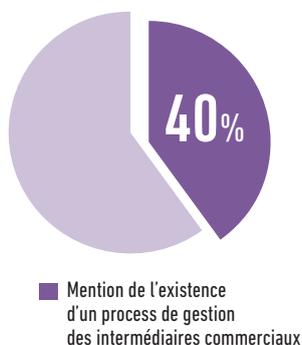
Dans plusieurs législations anti-corruption, y compris le *UK Bribery Act* et le *Foreign Corrupt Practices Act*, les entreprises peuvent être tenues responsables des agissements de tiers opérant en leur nom. Cette responsabilité pourra être plus ou moins importante en fonction de la connaissance qu'a la société de l'existence du tiers et du degré de contrôle qu'elle a sur sa conduite, mais ne disparaîtra pas, quelle que soit l'étendue de la chaîne d'intermédiaires entre la société et le tiers ayant commis un acte de corruption en son nom.

Certains de ces tiers font peser des risques plus importants sur les entreprises, d'une part de par la nature de l'activité qui est externalisée – c'est le cas notamment des apporteurs d'affaires – et d'autre part de par la nature du tiers lui-même (identité, actionnariat, réputation...). Les entreprises mettent donc en place des procédures adaptées au niveau de risque de ces relations, comprenant notamment la réalisation de *due diligences* lors de la sélection du partenaire.

Certaines catégories de tiers sont souvent considérées comme étant les plus exposées, et comprennent notamment les intermédiaires commerciaux et les partenariats / JVs.

40% des sociétés du panel mentionnent la mise en œuvre de procédures spécifiques de gestion des relations avec les intermédiaires commerciaux. Plus de la moitié de ces sociétés précisent la mise en œuvre de procédures de *due diligences* lors de la sélection des intermédiaires.

Dans une moindre mesure (**17%** du panel), certaines sociétés communiquent sur la mise en œuvre de procédures dans le cadre d'opérations de croissance externe, et en particulier lors de la sélection du co-contractant ou de la cible. **80%** de ces sociétés précisent qu'elles mettent en œuvre des procédures de *due diligences* en amont de l'opération.



1. Traduction libre de la version originale en langue anglaise. Mazars ne saurait assumer une quelconque responsabilité au titre de la traduction en français.

EN PRATIQUE

LA SÉLECTION DES PARTENAIRES COMMERCIAUX – VALEO

« Pour pouvoir évaluer ses partenaires commerciaux et n'établir de partenariats qu'avec des entreprises ou individus intègres, Valeo a sélectionné un prestataire lui permettant de conduire des diligences raisonnables approfondies. [...] »

Source : Document de référence 2013 – VALEO

LA SÉLECTION ET LA GESTION DES AGENTS COMMERCIAUX – CGG

« La sélection des agents commerciaux du Groupe et leur gestion est strictement encadré par une procédure définissant les règles précises et identiques applicables à l'ensemble des entités du Groupe afin d'assurer en particulier, le respect par les agents commerciaux de notre Charte d'éthique et Code de conduite des affaires ainsi que de l'ensemble des réglementations nationales et internationales relatives à la prévention de la corruption. »

Source : Document de référence 2013 – CGG

GESTION DES INTERMÉDIAIRES ET PARTENAIRES – AIR LIQUIDE

« Ce Code de conduite anticorruption, [...] rappelle les lois encadrant la lutte contre la corruption, traite des relations avec les intermédiaires, des cas particuliers de fusions, acquisitions et de partenariats, des types de paiements nécessitant une attention particulière, ainsi que des impératifs de traçabilité administrative et comptable. »

Source : Document de référence 2013 – AIR LIQUIDE

L'ÉVALUATION DES PARTENAIRES – TOTAL

« Ce référentiel spécifique, qui prend en compte les législations applicables en la matière, couvre les différents domaines susceptibles de présenter des risques particuliers d'exposition à la corruption (partenariats d'affaires, représentants, achats et ventes, donations...) et s'appuie, pour les détecter et les traiter en amont, sur un processus de « due diligence ». »

Source : Document de référence 2013 – TOTAL

LA SÉLECTION DES INTERMÉDIAIRES ET PARTENAIRES – ATOS

« Tous les intermédiaires, partenaires de consortium ou consultants qui aident Atos à développer/préserver son activité sont filtrés avant qu'une relation ne commence : leur comportement et leur connaissance de l'éthique sont des éléments essentiels qui sont vérifiés au préalable. En cas de risque de corruption, d'insolvabilité ou de rémunération non proportionnée, le partenaire est contrôlé par l'équipe Groupe *Compliance*, qui recommande ou non l'approbation du Directeur Juridique du Groupe. Le Directeur Financier du Groupe est la dernière personne dont il faut obtenir l'approbation pour un partenaire »

Source : Document de référence 2013 – ATOS

La gestion d'autres tiers comportant des risques importants de corruption

Quelques entreprises abordent des thématiques plus spécifiques comme la gestion des agents douaniers, des transitaires ou de tiers auxquels les sociétés peuvent avoir recours dans le cadre d'obligations d'offset ou de contenu local. Ce sujet ne concerne pas toutes les sociétés du panel et est, à ce stade, peu traité dans les documents de référence.

EN PRATIQUE

LE DEVOIR DE *DUE DILIGENCE* – TECHNIP

« Le Groupe porte une attention particulière aux indicateurs qui pourraient jeter un doute sur l'honnêteté et l'intégrité des tiers impliqués dans l'activité de Technip. Les procédures de devoir de diligence (« *due diligence* ») de Technip pour les consultants commerciaux, joint-ventures / consortiums communs et sous-traitants permettent à Technip d'évaluer et de gérer les risques de corruption tout en conduisant ses affaires à l'échelle mondiale. [...] En 2013, le Groupe a mis en œuvre plusieurs nouvelles procédures de « *due diligence* » à l'égard des relations avec les commissionnaires en douanes et les transitaires, ainsi que sur les dons sociaux et de bienfaisance. »

Source : Document de référence 2013 – TECHNIP

INVESTIR DANS LES CAPACITÉS LOCALES – TECHNIP

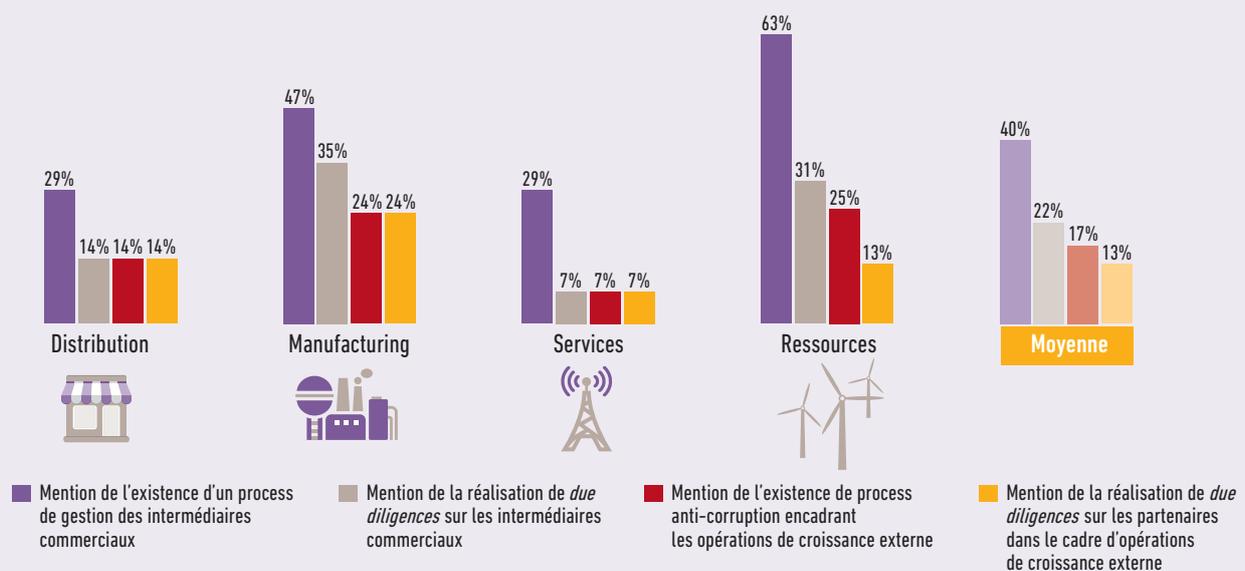
« Au vu des rapides évolutions du contexte international, Technip s'est doté depuis le dernier trimestre 2013 d'une Responsable du Contenu National. Ce poste a été créé dans le but d'harmoniser l'intégration du Contenu National dans toutes les activités du Groupe, au moment où les législations vont dans le sens d'une formalisation, voire d'un durcissement des exigences.

Cette évolution, clairement ressentie en 2013, pousse Technip à envisager la question du Contenu National de plus en plus en amont des projets. Le degré d'avancement sur cette anticipation varie suivant le contexte et suivant l'implantation du Groupe dans le pays. Dans les cas les plus avancés, le Groupe a conduit dès les premières phases une estimation des travaux et des activités pouvant être pris en charge par des entreprises locales ou régionales, en tenant compte des capacités détectées par le biais d'un audit technique spécifique (par exemple en fournissant une liste d'activités de construction qui pourraient être exécutées par les entrepreneurs locaux). Ce diagnostic préliminaire vise à établir un plan précis des nécessités en termes de Contenu National en concertation avec les clients du Groupe et les preneurs de décisions des parties prenantes locales. Technip s'efforcera d'étendre cette pratique au plus grand nombre de projets et d'y inclure les aspects éthiques, de conformité et ceux liés aux droits de l'homme. »

Source : Document de référence 2013 – TECHNIP

ZOOM SECTORIEL

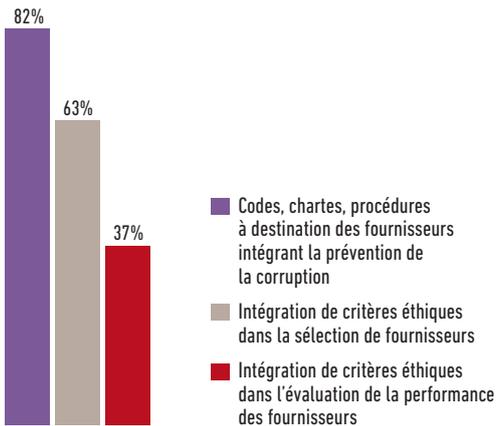
PROCÉDURES DE GESTION DES TIERS LES PLUS EXPOSÉS*



* Dans les publications des sociétés appartenant aux secteurs Banque & Assurance, les procédures citées concernent généralement les « tiers », sans plus de précision.

Les fournisseurs et sous-traitants

La description des relations avec les fournisseurs est une thématique largement abordée par les sociétés du panel, notamment dans le cadre de la communication sur la responsabilité sociale et sociétale des entreprises. La mise en place d'une relation éthique avec les fournisseurs fait partie intégrante de la politique RSE d'une grande partie des sociétés revues. Si l'évocation de l'éthique est largement généralisée dans la communication sur la relation fournisseurs, la dimension anti-corruption n'est pas systématiquement intégrée.

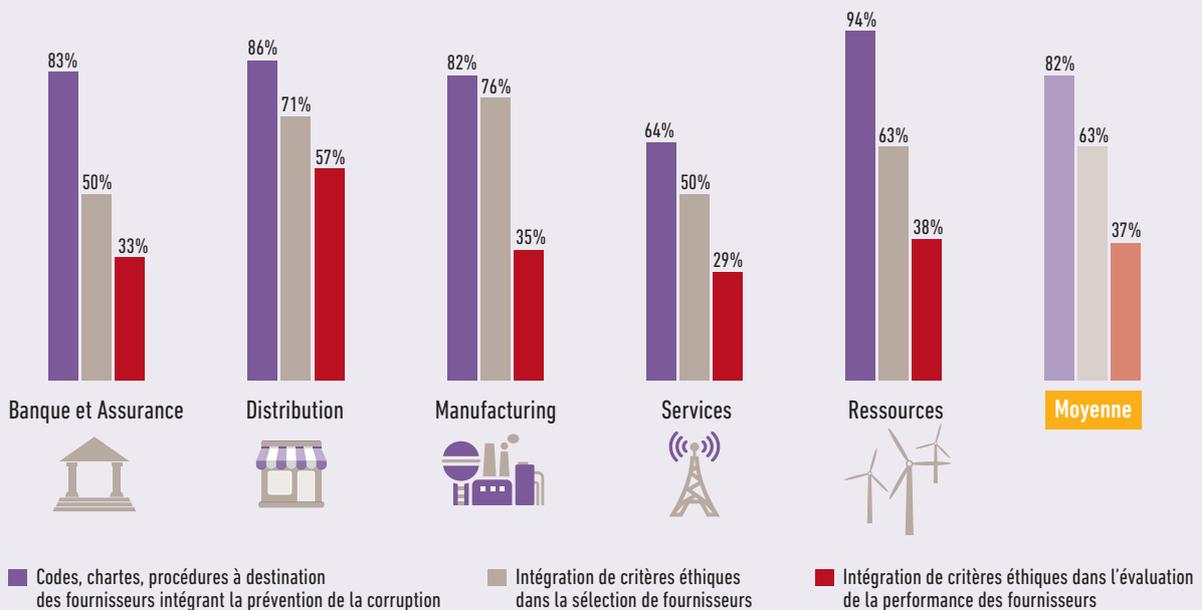


82% des entreprises mentionnent qu'elles encadrent leurs relations avec les fournisseurs par une charte ou un code spécifique - comme une charte fournisseur ou un code des achats responsables - portant sur la responsabilité sociale de l'entreprise et de son fournisseur, et le respect des valeurs du groupe par celui-ci. Ces codes et chartes intègrent généralement l'éthique et plus particulièrement la prévention de la corruption.

63% des sociétés du panel mentionnent l'intégration de critères éthiques dans les processus de sélection des fournisseurs et sous-traitants. En revanche, seulement **37%** des sociétés du panel fait mention de critères éthiques dans l'évaluation de la performance des fournisseurs et sous-traitants.

ZOOM SECTORIEL

LA PRÉVENTION DE LA CORRUPTION DANS LES RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS



EN PRATIQUE

L'INTÉGRATION DE L'ANTI-CORRUPTION DANS LA RELATION FOURNISSEURS – LEGRAND

« Dès 2012, pour ancrer ses engagements dans ses pratiques, Legrand s'est porté candidat à la labellisation de la charte et a été l'une des quatre premières entreprises françaises à recevoir le Label « Relations fournisseurs responsables » sur recommandations de l'agence de notation extra-financière Vigeo, mandatée pour vérifier la bonne application des engagements de la charte. [...] »

En 2013, l'évaluation montre une progression principalement sur 2 engagements : promotion de relations durables et équilibrées et intégration dans les processus d'achat des performances environnementales des fournisseurs, engagements pour lesquels Legrand est passé d'un niveau « amorcé » en 2012, à un niveau « probant » en 2013.

Un nouvel engagement a été mis en place en 2013 : « prévention de la corruption », pour lequel Legrand a été noté à un niveau probant. »

Source : Document de référence 2013 – LEGRAND

LES PRINCIPES FONDAMENTAUX DES ACHATS – TOTAL

« Un document intitulé « Principes fondamentaux dans les achats » précise les engagements que le Groupe attend de ses fournisseurs en matière notamment de respect des droits fondamentaux au travail, de protection de la santé, de préservation de l'environnement, de prévention de la corruption, de respect du droit de la concurrence, ainsi que de promotion du développement économique et social. Les règles précisées par ce document peuvent être communiquées aux fournisseurs de TOTAL afin d'obtenir de leur part l'engagement contractuel de les respecter. Dans certains contrats, en particulier les contrats pour la réalisation des opérations pétrolières du secteur Exploration-Production, les principes contenus dans le Code de conduite de TOTAL (prévention de la corruption, hygiène, environnement, sécurité, sûreté, sociétal, droit du travail...) sont déclinés dans des dispositions contractuelles spécifiques. »

Des questionnaires ciblant les enjeux environnementaux et sociétaux permettent d'étudier plus en détail avec un fournisseur la façon dont il traite ces sujets, soit en phase de pré-qualification, soit lors d'un audit. De façon ponctuelle, la relation fournisseur peut être regardée sous cet angle dans le cadre d'évaluations éthiques des filiales ou entités du Groupe réalisées par GoodCorporation. Le déploiement de la politique anti-corruption a donné lieu en 2013 à l'envoi de questionnaires spécifiques à un certain nombre de fournisseurs et à la réalisation, dans certains cas, de vérifications externes. »

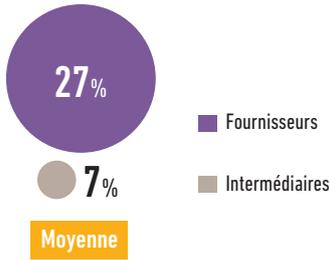
Source : Document de référence 2013 – TOTAL

LA VIGILANCE À L'ÉGARD DES FOURNISSEURS – PSA PEUGEOT CITROEN

« À l'égard de ses fournisseurs, PSA Peugeot Citroën est également vigilant : la lutte contre la corruption et les conflits d'intérêt fait partie intégrante des « exigences de responsabilité sociale et environnementale » du Groupe. »

Source : Document de référence 2013 – PSA PEUGEOT CITROEN

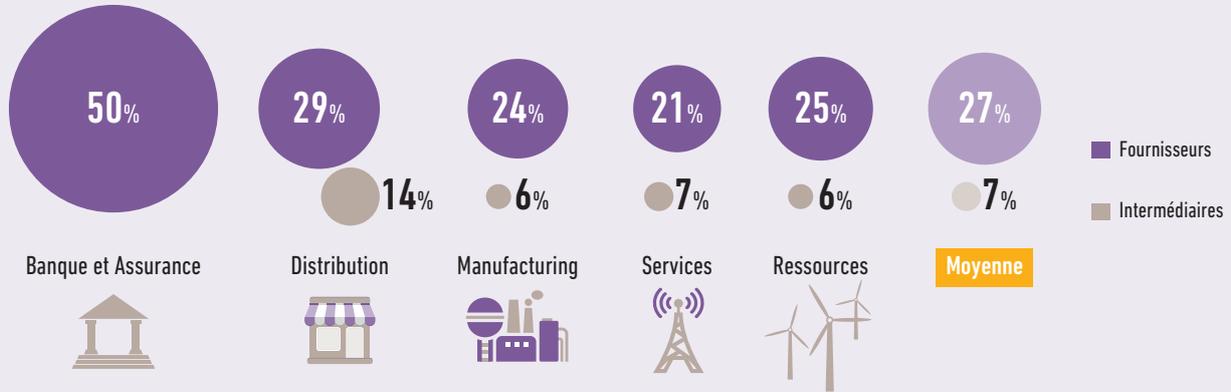
La sensibilisation des fournisseurs et intermédiaires



Si la majorité des sociétés revues communiquent leur politique éthique à leurs fournisseurs et intermédiaires, notamment *via* une charte ou un code, seules **27%** des sociétés du panel mentionnent des actions de sensibilisation sur les problématiques de corruption auprès de leurs fournisseurs et **7%** auprès de leurs intermédiaires. Une société du panel fait référence à une formation anti-corruption à destination des fournisseurs.

ZOOM SECTORIEL

ACTIONS DE SENSIBILISATION AUPRÈS DES FOURNISSEURS ET INTERMÉDIAIRES



EN PRATIQUE

LA SENSIBILISATION DES FOURNISSEURS – AIR LIQUIDE

« Air Liquide a également organisé en Asie, en partenariat avec des compagnies internationales et clientes du Groupe, une session d'information auprès de dix fournisseurs critiques. Selon le degré de maturité de ces fournisseurs sur les risques sociaux, éthiques et environnementaux, des plans d'action adaptés ont été identifiés. »

Source : Document de référence 2013 – AIR LIQUIDE

L'INFORMATION DES PARTENAIRES – ALSTOM

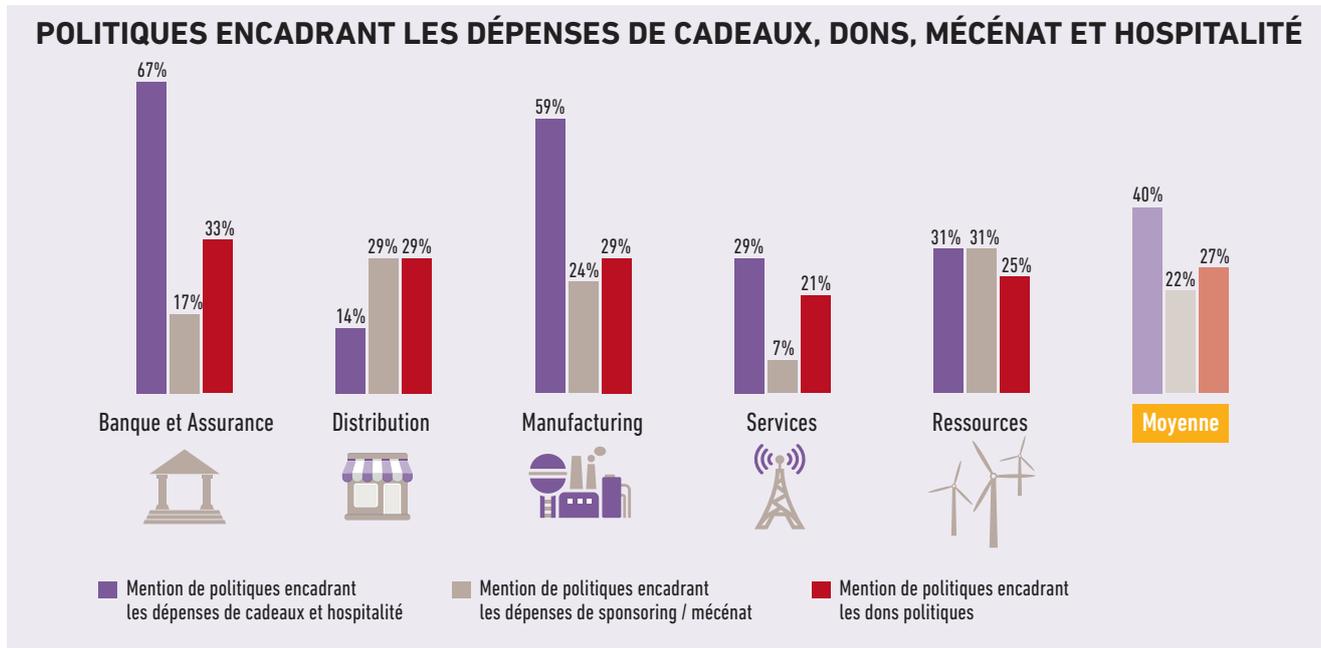
« Un effort en matière de communication a été déployé tant pour les collaborateurs que les partenaires existants. Pour les partenaires externes :

- une section dédiée, intitulée « Éthique » sur le site Internet d'Alstom www.alstom.com permettant de télécharger le Code d'éthique. »

Source : Document de référence 2014 – ALSTOM

CADEAUX, HOSPITALITÉ, DONNS & MÉCÉNAT

ZOOM SECTORIEL



Cadeaux, hospitalité, voyages

Si les cadeaux, actions promotionnelles et autres dépenses commerciales visant à améliorer l'image de la société, la présentation des produits ou services, ou établir des relations cordiales avec la clientèle ne sont interdites ni par le *UK Bribery Act* ni par le *Foreign Corrupt Practices Act*, ces dépenses sont souvent soumises à un cadre réglementaire très strict, *a fortiori* si elles sont destinées à des agents publics. Certaines lois nationales imposent des limites quantitatives strictes ; d'autres peuvent interdire ces dépenses ; d'autres enfin en imposent la déclaration.



Mention de la mise en œuvre de politiques encadrant l'acceptation et la réalisation de cadeaux

L'analyse du contexte est critique pour s'assurer que ces cadeaux et invitations ne soient pas disproportionnés, ni destinés à influencer indument une décision.

La problématique des cadeaux et invitations est aussi souvent abordée sous le prisme du risque de corruption passive : les sociétés sensibilisent en effet leurs salariés aux risques liés à l'acceptation d'un cadeau ou d'une invitation de la part d'un tiers.

40% des sociétés du panel mentionnent la mise en œuvre de politiques et/ou de procédures encadrant l'acceptation et la réalisation de cadeaux et invitations.

EN PRATIQUE

POLITIQUE DE CADEAUX ET HOSPITALITÉ – TECHNIP

« La politique des cadeaux et d'hospitalité permet d'aider les employés à faire en sorte que les cadeaux et l'hospitalité, même si donnés ou reçus dans le cadre d'une courtoisie habituelle d'affaires, ne soient pas et ne puissent pas être considérés comme des pots-de-vin. »

Source : Document de référence 2013 – TECHNIP



Mention de l'existence de politiques encadrant le sponsoring ou le mécénat

Mécénat, sponsoring et dons politiques

Les opérations de mécénat et de sponsoring sont souvent réalisées par les entreprises dans le cadre d'un programme RSE plus large. Ces dons / actions de sponsoring sont destinés à des associations à caractère social, sportif, ou environnemental par exemple, et impliquent souvent des salariés du groupe.

22% des sociétés du panel mentionnent l'existence de politiques encadrant le sponsoring et le mécénat.

Comme pour n'importe quel partenaire, une évaluation appropriée de l'objet, de l'environnement et du contexte du don doit être effectuée. Certaines mises en cause ont mis en évidence des schémas de corruption dans lesquels les pots-de-vin prenaient la forme de dons ou actions de sponsoring : des fonds versés à des proches de fonctionnaires, ou le financement d'une campagne politique locale prenant la forme d'une action charitable.

27% des sociétés du panel mentionnent l'existence de politiques encadrant la réalisation de dons à destination d'organisations politiques, et **13%** de ces sociétés choisissent de les interdire.

EN PRATIQUE

L'INTERDICTION DES CONTRIBUTIONS POLITIQUES – DASSAULT SYSTÈMES

- « Le Code de Conduite des Affaires interdit aux collaborateurs du Groupe :
- d'échanger des cadeaux ou invitations pour favoriser ou influencer une décision commerciale, que ce soit celle d'un client, d'un partenaire, d'un fournisseur ou celle des collaborateurs du Groupe ;
 - d'utiliser les fonds ou les actifs de Dassault Systèmes en vue de verser des pots-de-vin, des commissions occultes, ou encore d'effectuer des paiements de même nature pouvant, de manière directe ou indirecte, profiter à des tiers, y compris à des fonctionnaires, à des entreprises, que ce soit des partenaires, clients, fournisseurs, sociétés de services ou autres, ou à des organismes, notamment en vue de profiter d'un traitement préférentiel ; et
 - d'utiliser les fonds du Groupe pour effectuer quelque contribution que ce soit à des candidats ou partis politiques. »

Source : Document de référence 2013 – DASSAULT SYSTÈMES

LA POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES



Les politiques de prévention de la corruption peuvent inclure un certain nombre d'éléments, parmi lesquels l'emploi direct et indirect, et comprenant le recrutement, les termes et conditions d'emploi, les actions disciplinaires et la rémunération.

UK Bribery Act Guidance – Extrait du 1^{er} principe¹

Engagement, incitations et sanctions

Les informations relatives à la politique des ressources humaines des sociétés du panel intègrent peu souvent des informations relatives à la prévention de la corruption.

Si **97%** des sociétés du panel affirment avoir rédigé un Code ou une Charte éthique, les sociétés qui mentionnent un engagement formel des salariés à respecter le code, que ce soit par sa signature lors de l'entrée dans la société ou par l'intégration de clauses « éthiques » au contrat de travail, sont moins nombreuses : six sociétés seulement mentionnent la signature du code ou de la charte par les salariés, et une société indique que le code d'éthique fait partie intégrante du contrat de travail.

EN PRATIQUE

SIGNATURE DU CODE D'ÉTHIQUE PAR LES COLLABORATEURS – VALEO

« Le Code d'éthique, en vigueur depuis 1997, renouvelé en 2005, est signé par l'ensemble des collaborateurs et salariés. »

Source : Document de référence 2013 – VALEO

L'INTÉGRATION DU CODE D'ÉTHIQUE AU CONTRAT DE TRAVAIL – ATOS

« Depuis janvier 2011, le Code d'éthique fait partie intégrante du contrat de travail. »

Source : Document de référence 2013 – ATOS

L'INTÉGRATION D'UNE CLAUSE ÉTHIQUE AU CONTRAT DE TRAVAIL – SCHNEIDER ELECTRIC

« Une clause a été ajoutée dans tous les contrats de travail pour spécifier que les nouveaux arrivants ont pris connaissance de Nos Principes de Responsabilité lors de leur entrée chez Schneider Electric »

Source : Document de référence 2013 – SCHNEIDER ELECTRIC

1. Traduction libre de la version originale en langue anglaise. Mazars ne saurait assumer une quelconque responsabilité au titre de la traduction en français.

Alors que les bonnes pratiques préconisent la mise en place de systèmes de sanctions et récompenses, seules **30%** des sociétés du panel indiquent que le non-respect du code d'éthique peut donner lieu à des sanctions et **15%** mentionnent l'intégration de critères éthiques dans l'évaluation annuelle des salariés, certaines ciblant les populations à risque et/ou les postes de management.

EN PRATIQUE

ÉTHIQUE ET PERFORMANCE – VALEO

« L'éthique constituant un élément incontournable des valeurs de Valeo, un manager non respectueux du Code d'éthique reçoit automatiquement la plus faible notation lors de son évaluation de performance. Une telle performance nécessite alors la mise en œuvre d'un plan d'amélioration afin de démontrer la réalisation de progrès significatifs dans un délai imparti. »

Source : Document de référence 2013 – VALEO

L'INTÉGRITÉ DANS L'ÉVALUATION DE PERFORMANCE – L'OREAL

« L'engagement de L'Oréal est étayé par des procédures de Ressources Humaines. Ainsi la compétence « Obtient des résultats avec intégrité » est désormais incluse dans le système d'évaluation annuelle de tous les collaborateurs. »

Source : Document de référence 2013 – L'OREAL

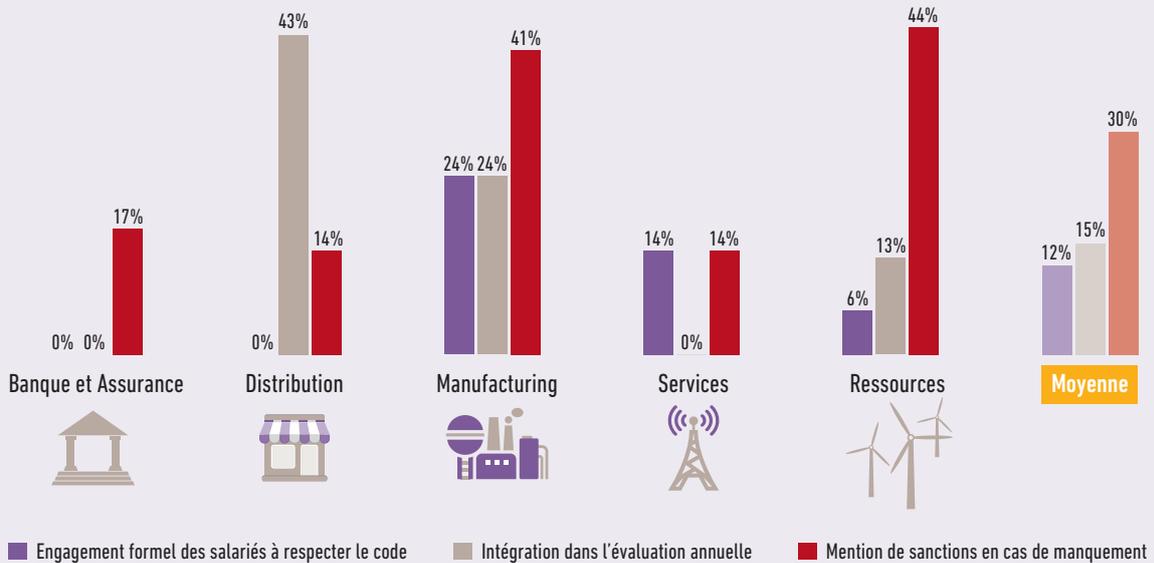
L'ÉTHIQUE DANS L'ÉVALUATION DE PERFORMANCE – LEGRAND

« L'aspect éthique, en lien avec la responsabilité sociétale de l'entreprise, est pris en considération dans l'évaluation annuelle de la performance de certains collaborateurs du Groupe, et plus précisément dans celle des directeurs de pays. Tout manquement d'un collaborateur aux règles du Groupe donne lieu à des sanctions immédiates (sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement). »

Source : Document de référence 2013 – LEGRAND

ZOOM SECTORIEL

INTÉGRATION DE L'ÉTHIQUE DANS LA POLITIQUE RH



Le recrutement



Les salariés de l'organisation peuvent être qualifiés de « personnes associées » à l'organisation tel que défini par le UK Bribery Act. L'organisation peut donc souhaiter inclure dans ses recrutements et ses procédures de ressources humaines un niveau approprié de due diligence pour réduire le risque de corruption lié à l'activité des salariés concernés.

UK Bribery Act Guidance – Extrait du 4^{ème} principe¹

Autre aspect de la politique RH, le recrutement n'est que très rarement évoqué dans la description du programme anti-corruption, et l'est généralement sous l'angle de l'adéquation aux valeurs du groupe.

La gestion des conflits d'intérêts dans le cadre des recrutements n'est que très rarement abordée, exception faite des membres du Conseil d'Administration. Les bonnes pratiques préconisent pourtant qu'une attention particulière soit portée aux recrutements « à risque », c'est-à-dire de personnes ayant des liens avec des officiels, avec d'autres personnes qui seraient en position de favoriser indument la société ou de personnes en charge du programme de prévention de la corruption lui-même.

EN PRATIQUE

L'ADÉQUATION DES CANDIDATS AUX VALEURS DU GROUPE – CAPGEMINI

« Chaque recrutement fait l'objet d'un examen approfondi pour s'assurer de son adéquation à la culture d'entreprise et aux valeurs du Groupe »

Source : Document de référence 2013 – CAPGEMINI

1. Traduction libre de la version originale en langue anglaise. Mazars ne saurait assumer une quelconque responsabilité au titre de la traduction en français.

4. LE CONTRÔLE CONTINU DES PROGRAMMES DE PRÉVENTION DE LA CORRUPTION



L'organisation contrôle et examine les procédures anti-corruption et met en œuvre les améliorations nécessaires.

UK Bribery Act Guidance - Extrait du 5^{ème} principe¹

Les mécanismes de contrôle et de retour d'expériences visant à assurer la mise en place effective du programme de lutte anti-corruption et son amélioration continue sont abordés de manière hétérogène par les sociétés du panel, qu'ils concernent la revue de l'efficacité du programme par le top management et la gouvernance, le contrôle de sa correcte mise en œuvre par les fonctions contrôle et audit internes ou le traitement des incidents.

L'ÉVALUATION DE L'ADÉQUATION ET DE L'EFFICACITÉ DU PROGRAMME ANTI-CORRUPTION

La supervision du top management et de la gouvernance

La communication relative à la revue de l'adéquation et de l'efficacité du dispositif anti-corruption par le management est faible.



43% des entreprises du panel mentionnent la mise en place d'une revue du programme anti-corruption par le top management. Cette supervision est généralement placée sous la responsabilité d'un comité du Conseil d'Administration qui s'assure que les politiques et procédures du programme sont communiquées, expliquées et mises en œuvre.

Le top management est responsable du contrôle de l'efficacité, la pertinence et l'adéquation du programme. La revue indépendante des principales politiques et procédures composant le dispositif est en général placée sous la supervision du Comité d'Audit, du Conseil d'Administration ou d'un organe de gouvernance équivalent.

37% seulement des sociétés du panel évoquent la revue du dispositif anti-corruption par l'audit interne.

1. Traduction libre de la version originale en langue anglaise. Mazars ne saurait assumer une quelconque responsabilité au titre de la traduction en français.

EN PRATIQUE

LA REVUE DU PROGRAMME PAR L'AUDIT INTERNE – L'OREAL

« Le dispositif de Contrôle Interne du Groupe prévoit des procédures de contrôle des activités opérationnelles et notamment en matière de séparation des tâches.

Les équipes d'Audit Interne de L'Oréal sont particulièrement vigilantes à cet égard. Les risques de corruption font l'objet d'un examen systématique lors des missions d'audit, par le biais d'entretiens individuels portant sur l'Éthique. Ces entretiens comportent des questions dédiées à la corruption et sont menés indépendamment avec le Patron de Pays et le Responsable Administratif et Financier. Ils font l'objet d'un compte rendu individuel revu et signé par ces derniers. »

Source : Document de référence 2013 – L'OREAL

Reporting et indicateurs de performance

Comme pour la supervision de la revue du dispositif, les entreprises communiquent peu sur les méthodes de reporting et indicateurs utilisés pour évaluer la performance du programme. Rares sont les entreprises qui publient des résultats d'analyses internes sur l'efficacité de leurs programmes, ou des tableaux de bord de suivi.

Pour **33%** des sociétés du panel, l'utilisation de certains indicateurs spécifiques est mentionnée :

- la mesure de la diffusion de codes, politiques etc. au sein de l'organisation et parmi les parties prenantes,
- le nombre de salariés ayant assisté à une session de formation ou suivi un module de *e-learning*,
- les résultats d'enquêtes ou sondages internes évaluant la compréhension qu'ont les salariés du dispositif et recensant les avis sur son adéquation et son efficacité,
- le nombre d'alertes éthiques ou de non-conformités,
- le nombre de filiales, de sites ou de fournisseurs ayant fait l'objet d'une revue anti-corruption,
- le suivi des indicateurs du *Global Reporting Initiative* ou de ceux du Pacte Mondial des Nations Unies

EN PRATIQUE

LA PROCÉDURE DE CONFORMITÉ ANNUELLE – GDF SUEZ

« Le management de la conformité éthique repose sur : [...] »

- le suivi de la mise en œuvre de la politique éthique du Groupe basé sur une procédure de conformité annuelle et un tableau de bord comportant 15 indicateurs concernant notamment la diffusion de la documentation éthique, la formation, la mise en place des politiques éthiques. Le rapport de conformité annuel qui en résulte est présenté au Comité de Direction Générale et au Comité pour l'Éthique, l'Environnement et le Développement Durable du Conseil d'Administration »

Source : Document de référence 2013 – GDF SUEZ

ÉVALUATION DE LA CONFORMITÉ DES PRATIQUES DES FILIALES – TOTAL

« Total a mis en place des outils lui permettant d'évaluer régulièrement les pratiques des filiales en matière de droits de l'homme et leurs risques. Ces outils permettent entre autres de contrôler la conformité des pratiques éthiques des filiales aux standards du groupe.

La plupart de ces outils visent à éviter ou à réduire les risques et impacts éthiques liés aux activités du groupe. Certains de ces outils sont mis en œuvre avec le concours d'experts indépendants tels que Good Corporation. Sur la base de ces évaluations, des plans d'actions et de suivi sont mis en œuvre. »

Source : Document de référence 2013 – TOTAL

RÉSULTATS DES INDICATEURS DES ENGAGEMENTS DE RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE – EDF

Employeur responsable

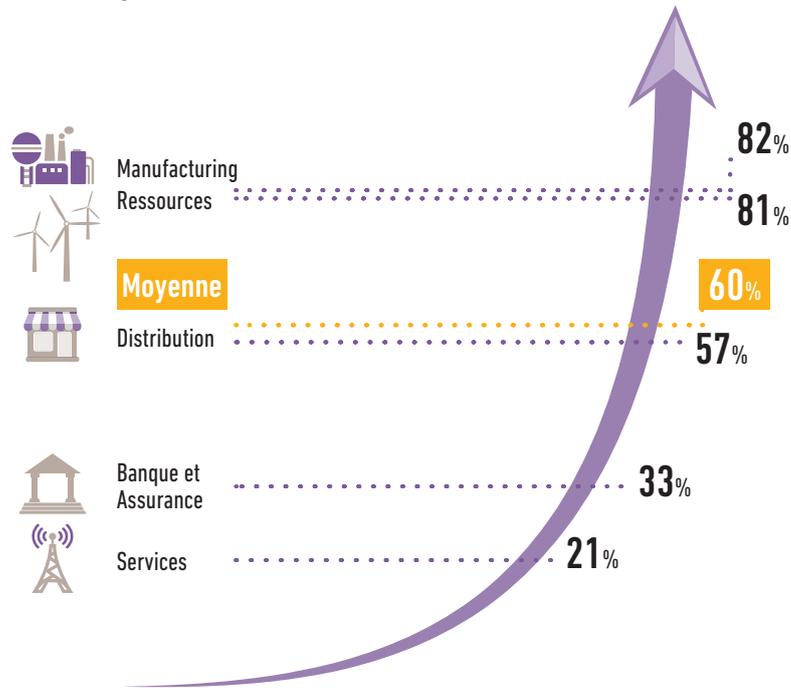
	Unité	2013	2012	2011
Réduire résolument les accidents de travail des salariés et des sous-traitants				
Diviser par 2 en 5 ans le taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail dont sont victimes les salariés du Groupe (objectif 2017 : 1,9)				
		3,1	3,8	3,9
Maintenir l'excellence professionnelle et la performance des équipes par la formation et la promotion de la diversité				
Plus de 75 % des salariés du Groupe bénéficiaires, chaque année, d'au moins une action de formation				
	%	85	82	76
Atteindre 30 % de femmes en 2015 dans le vivier des futurs « top dirigeants »				
	%	25	24,1	-
Ne tolérer, dans toutes les sociétés du Groupe et chez les fournisseurs, aucune violation des droits de l'homme, aucune fraude ni corruption.				
13 sociétés ayant inclus en 2015 une clause éthique/développement durable dans les contrats d'achats ⁽¹⁾				
	Nombre	8	3	-
13 sociétés ayant obtenu en 2017 le niveau Avancé (Advanced) du Pacte mondial (Global Compact) des Nations Unies				
	Nombre	2	1	-

(1) À l'exception des achats d'énergie sur le marché spot.

Source : Document de référence 2013 – EDF

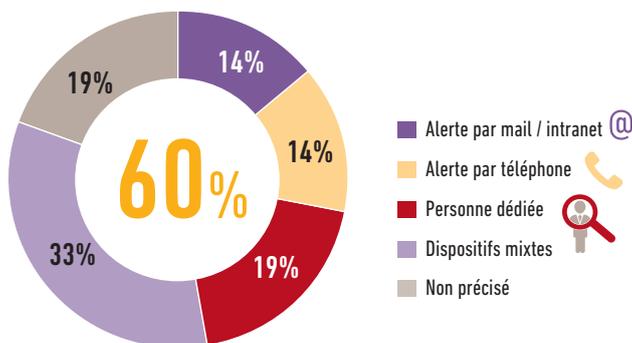
L'IDENTIFICATION ET LA GESTION DES INCIDENTS, OUTILS DE L'AMÉLIORATION CONTINUE DES DISPOSITIFS

Les dispositifs d'alerte



60% des entreprises du panel mentionnent dans leurs rapports l'existence d'un dispositif d'alerte éthique (*whistleblowing*) permettant aux salariés de faire remonter au management des soupçons de corruption. Ce taux dépasse les **80%** pour les secteurs perçus comme les plus exposés.

Types de dispositifs d'alerte



Ces dispositifs d'alerte, mis à disposition de tous les salariés mais aussi parfois des tiers, peuvent prendre la forme de lignes d'alerte, d'e-mail ou de messages *via* l'intranet, de la désignation d'interlocuteurs référents au sein de la société. Les entreprises les plus avancées combinent plusieurs de ces options et proposent des dispositifs anonymes, externalisés, et dont les alertes remontent directement au comité d'éthique ou équivalent.

EN PRATIQUE

L'OUTIL DE REPORTING « INFORM'ETHICS » – GDF SUEZ

« Le management de la conformité éthique repose sur [...] le reporting des dysfonctionnements par un e-mail d'alerte et un outil de reporting INFORM'ethics déployé dans les branches et BU qui permet la déclaration d'incidents dans six domaines : intégrité comptable et financière, conflits d'intérêts, responsabilité sociale et droits humains, éthique des affaires, information confidentielle et protection du patrimoine immatériel. Ces dispositifs sont déclarés à la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL) »

Source : Document de référence 2013 – GDF SUEZ

LA PROCÉDURE D'ALERTE – TECHNIP

« Une procédure d'alerte professionnelle (« wistleblowing ») est mise à disposition des collaborateurs s'ils estiment que ces règles ont été violées dans les domaines de la comptabilité, de la finance ou de la corruption. En 2013, ce processus a été considérablement amélioré avec le recours à un prestataire de services externe qui propose désormais des moyens supplémentaires afin que les employés puissent signaler en toute confidentialité toute violation potentielle grâce à l'utilisation d'un site Internet dédié, par téléphone, par courriel ou par courrier, et ce, 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 et dans leur propre langue à quelqu'un d'indépendant du Groupe. »

Source : Document de référence 2013 – TECHNIP

LE DISPOSITIF D'ALERTE ÉTHIQUE « OPENLINE » – AIRBUS GROUP

« Collaborateurs, clients, fournisseurs et intermédiaires tiers sont invités à faire part en toute liberté de leurs inquiétudes relatives à l'E&C à la Direction ou aux ressources E&C. Sans crainte de représailles, le système d'alerte confidentiel OpenLine permet aux salariés de signaler leurs inquiétudes. Sous réserve des restrictions juridiques locales, OpenLine est mis à la disposition des collaborateurs employés dans les entités sous le contrôle du Groupe en France, en Allemagne, en Espagne et au Royaume-Uni. En 2013, il a été étendu en Australie, au Brésil et au Canada. En 2014, il sera disponible en Chine, au Mexique et en Arabie saoudite. Le Directeur Éthique et Compliance du Groupe remet, deux fois par an, au Comité d'Audit un rapport sur les allégations de Compliance. »

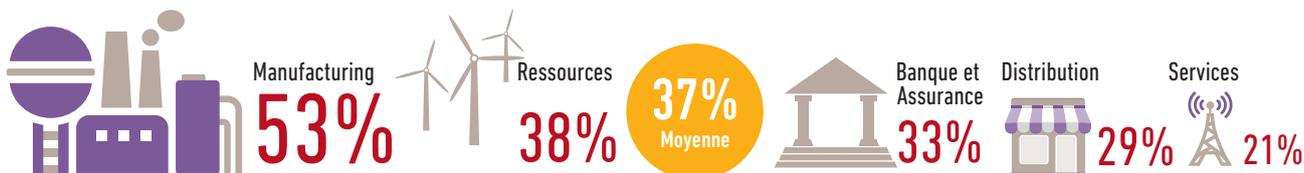
Source : Document d'enregistrement 2013 – AIRBUS GROUP

La gestion des incidents

La gestion des manquements, ou soupçons de manquement, est une thématique peu abordée dans les rapports des sociétés du panel.

Seulement **37%** des entreprises du panel mentionnent l'existence d'une procédure de gestion des incidents.

Sociétés mentionnant un dispositif de gestion des incidents



10% des entreprises du panel communiquent sur des actes présumés ou avérés de corruption rencontrés au sein de l'entreprise, qu'il s'agisse d'enquêtes et procédures en cours, ou ayant déjà donné lieu à des sanctions.

EN PRATIQUE

PROCÉDURE DE GESTION DES INCIDENTS : DES INDICATEURS QUANTITATIFS – LEGRAND

« Au cours de l'année 2013, 4 alertes éthiques ont été remontées au Groupe par les systèmes en place. Aucune de ces alertes n'a représenté une zone de risque significative. Ces alertes ont été considérées et traitées dans le respect des principes du Groupe tels que détaillés dans la Charte des fondamentaux. »

Source : Document de référence 2013 – LEGRAND

LA PROCÉDURE DE GESTION DES INCIDENTS - ALCATEL LUCENT

« Le service des Enquêtes Internes gère la Hotline Conformité et diligente des enquêtes, au niveau mondial, faisant suite à des allégations concernant la comptabilité, le contrôle interne et l'audit, les incidents relatifs à la conformité aux règlements et à la sécurité ainsi que les allégations de violations ayant trait au Code de bonne conduite. »

Source : Document de référence 2013 – ALCATEL LUCENT

LE TRAITEMENT DES DÉVIATIONS – AIR LIQUIDE

« Actuellement, une fois détectés, les cas de fraude et de déviation les plus significatifs sont communiqués au Comité d'audit du Conseil d'Administration, ainsi que les mesures prises en matière d'investigation et de traitement de ces situations. »

Source : Document de référence 2013 – AIR LIQUIDE

5. L'INFORMATION ET LA COMMUNICATION



L'organisation a pour objectif de veiller à ce que ses politiques et procédures de prévention de la corruption sont intégrées et comprises au sein de l'organisation grâce à une communication interne et externe, incluant la formation, qui est adaptée à l'exposition aux risques de corruption.

UK Bribery Act Guidance - Extrait du 5^{ème} principe¹

LE DÉPLOIEMENT DU PROGRAMME AUPRÈS DES SALARIÉS

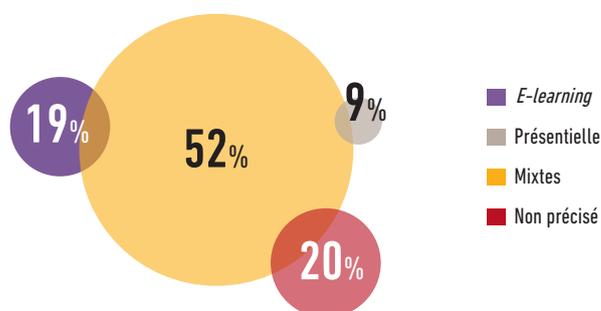
Les actions d'information, de sensibilisation et de formation à destination des collaborateurs sont évoquées par une grande majorité des entreprises revues.

Celles-ci diffusent largement des informations sur leurs programmes anti-corruption, *a minima* via la charte éthique ou le code de déontologie ; **87%** indiquent sensibiliser leurs salariés à la problématique de la lutte contre la corruption, et **77%** évoquent un programme de formation spécifique.

En revanche, parmi les sociétés du panel qui mentionnent l'existence d'un programme de formation incluant la problématique de prévention de la corruption, seulement **33%** évoquent l'adaptation de leur programme à l'exposition des salariés, et **22%** le caractère obligatoire des formations.

Parmi les sociétés évoquant un programme de formation anti-corruption, la majorité des entreprises précise le mode de formation utilisé :

Types de formations anti-corruption

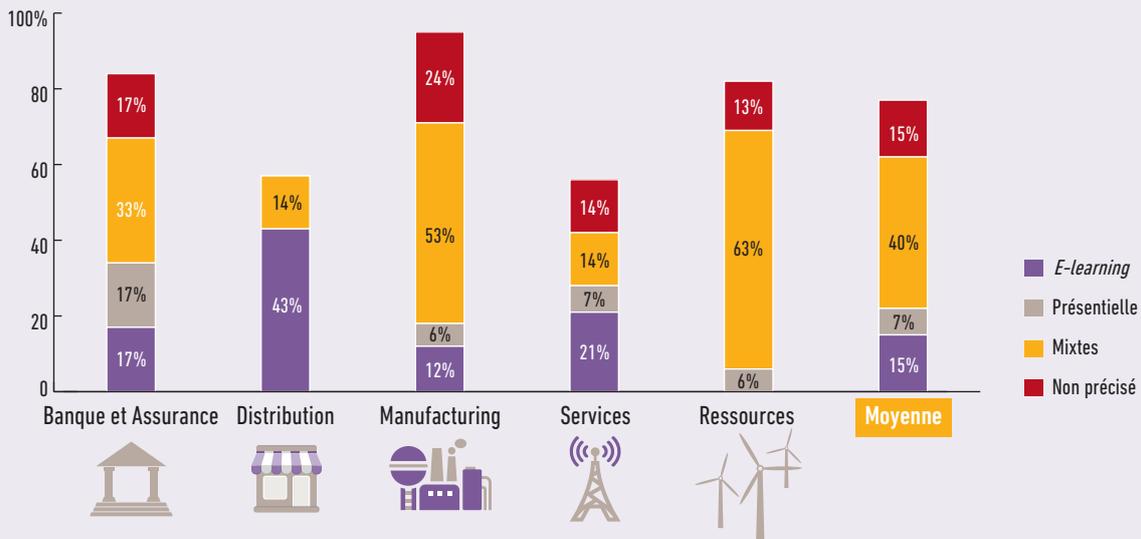


Les sociétés étudiées privilégient les modules de formations en ligne, même si plus de la moitié des programmes de formation cités combinent à la fois des modules de *e-learning* et des formations présentielles. Ces combinaisons sont particulièrement présentes dans les rapports des sociétés des secteurs *Manufacturing* et *Ressources*.

1. Traduction libre de la version originale en langue anglaise. Mazars ne saurait assumer une quelconque responsabilité au titre de la traduction en français.

ZOOM SECTORIEL

TYPES DE FORMATIONS ANTI-CORRUPTION



48% des sociétés évoquant un programme de formation spécifique mentionnent un indicateur quantitatif de suivi des formations. Il s'agit en général de la part des effectifs ou du nombre de salariés formés. De nombreuses entreprises mentionnent un objectif de couverture des effectifs de **100%**.

EN PRATIQUE

UN PROGRAMME DE FORMATION ADAPTÉ À L'EXPOSITION DES SALARIÉS – BOUYGUES

« Les cadres dirigeants reçoivent des formations sur l'éthique et sur les valeurs du groupe Bouygues, dispensées par l'IMB (Institut du management Bouygues). Des outils d'animation et de formation ont été mis en place, notamment le cycle international, les séminaires « Respect et performance », « Responsabilité sociale et environnementale », « Développement des valeurs Bouygues » et, plus récemment, les séminaires « Responsabilité dans les organisations » et « Respect et management ». Plus de 700 cadres dirigeants ont pris part à ces formations depuis la création de l'IMB en 2002. »

« Dans chacun des métiers sont ainsi organisées des formations adaptées aux différents niveaux hiérarchiques. Elles transmettent l'éthique et les valeurs du Groupe de façon concrète, en abordant les sujets et les risques spécifiques que peut présenter l'activité du métier. »

« Le déploiement d'une politique Éthique, visant à sensibiliser les managers aux enjeux de la conformité, a été poursuivi. L'ensemble des formations existantes dans le domaine commercial ou visant à préparer aux fonctions managériales intègre un volet Éthique et Conformité. Un plan de formation est dédié à l'éthique et à la conformité. Il est décliné dans chaque entité de Bouygues Construction dans le cadre de modules de formation destinés aux différentes catégories de population. En outre, un volet Éthique a été introduit dans les formations destinées aux jeunes managers et aux managers confirmés identifiés à haut potentiel, ainsi que dans les formations juridiques suivies par les acheteurs ayant moins d'un an d'ancienneté. Au total, plus de cinquante modules de formation relatifs à l'éthique sont organisés tous les ans. »

« Chez Bouygues Immobilier, la présentation du code d'éthique fait partie intégrante du dispositif d'accueil des nouveaux collaborateurs. Une formation relative à « L'éthique et la lutte contre les pratiques anticoncurrentielles dans la promotion immobilière » est dispensée depuis 2011. »

Source : Document de référence 2013 – BOUYGUES

IMPLICATION AUPRÈS DE LA SOCIÉTÉ CIVILE

Certaines entreprises font également état de travaux menés en commun avec des ONG ou d'autres parties prenantes de la société civile.

30% des sociétés du panel mentionnent dans leur document de référence des actions auprès de la société civile, en matière d'éthique ou de RSE au sens large. Ces actions recouvrent notamment l'adhésion à des initiatives sectorielles, la participation à des groupes de travail (commission anti-corruption de l'ICC par exemple), ou l'adhésion à des ONG comme Transparency International.

Les entreprises du secteur de l'aéronautique et la défense communiquent particulièrement sur leur implication dans des groupes de travail et initiatives sectorielles.



Aéronautique, Espace, Défense

75%



Automobile

50%



Énergie

40%

EN PRATIQUE

LA COMMISSION ÉTHIQUE DES AFFAIRES DU GIMÉLEC – SCHNEIDER ELECTRIC

« En France, Schneider Electric participe à la définition de standards éthiques au sein de la commission Éthique des Affaires du Gimélec, groupement des industriels d'équipement électrique, du contrôle-commande et des services associés »

Source : Document de référence 2013 – SCHNEIDER ELECTRIC

LE GROUPE DE TRAVAIL SUR LE 10^{ÈME} PRINCIPE DU PACTE MONDIAL – TOTAL

« Le Groupe prend part activement à de nombreuses initiatives et groupes de travail sur les droits de l'homme réunissant diverses parties prenantes. Ainsi TOTAL participe, au sein du Pacte mondial, au groupe de travail sur les droits de l'homme, au groupe d'experts sur l'investissement responsable en zones de conflit, et au groupe de travail sur le dixième principe relatif à l'anti-corruption.

Source : Document de référence 2013 – TOTAL

EN PRATIQUE

PARTICIPATION AU FORUM FOR BUSINESS ETHICAL CONDUCT (IFBEC) – AIRBUS GROUP

« Comme lors des précédents exercices, en 2013, le Groupe a participé à diverses actions collectives sur les thèmes de l'éthique et de la conformité, ainsi que sur la lutte contre la corruption dans le cadre de forums comme les Dix Principes du Pacte Mondial des Nations Unies et l'International Forum for Business Ethical Conduct (IFBEC). L'IFBEC est une association industrielle qui élabore des normes éthiques et de conformité mondiales applicables au secteur de l'aéronautique, de l'espace et de la défense. En 2013, le Groupe a présidé IFBEC. »

Source : Document d'enregistrement 2013 – AIRBUS GROUP

LA PRÉSENCE DANS LES INSTANCES PROFESSIONNELLES ET LES GROUPES DE TRAVAIL – THALES

« Thales est enfin très présent dans les instances professionnelles nationales (MEDEF, GIFAS, ADS, etc.) et internationales (ASD, ICC, B20, etc.) traitant de l'éthique du commerce, ainsi qu'au sein de groupes de travail d'organisations intergouvernementales (OCDE, Nations Unies, ISO, etc.).

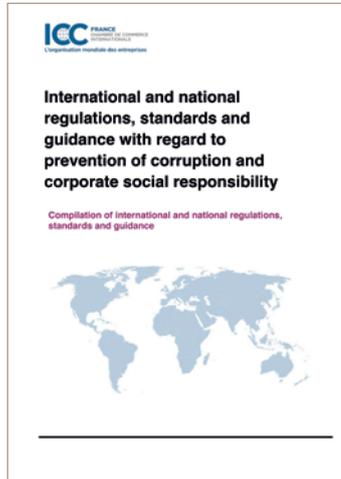
En septembre 2013, Thales a été signataire des recommandations des Présidents-directeurs généraux des sociétés membres de la Task Force « Transparence & Anti-corruption » du B20 adressée aux chefs d'État du G20 qui les enjoint à intensifier la lutte contre la corruption en facilitant l'émergence d'approches novatrices (actions sectorielles, dialogue public-privé, etc.). Egalement, Thales a été choisi par le ministère des Affaires étrangères français pour présenter sa politique de prévention de la corruption lors de la 5e Conférence des États Parties à la Convention des Nations Unies contre la Corruption. Cette conférence qui s'est déroulée en novembre 2013 a réuni à Panama 1 600 représentants de 132 pays, ainsi que l'ensemble des organisations gouvernementales ou non gouvernementales concernées par ces questions ; le choix de l'administration française illustre la notoriété du Groupe en matière d'éthique du commerce et de responsabilité d'entreprise.

Le Groupe participe activement à diverses initiatives en matière de lutte contre la corruption, tant au niveau européen (Business Ethics Committee de l'ASD) que dans le cadre de l'initiative sectorielle mondiale des industries de l'aéronautique et de la défense (IFBEC) dont le dernier forum mondial s'est tenu à Washington en septembre 2013. Thales est également partie prenante des travaux normatifs internationaux menés au sein de l'ISO en matière de programmes de conformité et de programmes anti-corruption. Parallèlement, Thales est classé depuis 2012 par Transparency International, organisation non gouvernementale qui lutte contre la corruption dans le monde, parmi les 10 meilleures entreprises du secteur. Le rapport de Transparency International publié en octobre 2012 fournit une analyse des programmes de prévention de la corruption des 129 plus grandes entreprises mondiales du secteur défense. Les entreprises sont évaluées sur cinq piliers (leadership, gouvernance et organisation – gestion des risques – normes internes – formation – dispositifs d'alerte) relatifs à l'éthique et aux systèmes anti-corruption qu'elles ont mis en place.

Par ailleurs, pour la seconde année consécutive, Thales a atteint le niveau Global Compact Advanced du programme de différenciation du Pacte Mondial des Nations Unies qui, en respectant 21 critères spécifiques, est le standard de reporting et de performance le plus élevé en matière de développement responsable. Parmi les 8 000 entreprises membres du Pacte Mondial, seules 360 d'entre elles ont obtenu le niveau Global Compact Advanced à ce jour, dont 26 françaises et une seule dans le domaine Aerospace & Defence. »

Source : Document de référence 2013 – THALES

AUTRES PUBLICATIONS



POUR EN SAVOIR PLUS, RENDEZ-VOUS SUR :

www.mazars.fr/anti-corruption

www.mazars.fr/Accueil/Expertise/Consulting/Developpement-durable-et-responsabilite-societale



Les renseignements fournis dans le présent document sont donnés à titre d'information uniquement.
Mazars ne saurait assumer une quelconque responsabilité au titre de ces derniers et/ou de leur utilisation.
Propriété de Mazars - Tous droits réservés. Décembre 2014

Mazars est présent sur les 5 continents.

CONTACTS

Cédric HAASER

Associé

Mazars Anti Bribery Services
61 rue Henri Regnault
92075 Paris La Défense Cedex
Tél. +33 (0)1 49 97 67 06
cedric.haaser@mazars.fr

Laetitia ROBERT

Consultante

Mazars Anti Bribery Services
61 rue Henri Regnault
92075 Paris La Défense Cedex
Tél. +33 (0)6 69 60 96 74
laetitia.robert@mazars.fr