

DEKUPLE

CODE DE CONDUITE ANTICORRUPTION

14/09/2023

Contenu

1. PRÉAMBULE.....	4
2. PRINCIPES ÉTHIQUES ET EXEMPLARITE EXIGEE DE NOS COLLABORATEURS.....	6
2.1 Respect des personnes.....	6
2.2 Respect de la vie privée et protection des données à caractère personnel.....	7
2.3 Droit de la concurrence.....	7
2.4 Utilisation des actifs du Groupe.....	8
2.5 Activités politiques et de bienfaisance.....	8
2.6 Lutte contre la fraude et le blanchiment d'argent.....	8
2.7 Utilisation des réseaux sociaux.....	9
2.8 Prévention et signalement des conflits d'intérêts.....	9
3. LA PRÉVENTION DE LA CORRUPTION ET DU TRAFIC D'INFLUENCE, UNE PRIORITÉ DU GROUPE DEKUPLE.....	12
3.1 Les notions de corruption et de trafic d'influence.....	12
3.2 Ce que les collaborateurs du Groupe Dékuple ne doivent pas faire.....	13
4. NOS PARTENAIRES COMMERCIAUX.....	17
5. MISE EN ŒUVRE ÉTHIQUE.....	17
5.1 Formation des collaborateurs, évaluation de l'application du Code de conduite et régime disciplinaire.....	17
5.2 Comment savoir si une situation pose un problème éthique ?.....	18
5.3 Procédure à suivre en cas de non-respect des principes éthiques du Groupe Dékuple.....	18

Message de Bertrand Laurioz, Président Directeur Général

Chers collaborateurs et partie prenante du Groupe Dékuple,

Notre Groupe familial porte depuis sa création des valeurs fortes, en particulier le Respect des collaborateurs, des clients et partenaires, des lois, des fournisseurs. Avec la croissance du groupe et du nombre de ses activités, il a été nécessaire de structurer plus précisément les règles de conduite à tenir sur les aspects de l'éthique des affaires. C'est d'ailleurs devenu une obligation légale pour notre groupe depuis qu'il a franchi, en 2021, le cap des 500 collaborateurs, en vertu de la loi Sapin 2.

Le Code de Conduite Anticorruption a pour objet de définir les principes qui doivent guider les modalités de conduite des affaires de l'ensemble des collaborateurs et des dirigeants, (permanents, occasionnels, intérimaires et stagiaires) et des parties prenantes avec lesquels le Groupe Dékuple a une relation d'affaires

Conformément à la loi, ce Code de Conduite est formulé par la Direction du Groupe pour toutes les sociétés du Groupe Dékuple (le « Groupe Dékuple »). Nous l'avons initié en 2022, nous le faisons évoluer avec cette version de septembre 2023. Les principes figurant dans le présent Code ne se substituent pas aux législations nationales et internationales applicables auxquelles toutes les sociétés du Groupe (c'est-à-dire toute entité contrôlée par le Groupe Dékuple au sens des dispositions de l'article L233-3 du Code de commerce) adhèrent strictement. Ils doivent être portés à la connaissance de tous les collaborateurs permanents et occasionnels du Groupe et de ses parties prenantes.

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

Le Code ne peut prévoir toutes les situations auxquelles nous sommes susceptibles d'être confrontés. Son rôle consiste à proposer des lignes directrices qui aideront à prendre des décisions en accord avec les valeurs et principes du Groupe Dékuple. En cas de doute, le supérieur hiérarchique immédiat et/ou le Directeur Général Adjoint Finances et/ou le Directeur Juridique du Groupe seront consultés pour déterminer la réponse la plus appropriée.

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

Parce que nous croyons que les entreprises ont un rôle majeur à jouer dans nos sociétés, et que nous savons que l'engagement collectif du Groupe Dékuple ne peut se faire qu'à travers l'engagement de chacun, je vous invite à faire une lecture attentive de ce Code et à vous l'approprier.

Bien cordialement

1. PRÉAMBULE

Pourquoi un code de conduite ?

Engagements du Groupe

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

Par ailleurs, le Groupe est soumis aux exigences du volet anti-corruption de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dite loi " Sapin II ". Ceci nous conduit notamment à déployer un Code de conduite anti-corruption dédié à la prévention et à la détection de la corruption et autres infractions afférentes dans une première version en 2022 puis avec cette mise à jour de septembre 2023

Objectifs

Ce code de conduite explique comment les risques de corruption peuvent se manifester dans les activités du Groupe Dékuple. Il fournit également des réponses à certaines questions que les collaborateurs peuvent se poser lorsqu'ils sont confrontés à des situations présentant un risque de corruption. Il précise ce qui est interdit, ce qui est autorisé et les cas dans lesquels les collaborateurs doivent solliciter un accompagnement.

Ce code ne couvre pas toutes les situations qui peuvent être rencontrées. Chaque personne doit faire preuve de bon sens et se référer systématiquement aux règles spécifiques de son pôle ou de son entreprise, le cas échéant.

Champ d'application

Le Code s'applique en interne à tous les responsables, managers et collaborateurs dans tous les pays où le Groupe Dékuple opère, conformément aux normes internationales et à la législation locale. Par conséquent, chaque homme et femme de l'entreprise est tenu de veiller à ce qu'il soit adopté et appliqué dans ses activités professionnelles quotidiennes.

Le Code est applicable à partir du 15/01/2022., il est déployé dans cette version à compter d'octobre 2023.

Le Groupe Dékuple souhaite veiller au respect des principes éthiques qui ont vocation à orienter ses activités et se référera aux valeurs et principes fondamentaux du Code de Conduite pour la conduite de ses affaires.

Approche éthique dans la conduite des affaires

Le modèle d'affaires du Groupe Dékuple repose non seulement sur six principes fondamentaux d'indépendance, de vision à long terme, de responsabilité, d'équilibre, de proximité et de capital humain mais également sur les valeurs d'esprit de conquête, de respect et d'entraide.

Avoir en toutes circonstances une approche éthique des affaires est un gage de pérennité.

La Direction du Groupe Dékuple s'attache à sensibiliser les équipes, ainsi que les parties prenantes, à ce comportement éthique et à créer les outils nécessaires, comme ce Code de Conduite, pour consolider la culture du Groupe et viser l'excellence.

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

Respect des normes internationales en matière de droits de l'homme

Le Groupe Dékuple adhère aux principes de la Déclaration universelle des droits de l'homme, de l'Organisation internationale du travail (OIT) et de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).

Respect de l'environnement

Le Groupe Dékuple mène des actions concrètes et mesurables en particulier sur 4 objectifs de développement durable majeurs du Global Compact de l'ONU :

- La consommation et production responsable
- L'éducation de qualité
- La bonne santé et le bien-être au travail
- L'égalité entre les sexes.

Convaincu qu'une entreprise peut créer une valeur durable tout en minimisant ses impacts environnementaux, le Groupe Dékuple s'efforce de satisfaire aux normes de protection de l'environnement dans le respect de sa politique RSE.

Lutte contre la corruption

Le Groupe Dékuple adopte une démarche fondée sur le principe de « tolérance zéro » vis-à-vis de la corruption active ou passive et du trafic d'influence. Aussi, le Groupe Dékuple s'engage à proscrire toute forme de corruption dans la conduite de ses activités et à respecter les conventions internationales de lutte contre la corruption, notamment les lois anti-corruption des pays dans lesquels elle intervient (en particulier la loi française n°2016-1691 du 9 décembre 2016, dite Sapin II). Cet engagement s'impose à tous les collaborateurs, qui doivent notamment se référer, en section 3 ci-après, aux différents types de comportements à proscrire comme étant susceptibles de caractériser des faits de corruption ou de trafic d'influence.

Formation au Code de conduite

Le Code de conduite est transmis à tous les collaborateurs. Dans le cadre du Programme de Conformité Anti-corruption du Groupe Dékuple, il est rappelé chaque année à l'ensemble des collaborateurs via les NewsLetters ou tout autre moyen de communication.

Politiques, chartes et procédures

Les politiques, chartes et procédures mentionnées dans le Code de conduite sont accessibles de manière permanente à tous les collaborateurs sur le Drive Documentation du Groupe. Par ailleurs, le Code de conduite est accessible pour toutes les parties prenantes internes et externes sur le site du Groupe, <https://www.dekuple.com/>.

Référence du Groupe Dékuple en matière d'éthique

Pour toute question ou demande de conseil en matière d'éthique en général et/ou en relation avec la mise en œuvre des principes de ce Code en particulier, les collaborateurs peuvent consulter leur supérieur hiérarchique immédiat et/ou le Directeur Général Local et/ou le Directeur Juridique du Groupe.

2. PRINCIPES ÉTHIQUES ET EXEMPLARITE EXIGEE DE NOS COLLABORATEURS

Le Groupe Dékuple reconnaît que sa croissance et ses performances reposent notamment sur ses ressources internes, ses collaborateurs. Le Groupe Dékuple met en place un dialogue constructif et un cadre de travail qui veillent à promouvoir le respect de ses collaborateurs et qui exigent de l'ensemble de ses collaborateurs l'exemplarité à l'égard de certains principes de comportement.

Par ailleurs, les collaborateurs doivent se référer également au Règlement intérieur du Groupe qui vient préciser certaines règles et obligations.

2.1 Respect des personnes

a. Environnement de travail

Le Groupe Dékuple, en tant qu'employeur, doit être le garant d'un environnement de travail sain et stimulant pour l'ensemble de ses collaborateurs, dans le respect de la dignité de l'individu. Le Groupe Dékuple est particulièrement attentif aux conditions de travail de ses collaborateurs.

b. Protection de la santé et de la sécurité

Le Groupe Dékuple a la volonté d'assurer la sécurité et protéger la santé et le bien-être de ses collaborateurs, en respectant les dispositions légales en vigueur, le suivi des procédures, la prévention des risques sanitaires et professionnels, et en assurant la formation du personnel.

Pour ce faire, le Groupe Dékuple prend les mesures nécessaires et essentielles pour assurer la formation et vérifier le respect des directives et des procédures. Une attention particulière est accordée à la prévention des accidents du travail en identifiant soigneusement les risques afin d'éviter qu'ils ne se produisent et, lorsqu'ils se produisent, d'éviter qu'ils ne se reproduisent.

c. Développement des talents

Le Groupe Dékuple se veut responsable et engagé vers l'excellence. Le développement individuel de chaque collaborateur est une condition nécessaire au succès collectif. Le Groupe Dékuple associe ses collaborateurs à son développement et encourage la participation de chacun à des formations professionnelles.

d. Lutte contre la discrimination / Égalité des chances

Le Groupe Dékuple prohibe toute forme de discrimination fondée sur le genre, l'âge, l'origine, l'appartenance ethnique, la nationalité, l'origine sociale, la situation de famille, la religion, l'orientation sexuelle, l'apparence physique, l'état de santé, la situation de handicap, l'état de grossesse, l'appartenance syndicale ou les opinions politiques. Ainsi, le Groupe Dékuple entend appliquer une politique de ressources humaines équitable et conforme aux lois et règlements en vigueur, en s'attachant à promouvoir la diversité et prohibe toutes les formes de harcèlement.

Le Groupe Dékuple promeut l'égalité des chances parmi ses collaborateurs ou candidats en termes de recrutement, d'accès à la formation, de rémunération, de protection sociale et de développement professionnel.

e. Liberté d'association et de négociation collective

Le Groupe Dékuple s'engage à assurer le respect de la liberté d'association de ses collaborateurs et leur représentation et ce en conformité avec le droit du travail applicable. Le Groupe Dékuple entend respecter les représentants du personnel et le droit de négociation collective.

f. Rémunération juste et horaires de travail

Le Groupe Dékuple veille à ce que ses collaborateurs reçoivent une rémunération équitable et une part de la création de valeur de l'entreprise, et que les heures de travail et les congés payés soient conformes à la loi.

2.2 Respect de la vie privée et protection des données à caractère personnel

La protection des données à caractère personnel est un droit fondamental, qui assure aux personnes le respect de leur vie privée. Tous les collaborateurs, ainsi que les parties prenantes avec lesquelles le Groupe Dékuple est en relation, ont droit au respect de leur vie privée. A ce titre, le Groupe Dékuple s'engage à respecter les dispositions législatives en la matière. Les informations individuelles concernant le personnel, recueillies ou détenues par le Groupe Dékuple, doivent ainsi notamment être strictement cantonnées à un principe d'utilisation limitée.

2.3 Droit de la concurrence

Le Groupe Dékuple respecte les règles de la libre concurrence et condamne notamment toute entente entre concurrents et tout abus de position dominante. Le Groupe Dékuple interdit à ses collaborateurs d'échanger des informations sensibles avec des concurrents. Tout incident ou doute concernant le droit de la concurrence doit être porté à la connaissance du Directeur Juridique du Groupe pour recevoir un traitement approprié et diligent.

Les collaborateurs s'abstiendront de toute conduite qui enfreindrait le droit de la concurrence. A titre d'exemple, bien qu'il soit courant et autorisé de rassembler de l'information sur ses concurrents, il est strictement interdit, dans le cadre des lois sur la concurrence, et des lois commerciales en général, de se procurer des informations sur ses concurrents de façon illégale ou déloyale (par exemple, vol ou même récupération d'informations via des collaborateurs nouvellement recrutés et en provenance de concurrents). Plus largement, les conduites anti-concurrentielles comprennent notamment les pratiques suivantes :

- Fixation des prix : la fixation des prix entre concurrents, de façon directe ou indirecte, est strictement interdite et représente une violation du droit de la concurrence.
- Ententes illicites : il est illégal pour des concurrents de se mettre d'accord sur des pratiques de non-concurrence, cela inclut les accords sur le partage du marché que ce soit au niveau géographique, au niveau des produits ou de la clientèle.
- Abus de position dominante : il est illégal pour une entreprise de profiter de sa domination sur un marché pour en bloquer l'accès à ses concurrents et entraver les initiatives des nouveaux concurrents d'entrer sur le marché dans l'objectif de pouvoir maîtriser le marché pour son profit au détriment des réglementations de libre concurrence et de liberté des prix.

2.4 Utilisation des actifs du Groupe

Le Groupe Dékuple s'attache à préserver les actifs matériels et immatériels du Groupe. Tout détournement frauduleux ou non, mauvaise utilisation ou gaspillage des ressources de l'entreprise a un impact négatif sur sa performance.

Les actifs regroupent notamment les outils de travail, systèmes et équipements, documents et installations diverses, ainsi que d'autres actifs immatériels tels que les informations, connaissances, brevets, marques, etc.

Les collaborateurs ne peuvent utiliser les actifs du Groupe Dékuple à des fins personnelles, sauf autorisation préalable. Il est interdit d'emporter des objets ou matériels appartenant au Groupe Dékuple sans autorisation.

Les moyens de communication de l'entreprise sont réservés à un usage professionnel. Chaque collaborateur s'engage à respecter les principes et règles de la Charte régissant l'utilisation des systèmes d'information et des réseaux sociaux.

2.5 Activités politiques et de bienfaisance

a. Activités politiques et associatives

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

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

b. Contributions aux activités caritatives, mécénat

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

Les dons effectués au nom de Dékuple sont soumis à l'autorisation écrite préalable du Président Directeur Général.

2.6 Lutte contre la fraude et le blanchiment d'argent

Le Groupe Dékuple rejette toute tentative d'utilisation de ses activités pour blanchir de l'argent et ne travaille qu'avec des clients et partenaires commerciaux légitimes. Il applique par ailleurs une politique de tolérance zéro en matière de fraude.

La fraude étant définie comme un acte intentionnel, effectué dans l'objectif d'obtenir un avantage matériel ou immatériel, au détriment d'une personne ou d'une organisation. La fraude est caractérisée en cas d'infraction aux lois, règlements ou règles internes, d'atteinte aux droits d'autrui et de dissimulation de tout ou partie d'une opération ou d'un ensemble d'opérations ou de leurs caractéristiques.

Le blanchiment d'argent désigne l'action visant à dissimuler la provenance d'argent acquis de manière illégale (détournements de fonds publics, activités mafieuses, trafic de drogue ou d'armes, corruption, fraude fiscale...) afin de le réinvestir dans des activités légales (par exemple, la construction immobilière...)¹.

La responsabilité pénale des personnes morales, ainsi que des collaborateurs et des dirigeants, peut être engagée au titre d'actes de blanchiment d'argent et de fraude. Les tentatives et la complicité de blanchiment d'argent et de fraude sont passibles des mêmes sanctions que la commission de l'infraction elle-même.

Le Groupe Dékuple participe activement à la lutte contre le blanchiment d'argent et la fraude tels que définis par le présent code.

2.7 Utilisation des réseaux sociaux

Les collaborateurs doivent respecter les règles de conduite et bonnes pratiques à adopter telles que prévues dans la Charte d'utilisation des systèmes d'information et réseaux sociaux en vigueur au sein du Groupe. Notamment, les collaborateurs doivent être attentifs à la manière dont ils se présentent sur les médias sociaux afin de permettre aux personnes qui les lisent de comprendre s'ils parlent en leur nom personnel ou en tant que professionnel, au nom et pour le compte du Groupe.

2.8 Prévention et signalement des conflits d'intérêts

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

Le Groupe Dékuple attend de ses collaborateurs qu'ils agissent au mieux des intérêts du Groupe, qu'ils se dédient exclusivement à leur activité et qu'ils s'abstiennent de s'engager ou de donner l'apparence de s'engager dans des activités commerciales, financières ou immobilières pouvant être en conflit avec les intérêts du Groupe Dékuple. Les collaborateurs sont tenus de signaler tout conflit d'intérêts, et doivent mettre en place toutes les mesures nécessaires afin d'éviter d'être placés dans une situation de conflit d'intérêts, qu'il soit réel ou apparent.

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

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

¹ Définition de Transparency International

Qu'il soit réel (capacité pour le collaborateur d'exercer ses responsabilités d'une manière qui profite à ses intérêts personnels) ou apparent (perception que l'exercice des responsabilités peut profiter aux intérêts du collaborateur), le conflit d'intérêts doit être identifié, signalé et traité au plus tôt.

Dans les situations où des risques de conflit d'intérêts sont identifiés ou en cas de doute, les collaborateurs doivent consulter leur supérieur hiérarchique immédiat, et/ou le Directeur Général de leur Pôle de rattachement et/ou le Directeur Général local et/ou le Directeur Juridique du Groupe, pour prendre une décision. Les formes les plus répandues de conflit d'intérêts sont les suivantes :

- *Conflit de mission* : lorsque deux responsabilités distinctes sont exercées par le même individu alors qu'elles peuvent entrer en conflit en raison d'intérêts antagonistes.
- *Activité pour son propre compte* : lorsque, dans le cadre d'une transaction, la personne prenant la décision de choisir le fournisseur a elle-même des intérêts chez ce fournisseur.
- *Intérêts familiaux* : situation dans laquelle des relations de nature privée et tout particulièrement les relations familiales (conjoint, enfant ou autre) sont susceptibles d'entrer en concurrence avec l'exercice de fonctions professionnelles (par exemple une personne proche d'un collaborateur est salariée d'un client, une autorité ou un fournisseur avec lequel le collaborateur entretient une relation professionnelle).
- *Cadeaux et invitations* : situation dans laquelle un collaborateur reçoit des cadeaux, des faveurs ou des invitations de tiers (fournisseur, partenaire investisseur, etc.) avec lequel le collaborateur entretient une relation professionnelle. Les invitations à des événements ou les cadeaux reçus de la part de tiers doivent être préalablement approuvés par le Président Directeur Général du Groupe lorsque leur valeur estimée dépasse 500 EUR (par leur manager membre du Comité Groupe lorsque leur valeur estimée dépasse 100 EUR et par leur manager lorsque leur valeur estimée dépasse 50 EUR) et, en tout état de cause, lorsqu'ils peuvent être à l'origine d'un conflit d'intérêts pour le collaborateur.



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

- **S'abstenir de signaler un conflit d'intérêts (par exemple, lorsque le collaborateur présume que le conflit est insignifiant ou secondaire).**
- **Permettre qu'un conflit d'intérêts persiste pendant une longue période avant d'alerter son supérieur hiérarchique immédiat, et/ou le Directeur Général du Pôle de rattachement et/ou le Directeur Général local et/ou Directeur Juridique du Groupe.**

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

- *Il peut y avoir conflit d'intérêt dès lors qu'un collaborateur ou tout membre de sa famille² détient une participation importante ou a un lien familial dans une entreprise ayant ou susceptible d'avoir des relations commerciales avec le Groupe Dékuple, ou qui est engagée dans un même domaine d'activité que le Groupe Dékuple. Les collaborateurs doivent signaler ce conflit d'intérêts à leur supérieur hiérarchique immédiat et/ou au Directeur Général du Pôle de rattachement et/ou au Directeur Général et/ou au Directeur Juridique du Groupe et doivent*

² La notion de famille couvre le conjoint, les enfants, les parents, les frères et sœurs, la belle-famille (belle-mère, beau-père, gendre, belle-fille) et toute personne partageant le foyer du salarié. La notion de parenté couvre la famille, les oncles, tantes et cousins germains.

s'abstenir de mener cette activité jusqu'à ce que le conflit soit examiné par le supérieur hiérarchique immédiat et/ou le Directeur Général du Pôle de rattachement et/ou le Directeur Général et/ou le Directeur Juridique du Groupe, et que la confirmation soit reçue que le conflit d'intérêts n'existe plus.

- *Un collaborateur ne peut accepter une fonction d'administrateur, de dirigeant, d'associé, de représentant, de consultant, d'agent ou d'employé d'une société tierce sans avoir reçu l'approbation préalable écrite du Président Directeur Général.*
- *Les collaborateurs doivent informer le supérieur hiérarchique immédiat et/ou le Directeur Général du Pôle de rattachement et/ou le Directeur Général de toute offre de libéralité faite par un tiers dans le but de l'influencer à se prononcer en sa faveur ou celle de sa société.*
- *Un collaborateur, ou l'un des membres de sa famille, ne doit pas sciemment concurrencer le Groupe Dékuple. De même, les collaborateurs ne doivent en aucun cas détourner le Groupe Dékuple de toute opportunité commerciale afin de favoriser leurs propres intérêts.*
- *Pendant la durée de son emploi dans le Groupe Dékuple, le collaborateur s'interdit de contracter un autre emploi ou d'agir en tant que consultant dans le cadre d'activités en cours ou à venir dans le Groupe Dékuple et qui seraient en contradiction avec ses obligations dans le cadre de son emploi dans le Groupe Dékuple.*
- *Le collaborateur s'interdit de recommander en tant que consultant une personne qui a ou qui est susceptible d'avoir un conflit d'intérêt avec le Groupe Dékuple.*
- *Le Groupe Dékuple encourage ses collaborateurs à s'engager dans des activités d'intérêt collectif à but non lucratif et intellectuel. Toutefois, le collaborateur devra s'assurer que ces activités ne sont pas contradictoires ou n'entrent pas en conflit avec les activités du Groupe Dékuple.*
- *Avant d'accepter une mission ou une activité (p.ex. une fonction d'administrateur), y compris à titre bénévole, à l'extérieur du Groupe, un collaborateur doit s'assurer que cette mission ou cette activité n'affecte pas sa disponibilité, sa performance et/ou son jugement dans l'exercice de ses fonctions au sein du Groupe. Si le salarié a un doute sur la conformité de ces activités avec les intérêts du Groupe, il doit solliciter l'avis préalable du Directeur Général de son Pôle de rattachement, ou du Président Directeur Général*
- *Le collaborateur s'interdit de faire allusion à son statut d'employé du Groupe Dékuple lors d'un commentaire public sans lien avec l'activité du Groupe Dékuple (ex : prise de position politique...). D'autre part, si le lien rattachant l'employé au Groupe Dékuple vient à être connu, il doit clairement indiquer que son commentaire est de nature strictement personnelle, sauf si le salarié du Groupe Dékuple est habilité de par sa qualité à faire des commentaires publics, ou s'il a expressément été autorisé par le Directeur Général de son Pôle de rattachement ou par le Directeur Général Local pour émettre un commentaire public.*

3. LA PRÉVENTION DE LA CORRUPTION ET DU TRAFIC D'INFLUENCE, UNE PRIORITÉ DU GROUPE DEKUPLE

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

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

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

Tout doute concernant la conduite à suivre ou à éviter doit être transmis à son supérieur immédiat ou au Directeur Juridique du Groupe.

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

3.1 Les notions de corruption et de trafic d'influence

Qu'est-ce que la corruption ?

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

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

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

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

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

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

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

Exemple de **corruption active** : *Un salarié reçoit somptueusement une délégation de fonctionnaires étrangers pour obtenir un nouveau contrat permettant au Groupe Dékuple de gagner une partie significative d'un marché local.*

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

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

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

3.2 Ce que les collaborateurs du Groupe Dékuple ne doivent pas faire

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



Principes fondamentaux – Il est interdit aux collaborateurs du Groupe Dékuple de :

• **Proposer, offrir ou promettre, tout avantage financier ou non, directement ou par l'intermédiaire d'un tiers, à une personne** (un agent public ou une personne du secteur privé), pour elle-même ou pour une autre personne, **afin de conclure ou de maintenir une transaction commerciale, ou d'obtenir que la personne accomplisse ou s'abstienne d'accomplir un acte de sa fonction, de sa mission ou de son mandat, ou facilité par sa fonction, sa mission ou son mandat.**

-A titre d'illustration, sont strictement interdits :

o *Le versement de « pots-de-vin » (somme d'argent ou cadeau que l'on offre pour influencer une décision).*

o *Le paiement de commissions occultes et illicites à des tiers*

o *L'acceptation de commissions de la part de tiers (sauf autorisation expresse d'un Membre de la Direction dans le cadre d'une opération licite).*

• **Céder à la sollicitation d'une personne** qui, prétendant disposer d'une influence auprès d'un agent public ou privé, **offrirait de recourir à son influence en vue d'obtenir toute décision favorable** (ex. marchés, permis, autorisation, conditions commerciales...)

• **Concéder un avantage, financier ou non, à un agent public qui le solliciterait, pour réaliser une formalité administrative** incombant à l'agent public et dont le Groupe Dékuple pourrait légitimement réclamer le bénéfice par les voies légales normales. (ex. permis, autorisations, procédures judiciaires...)

• **Demander, accepter ou recevoir tout avantage, financier ou non**, pour son propre bénéfice ou celui d'un de ses proches, en contrepartie d'une décision ou d'un acte dans la conduite de ses fonctions, allant à l'encontre des principes d'indépendance et de défense des intérêts du Groupe Dékuple.

Cadeaux et invitations

Dans le cadre courtois et professionnel de leurs relations avec les partenaires et parties prenantes du Groupe Dékuple (clients, fournisseurs, prestataires, conseils, partenaires investisseurs, seniors advisors, intermédiaires ...), les collaborateurs peuvent être amenés à offrir ou recevoir des cadeaux ou des invitations. Par cadeau, nous entendons tout paiement ou article reçu sans en payer la valeur réelle du marché. Par invitation, nous entendons les services relatifs à des divertissements et des gestes d'hospitalité, notamment sous les formes suivantes : agrément social (réceptions, évènement de relations publiques ...), divertissement (spectacles, évènements sportifs ...), hébergement (hôtel...), déplacement (avion, train, voiture ...), restauration (repas, boissons...), formation ...



Cadeaux et invitations – Il est interdit aux collaborateurs du Groupe Dékuple de :

- **Accepter un cadeau ou une invitation d'une valeur estimée supérieure à :**
 - 50 euros sans validation préalable de leur manager
 - 100 euros sans validation préalable de leur manager membre du Comité Groupe
 - 500 euros sans validation préalable du Président Directeur Général.
- **Accepter un cadeau ou une invitation qui n'est pas conforme à la politique Cadeaux et invitations Groupe Dékuple**, notamment car sa nature ou sa valeur pourrait les rendre redevables vis-à-vis du tiers qui en est à l'origine, ou laisser supposer qu'elle peut influencer votre prise de décision.
- **Solliciter des cadeaux ou des invitations** pour soi ou pour un proche
- **Proposer ou offrir des cadeaux et invitations à un tiers** dans des situations qui peuvent laisser soupçonner qu'il y a une intention de l'influencer pour obtenir en retour une faveur induue.
 - A titre d'illustration, quelques situations particulièrement à risque :
 - Période d'appels d'offres ou de renégociation d'un contrat
 - Bénéficiaires : agent public, partenaire investisseur cible, dirigeants/salariés d'une cible (opportunité d'investissement), représentants de banques d'investissement ...
 - Fréquence de cadeaux/invitations qui dépasse les usages généralement admis
 - Valeur des cadeaux et invitations dépassant individuellement 500 euros.
 - Cadeau ou invitation non conforme à la législation locale.

Paiements de facilitation »

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



Paiements de facilitation – Il est interdit aux collaborateurs du Groupe Dékuple de :

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

Dons, mécénat et parrainage

Les cadeaux et paiements effectués par le Groupe Dékuple au nom du Groupe Dékuple dans le cadre d'activités de mécénat, dons et sponsoring doivent être préalablement validés par le Président Directeur Général.

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

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



Dons, mécénats et sponsoring – Il est interdit aux collaborateurs du Groupe Dékuple de :

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

Représentation des intérêts / lobbying responsable

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

Les conditions d'intervention du Groupe Dékuple et de chacun de ses collaborateurs dans des activités de lobbying ou en tant que représentant d'intérêts auprès des responsables publics sont strictement encadrés. Afin d'assurer la transparence des relations avec les autorités publiques, les personnes physiques et morales pouvant être qualifiées de représentants d'intérêts du Groupe Dékuple et les

intérêts qu'elle défendent sont identifiés et leurs conditions d'intervention sont soumises à des obligations déclaratives de transparence et d'éthique et sanctionnées le cas échéant.

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

Les représentants d'intérêt sont soumis à trois obligations principales : s'inscrire sur le répertoire numérique des représentants d'intérêts tenu par la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP), respecter un code de déontologie et déclarer chaque année à la HATVP le contenu de leur activité de représentants d'intérêts.

4. NOS PARTENAIRES COMMERCIAUX

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

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

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

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

Le Groupe attend de ses fournisseurs, prestataires de services et autres tiers qu'ils se conforment aux dispositions de toutes les lois anticorruptions extraterritoriales en vigueur (en particulier Sapin II, le FCPA et la UK Bribery Act).

5. MISE EN ŒUVRE ÉTHIQUE

5.1 Formation des collaborateurs, évaluation de l'application du Code de conduite et régime disciplinaire

Le présent Code de Conduite est diffusé auprès de l'ensemble des collaborateurs, et leur est accessible sur le Drive Documentation du Groupe Dékuple, ainsi que sur le site <https://www.dekuple.com/>. Chaque collaborateur doit suivre au minimum une formation au Code de Conduite, notamment chaque nouveau

collaborateur lors de son entrée en fonction dans le Groupe Dékuple et l'ensemble de collaborateurs à chaque mise à jour qui entraînerait de nouvelles règles significatives du Code de Conduite.

La Direction vérifiera l'adhésion des collaborateurs au Code de Conduite et enquêtera sur toute violation présumée. Au cours de ces enquêtes, les collaborateurs seront invités à fournir toutes les explications pertinentes et à informer la Direction du Groupe Dékuple des faits pertinents portés à leur connaissance. L'efficacité du programme de conformité est régulièrement évaluée. Le processus d'évaluation examine spécifiquement l'application des principes et règles édictés par le Code de conduite anti-corrupcion.

Les manquements à ce code peuvent entraîner des poursuites disciplinaires et, le cas échéant, des sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement. La nature et l'ampleur des sanctions sont précisées dans le règlement intérieur des sociétés du Groupe Dékuple, au chapitre - Protection des salariés et droit disciplinaire.

5.2 Comment savoir si une situation pose un problème éthique ?

Exemples de questions à se poser :

Cette action / décision est-elle légale ? Est-elle en conflit avec l'intérêt du Groupe ? A-t-elle un impact négatif sur les parties prenantes ? Quel effet aurait-elle si elle était mentionnée dans un article de presse ? Comment serait-elle perçue dans cinq ans ?

Il est de la responsabilité des supérieurs hiérarchiques d'aider les collaborateurs à résoudre les difficultés auxquelles ils peuvent être confrontés.

5.3 Procédure à suivre en cas de non-respect des principes éthiques du Groupe Dékuple

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

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

Bertrand Laurioz, Président Directeur Général