

# Code de conduite anticorruption IS Decisions

---

## **PREAMBULE**

IS Decisions tient à s'assurer que ses activités sont menées en conformité avec l'ensemble des dispositions légales applicables.

La corruption, en particulier, est illégale et n'est pas compatible avec les valeurs et les principes éthiques qu'IS Decisions s'est donné comme cadre de conduite.

IS Decisions, entreprise responsable, interdit donc à ses collaborateurs tout acte de corruption, quelle qu'en soit la forme ou l'objectif.

Cette interdiction recouvre tous les types de corruption : corruption active, corruption passive, directe ou indirecte, trafic d'influence, corruption d'agents publics ou privés, paiement de facilitation, favoritisme, extorsion de fonds, collusion avec un fournisseur, un client ou un partenaire, blanchiment d'argent, détournement de fonds, cadeaux ou avantages excessifs, donnés ou reçus, nuisant à l'impartialité envers un fournisseur, un client ou un partenaire.

Le présent code, sans être exhaustif, a pour objectif de préciser aux employés les différents domaines et circonstances dans lesquelles ce principe s'applique et le comportement à adopter pour prévenir toute corruption/trafic d'influence.

Les collaborateurs d'IS Decisions sont tenus de se conformer strictement à ces standards dans le cadre des tâches qui leur sont confiées par l'entreprise. La conviction d'agir dans l'intérêt d'IS Decisions ne peut justifier des comportements en contradiction avec les dispositions décrites. Les managers doivent informer leurs collaborateurs du contenu et des enjeux de ce code et s'assurer qu'il est observé.

## POTS DE VIN ET CORRUPTION

---

1. Chaque employé d'IS Decisions s'interdit d'effectuer, proposer ou promettre, des paiements en espèces, des services, cadeaux et invitations individuelles, à des fonctionnaires ou agents publics en échange d'un avantage indu. Il s'interdit également d'effectuer ou laisser effectuer de tels paiements, services ou cadeaux par le biais de tiers.
2. Chaque employé d'IS Decisions s'interdit d'effectuer, proposer ou promettre, solliciter ou accepter, des paiements en espèces, des services, cadeaux et invitations à destination ou en provenance d'un partenaire externe (*client particulier ou B to B, distributeur, importateur, fournisseur, sous-traitant, etc.*) en échange d'un avantage indu (*par exemple, obtention illégitime d'un contrat*). De telles offres ou acceptations transitant par des tiers sont également interdites.
3. Chaque employé d'IS Decisions s'interdit d'accepter ou de proposer espèces, cadeaux et invitations à l'occasion et/ou pendant des appels d'offres ou autre négociation.
4. Chaque employé d'IS Decisions a l'obligation d'informer immédiatement son supérieur hiérarchique, le Service RH ou la Direction dans le cas où il est confronté à une telle situation.

## PAIEMENTS DE FACILITATION

---

5. Les paiements de facilitation, qu'ils soient effectués directement par IS Decisions ou indirectement par l'entremise d'un intermédiaire, sont une forme de corruption.

Ils sont donc interdits, excepté en cas de force majeure impliquant la santé ou la vie.

## CADEAUX, INVITATIONS

---

Offrir et recevoir des cadeaux et invitations peut être un simple signe de courtoisie et participer au bon déroulement de la relation avec un partenaire. Toutefois cela peut s'apparenter ou être perçu comme un acte de corruption active ou passive. Tout cadeau ou invitation doit donc être raisonnable, proportionné, conforme aux valeurs d'IS Decisions et sans esprit de retour. La règle d'or est la transparence.

6. Chaque employé d'IS Decisions doit refuser de recevoir ou de donner des cadeaux en espèces.

7. Chaque employé d'IS Decisions doit refuser les cadeaux ou invitations de la part des fournisseurs, distributeurs, importateurs, partenaires, à moins qu'ils ne soient, clairement, d'une valeur symbolique qui ne saurait dépasser une contre-valeur de 50€ maximum. Peuvent faire exception à cette règle :

- les déjeuners, dîners, boissons justifiées par l'heure et la durée des réunions ou des séminaires.
- les invitations à des séminaires ou évènements, justifiés par des raisons professionnelles, dont le networking. Dans ce dernier cas, l'employé doit consulter son supérieur hiérarchique et refuser toute prise en charge de l'hébergement et du transport.

En cas de doute, ou pour les cas particuliers, il sollicite le Service RH ou la Direction.

8. Chaque employé d'IS Decisions se retrouvant en possession d'un cadeau, d'une valeur importante, qu'il n'a pu refuser pour ne pas manquer aux règles de la politesse, en informe sa hiérarchie, le partage avec ses collaborateurs ou le transmet à un département d'IS Decisions susceptible d'en faire profiter une association caritative.

9. Chaque employé d'IS Decisions doit veiller à ce que les cadeaux et invitations éventuels qu'il effectue soient appropriés, proportionnés et conformes aux valeurs d'IS Decisions. En cas de doute, l'employé sollicite le Service RH ou la Direction.

10. Chaque employé d'IS Decisions doit s'assurer, dans le cadre d'une relation commerciale (*fournisseur, importateur, distributeur, partenaire ...*) que les parties sont informées de la politique anti-corruption d'IS Decisions en matière de cadeaux et d'invitations. Parallèlement, chaque employé d'IS Decisions doit s'informer de la politique de son partenaire.

11. Chaque employé d'IS Decisions doit déclarer systématiquement les cadeaux reçus, auprès de son manager ou du Service RH.

## CONFLIT D'INTERET

---

Un conflit d'intérêt existe lorsque l'intérêt personnel d'un employé est susceptible d'entrer en conflit avec les intérêts d'IS Decisions. Le conflit d'intérêt instaure des relations ambiguës qui peuvent conduire à mettre en doute l'indépendance des parties et l'objectivité des décisions.

12. Chaque employé d'IS Decisions doit identifier les cas de conflit d'intérêt auxquels il peut être confronté et les déclarer à sa hiérarchie et/ou à la RH pour trouver la solution appropriée. Il s'abstient de participer à la décision concernée.

13. Chaque employé d'IS Decisions doit s'interdire toute prise d'intérêt, sous quelque forme que ce soit, dans une société commerciale contrôlée par des concurrents, des fournisseurs ou des clients d'IS Decisions, sans autorisation préalable écrite de sa hiérarchie.

14. Aucun employé d'IS Decisions ne peut exercer une activité professionnelle en dehors d'IS Decisions, sans autorisation préalable écrite de sa hiérarchie.

## INTERMEDIAIRES, AGENTS, SOCIETES DE CONSEIL

---

Faire appel à des intermédiaires offrant, moyennant rémunération ou non, leurs services, en vue de faciliter ou accélérer des démarches, des négociations ou transactions avec des organismes publics ou privés, peut s'avérer utile dans la vie des affaires. Dans ce cas :

15. Chaque employé d'IS Decisions doit vérifier préalablement la réputation de l'intermédiaire.
16. Chaque employé d'IS Decisions doit signer un contrat écrit spécifiant le montant des honoraires/commissions de l'intermédiaire et les modalités de versement de ces honoraires.
17. Chaque employé d'IS Decisions doit vérifier la réalité des services proposés.

## DONS, SUBVENTIONS A CARACTERE POLITIQUE

---

18. IS Decisions interdit tout don et subvention à caractère politique et/ou versé à des partis politiques.

## SANCTIONS

---

19. Toute infraction à ce code pourra donner lieu, suivant sa gravité ou sa fréquence, à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

**Q : En quoi consiste la corruption exactement ?**

R : La corruption est une sorte de « pacte » entre une personne qui propose un avantage (*argent, cadeau, service, invitation*), en échange d'un traitement de faveur (*impliquant pour celui qui l'octroie la transgression d'une réglementation ou d'une obligation professionnelle*). Par exemple, proposer une somme d'argent au représentant d'une entreprise cliente pour qu'il vous attribue illégitimement un contrat ou inviter un décideur public à un évènement prestigieux dans l'objectif qu'il exerce son pouvoir d'influence en faveur de l'entreprise. La corruption (*active*) consiste à offrir, promettre ou fournir l'avantage. Solliciter ou accepter cet avantage constitue également un acte de corruption, (*dit passive*). Le traitement de faveur peut être un contrat, le maintien d'une relation commerciale, un poste ou encore une quelconque facilité. Attention : la simple proposition d'un avantage constitue déjà un acte de corruption, même si la contrepartie n'a jamais lieu !

**Q : Pourquoi parle t'on particulièrement d'agents publics et de corruption publique ?**

R : La corruption d'agents publics (*fonctionnaire, élu, membre d'entreprise publique, membre d'administrations, magistrat, agent des hôpitaux, de la police, des collectivités territoriales, etc.*) est particulièrement poursuivie et réprimée. Elle fait l'objet d'amendes plus importantes, car elle constitue un abus à des fins privées du pouvoir public délégué et un éventuel détournement d'argent public. Les collaborateurs doivent être particulièrement vigilants dans leur relation avec les agents publics pour éviter tout comportement qui pourrait constituer ou être interprété comme de la corruption ou du trafic d'influence.

**Q : Qu'est-ce qu'un paiement de de facilitation ?**

R : C'est un paiement effectué auprès d'un agent public afin d'exécuter ou d'accélérer certaines formalités administratives telles que les demandes de permis, le dédouanement de marchandises, l'octrois de visas, de licences administratives ou tout autre document officiel, programmation d'inspections et/ou fourniture de service administratif divers. Il est également interdit.

**Q : Et quelles sont les conséquences d'une pratique de corruption ?**

R : Ce domaine recèle de nombreuses infractions à caractère pénal et peut entraîner de lourdes sanctions (*amendes ou peines de prison*) pour l'entreprise, ses dirigeants et le(s) salarié(s) concerné(s). Une telle pratique peut porter gravement atteinte aux intérêts de l'entreprise : lourde amende, sanctions à caractère commercial, avec notamment l'exclusion des marchés publics et des financements publics, détérioration importante de l'image de marque, etc.

**Q : Que faire quand on me propose un cadeau d'une valeur significative ?**

R : Dans la mesure du possible, le refuser poliment en faisant valoir le code de conduite d'IS Decisions, et à défaut, vous référer aux points 8 et 11 du présent code.

**Q : Que faire quand un cadeau d'une valeur plus que symbolique m'est déjà parvenu par voie postale ?**

R : - S'il est d'une valeur significative, le retourner à son expéditeur, remercier et indiquer très poliment que l'accepter serait contraire à la politique d'IS Decisions. Puis déclarer la situation à mon supérieur hiérarchique et valider avec lui, le cas échéant, mon mode d'intervention dans le processus de décision d'IS Decisions à l'égard de l'entreprise de mon interlocuteur.

- S'il est d'une valeur qui reste modeste, remercier et indiquer que par la suite, vous ne serez plus en mesure d'accepter un tel cadeau ; partager le cadeau avec vos collaborateurs ou le transmettre à un département susceptible d'en faire bénéficier une association caritative.

**Q : Quand se trouve-t-on en situation de conflit d'intérêts ?**

R : Un employé peut se trouver en situation de conflit d'intérêts :

- s'il négocie au nom d'IS Decisions un contrat dont lui ou un de ses proches retire un avantage personnel
- s'il concurrence directement ou indirectement d'IS Decisions
- s'il exploite à des fins personnelles une opportunité d'affaires ouvertes à IS Decisions

**Q : Quelles sont les situations les plus à risque ?**

R : Une vigilance particulière est demandée :

- si un membre de la famille ou un proche exerce une fonction de responsabilité chez un client, un fournisseur, sous-traitant, partenaire commercial ou concurrent d'IS Decisions. Il n'est pas illégal en soi d'avoir une telle relation, mais elle peut le devenir si l'employé d'IS Decisions ou son proche agit à l'encontre des intérêts de son propre employeur.
- si un collaborateur d'IS Decisions, un membre de sa famille ou un proche entretient une relation étroite avec un agent public ayant un pouvoir de contrôle ou réglementaire sur IS Decisions et si cette relation peut être utilisée pour obtenir une quelconque facilité ou faveur.

**Q : Afin de conclure un contrat, il m'est demandé, au nom de l'entreprise, de consentir au préalable à une donation en faveur d'une œuvre de charité. Est-ce possible ?**

R : Non, abstenez-vous d'une telle pratique. Les donations sont interdites si l'objectif est d'influencer une prise de décision d'une autorité publique ou un acte de l'administration.

## SIGNAUX D'ALERTE

**Chaque employé d'IS Decisions doit faire preuve d'une vigilance particulière et, en cas de doute, signaler à son supérieur hiérarchique :**

- Tout mode de paiement inhabituel : demandes de virement à une tierce personne physique ou morale, ou dans un pays tiers, demandes de modification de certaines modalités de paiement sans que cela soit convenu et confirmé par écrit ;
- Toute mauvaise réputation de la personne physique ou morale avec laquelle il traite, ex : mêlée à des affaires de corruption ;
- Tout manque de transparence des transactions, des dépenses, des relevés d'opérations, demande de prise en charge de coûts en espèces et/ou insuffisamment documentée, paiements sans référence à une facture ou à une commande ;
- Toute proposition de recourir – inutilement ou sans explication – à des intermédiaires ;
- Si le salarié d'une entreprise ou l'agent public donne l'impression d'agir seul, en dehors de la structure / l'organisme auquel il appartient

**Chaque employé d'IS Decisions doit faire preuve d'une vigilance particulière et, en cas de doute, s'adresser à son supérieur hiérarchique si le salarié d'une entreprise ou un agent public :**

- Propose un avantage et/ou demande un cadeau en espèce ou en nature pour la passation d'une commande ;
- Fournit de fausses factures ou autres faux documents ;
- Refuse d'attester par écrit qu'il respecte les dispositions légales anti-corruption ;
- Suggère le versement d'espèces pour remporter une commande ;
- Demande l'utilisation d'une pièce annexe (*dite « side-letter »*) pour définir les modalités de rémunération et de paiement, en refusant leur insertion dans les contrats et autres documents conclus officiellement entre les parties ;
- Demande des commissions / honoraires / provisions d'un montant élevé par rapport aux pratiques du marché, sans raison objective ;
- Demande un emploi (*en dehors du mode de recrutement officiel de l'entreprise*) pour un ami ou un membre de sa famille ;
- Demande le versement de dons à une organisation caritative en échange de la conclusion d'un contrat ;

**En cas de doute, contactez :** votre manager, le Service RH ou la Direction