



## POLITIQUE DE GROUPE

### CONFLITS D'INTERETS<sup>1</sup>

On est en présence d'un conflit d'intérêts lorsque des intérêts personnels directs ou indirects relevant de la sphère privée d'un(e) salarié(e) du Groupe Verallia, se trouvent ou peuvent être en contradiction avec les intérêts du Groupe, et le/la mettre, de ce fait, en situation de ne pas agir au mieux des intérêts du Groupe.

Chacun des employés du Groupe, quel que soit son niveau hiérarchique, rejette ou évite toute compromission entre ses intérêts personnels et les intérêts du Groupe dont il a la charge.

De même, la **Responsabilisation**, qui est une valeur énoncée dans le Code de Conduite, dont le respect de la part de chacun de ses employés est une condition d'appartenance au Groupe, interdit la recherche de fins personnelles qui seraient en contradiction avec les objectifs de l'entreprise.

Chacun des employés du Groupe veille particulièrement à éviter toute situation de conflit d'intérêts.

\* \* \*

#### ***Qui est concerné ?***

Quiconque est salarié du Groupe ou agit en son nom pour son compte, et qui peut se trouver dans une telle situation.

#### ***Quels intérêts ?***

Il peut s'agir d'intérêts personnels directs ou indirects d'un(e) salarié(e) mais aussi, de ceux de personnes qui lui sont proches (conjoint, ami, parent, ou personne qui exerce une influence sur lui/elle ou sur laquelle il/elle exerce une influence – ci-après un « **Proche** »). Le conflit peut aussi naître de liens extra-professionnels tissés avec des clients, fournisseurs, partenaires ou concurrents du Groupe, ou autres acteurs de la vie économique ou publique.

---

<sup>1</sup> Mise à jour de la Politique CONFLITS D'INTERETS de Mai 2016.

### **Quelles sont les principales situations qui font courir un risque de conflit d'intérêts ?**

- l'existence d'un lien économique, direct ou au travers d'un *Proche*, avec un client ou un fournisseur (au sens large) susceptible d'influencer les décisions et/ou comportements d'un(e) salarié(e) du Groupe dans l'accomplissement de la responsabilité qui lui est confiée par son employeur,
- l'implication directe ou indirecte d'un(e) salarié(e) ou d'un *Proche* dans des activités concurrentes de celles de l'entité à laquelle il/elle appartient,
- l'implication directe ou indirecte d'un(e) salarié(e) ou d'un *Proche*, dans des activités de distribution ou de commercialisation de produits de l'entité à laquelle il appartient,
- l'octroi direct ou indirect, sollicité ou non, par des relations d'affaires au bénéfice d'un(e) salarié(e) du Groupe ou de l'un de ses *Proches*, d'avantages financiers (tels que prêts, avances, garanties), ou d'avantages non financiers (tels que cadeaux et voyages, non conformes à la politique du Groupe en ce domaine),
- l'utilisation par un(e) salarié(e) du Groupe de sa position dans le Groupe dans le cadre d'activités à caractère personnel ou au profit de *Proches*,
- l'utilisation par un(e) salarié(e) à des fins personnelles ou au profit de ses *Proches* de ressources appartenant au Groupe; cela ne vise toutefois pas les outils mis par l'employeur à la disposition personnelle du/de la salarié(e), tels qu'un ordinateur ou un téléphone portable, pour autant que leur utilisation soit pour l'essentiel professionnelle et soit conforme à la politique de sécurité du Groupe en ce domaine,
- la mise à disposition d'une entité du Groupe, par un(e) salarié(e) du Groupe ou l'un de ses *Proches*, à titre onéreux, de biens mobiliers ou immobiliers appartenant à ce/cette salarié(e) ou à l'un de ses *Proches*,
- l'intervention active d'une personne disposant d'une autorité au sein du Groupe en vue du recrutement ou de la promotion par le Groupe de l'un de ses *Proches*.

Cette liste n'est pas limitative, et n'est donnée qu'à titre d'illustration.

### **Que faire pour éviter ce risque ?**

Les salariés doivent tout faire pour prévenir les situations de conflits d'intérêts, qui sont créatrices de risques, même potentiels, pour l'entité du Groupe à laquelle ils appartiennent et/ou pour le Groupe. A cet effet, ils doivent notamment s'abstenir :

- d'investir directement ou indirectement dans une entreprise avec laquelle le Groupe entretient, ou envisage d'établir, des relations d'affaires (client, fournisseur, partenaire...), ou d'y jouer un rôle quelconque,
- d'investir directement ou indirectement dans une entreprise concurrente du Groupe, ou d'y jouer un rôle quelconque,
- de participer à des discussions, ou, a fortiori, à la prise d'une décision qui concerne un dossier dans lequel son intérêt personnel ou celui d'un *Proche* est en jeu,
- d'exercer des fonctions, salariées ou non, en dehors du Groupe sans avoir obtenu l'autorisation écrite de son entreprise au préalable,
- de solliciter, directement ou indirectement, à leur profit ou au profit d'un *Proche*, un quelconque avantage, financier ou non, de la part de relations d'affaires.

De façon générale, ils doivent éviter toute situation créant ou susceptible de créer, en-dehors du cadre des relations professionnelles découlant de l'exercice de leur activité au sein du Groupe, un lien de nature pécuniaire ou d'intérêt, direct ou indirect, avec des clients, fournisseurs ou concurrents de l'entité du Groupe à laquelle ils appartiennent.

Dès qu'un/une salarié/e se trouve ou risque de se trouver dans une situation pouvant conduire à un conflit d'intérêts, il/elle doit en informer expressément par écrit sa hiérarchie directe, le niveau supérieur de sa hiérarchie ainsi que le Responsable Ressources Humaines de sa société d'appartenance.

L'analyse qui sera faite par sa hiérarchie en liaison avec le Responsable Ressources Humaines sera soumise au Directeur Juridique du Groupe ; l'employé/e doit accepter de se soumettre aux décisions qui seront prises et qui peuvent, par exemple, le/la conduire à se retirer d'une négociation ou d'un processus de prise de décision et à se faire remplacer temporairement.

Si, après examen, il n'était pas jugé nécessaire de prendre de dispositions particulières dans l'immédiat, il conviendrait néanmoins que sa hiérarchie refasse périodiquement avec l'intéressé/e le point sur l'évolution des conséquences de la situation et le risque de concrétisation du conflit d'intérêts.