



Code de conduite

solocal

Code de conduite de Solocal Group

Respect
Irréprochable **Durable**
Dialogue **Equité**
Ensemble Excellence
Diversité **Engagement** **Ethique**
Intégrité Déontologie
Moral **Partenariat** **Confiance**
Comportement Loyauté
Transparence **Valeur**
Intégration Exemplarité
Responsabilité
Principes **Performance**
Gouvernance

Sommaire

Avant-propos	4	Lutter contre la corruption	22
Préambule	5	Exercer les activités avec intégrité et en toute légalité	23
Pourquoi ce code de conduite ?	6	Blanchiment d'argent	24
À qui s'applique ce Code de conduite ?	6	Conflits d'intérêts	25
Objet de ce Code de conduite	7	Cadeaux et invitations	27
A qui s'applique ce Code de conduite ?	7	Mécénat, don et sponsoring	29
		Paiement de facilitation	30
		Représentation d'intérêts	31
Respect de la loi et de nos engagements	8	Lutter contre la fraude	32
Exécuter nos engagements sociétaux	9	Exercer les activités avec intégrité et transparence	33
Respecter la loi et les règlements applicables à nos activités	9	Nos Tiers	34
Respecter l'environnement	9	Nos fournisseurs	34
Exécuter de bonne foi nos engagements contractuels	10	Nos clients et utilisateurs	34
Placer l'humain au cœur de nos priorités		Dispositif d'alerte	37
Garantir la sécurité des personnes	12	Qu'est-ce que le dispositif d'alerte ?	38
Nos collaborateurs	12	Qui peut être lanceur d'alerte ?	38
Promouvoir le dialogue	12	Quels faits peuvent être signalés ?	38
Lutter contre toutes les formes de discrimination, harcèlement et atteinte à la dignité	13	Quelles protections pour l'auteur d'une alerte ?	39
Protéger les données personnelles	14	Comment et auprès de qui faire une alerte ?	39
S'engager en faveur de la transparence	17	Nos managers	41
Protéger les actifs de l'Entreprise	18	Une question, un manquement, qui contacter ?	43
Respecter les règles concurrentielles	19	Exprimer un doute, une question	44
Respecter le droit boursier	20		
Préserver l'image de l'Entreprise	20		

L'avant – propos

Le mot du Président

La création de valeur générée par Solocal pour ses actionnaires et ses collaborateurs n'est durable que si l'Entreprise bâtit et construit une relation saine, viable et de confiance avec toutes ses différentes parties prenantes, et contribue aux enjeux sociaux, sociétaux, environnementaux et économiques dans ses domaines d'activités.

Solocal considère la confiance, l'intégrité, la transparence et le respect comme des principes éthiques essentiels à la réussite de ses activités qu'il souhaite notamment développer dans le sens d'un Internet responsable.

Une culture éthique forte est une des valeurs de Solocal dont les engagements sont exprimés dans ce Code de conduite.

Ce Code de conduite s'applique à chacun d'entre nous, quelle que soit notre fonction au sein de Solocal, dans la limite des responsabilités qui nous incombent.

Solocal compte sur l'exemplarité de chacun d'entre nous.

Ce Code de conduite vise à définir pour tous les collaborateurs de l'Entreprise les outils et les règles qui leur permettront de maintenir en toutes circonstances une attitude irréprochable, exemplaire et responsable dans le cadre de leur travail et dans leur environnement professionnel.



Pierre Danon
Président
du Conseil d'Administration



Eric BOUSTOULLER
Directeur Général et membre
du Conseil d'Administration

Le mot du Directeur Général

En tant que société cotée fermement engagée en matière de responsabilité sociétale, ce Code de conduite nous permet d'assurer le respect de règles claires et connues de tous.

Comme vous le savez, la mission de Solocal est de dynamiser la vie locale et d'être le partenaire local, digital des entreprises pour accélérer leur croissance. Cette ambition n'est possible que grâce au respect de nos principes éthiques qui conduisent la manière dont nous devons, tous, pratiquer notre métier auprès bien sûr de nos parties prenantes mais aussi entre nous au sein de l'Entreprise.

Nos valeurs fondamentales – orientation clients et utilisateurs, esprit d'équipe, audace et proximité – doivent guider chacune de nos actions au quotidien pour nous permettre d'inspirer confiance et développer l'engagement de tous nos collaborateurs dans un esprit collectif.

Chez Solocal, l'éthique est un socle indéfectible et inébranlable auquel chacun doit se conformer et auquel personne ne peut et ne doit contrevenir.

Notre Code de conduite est un pilier essentiel de Solocal, et je vous engage à le lire attentivement, à le faire vivre quotidiennement, et à le respecter.

Préambule

Nos principes éthiques

Solocal et ses filiales partagent 4 principes éthiques essentiels intégrés à la culture de l'Entreprise.

Ces principes fondent notre approche de la vie professionnelle au sein de l'Entreprise et dans les relations avec nos Tiers.

Chacun d'entre nous doit s'engager à s'y conformer, c'est notre façon d'établir un climat de confiance à tous les niveaux de l'Entreprise en interne mais également à l'externe auprès de nos clients, de nos partenaires et des utilisateurs de nos services, dans les limites de nos responsabilités professionnelles.

Nos 4 principes éthiques sont les suivants :



La confiance

Nous concevons nos produits et services digitaux avec l'objectif de satisfaire nos clients et nos utilisateurs. Notre ambition est de générer, en toute confiance, de la valeur durable et profitable pour tous nos clients et des expériences utilisateurs positives et responsables sur nos services. Nous croyons qu'il est important d'offrir à nos collaborateurs un environnement de travail de confiance afin qu'ils puissent s'épanouir et atteindre le bon niveau de performance. Nous attendons de nos managers et nos collaborateurs qu'ils soient exemplaires pour inspirer la confiance au sein de l'Entreprise et auprès de tous nos clients, utilisateurs, partenaires et fournisseurs.



Le respect

Nous attendons de nos collaborateurs qu'ils travaillent les uns avec les autres de façon respectueuse et honnête. Nous respectons toutes nos parties prenantes externes y compris nos concurrents.



La transparence

Nous pratiquons nos affaires avec nos clients, fournisseurs, utilisateurs et partenaires de manière transparente et responsable afin de développer des relations durables fondées sur l'intérêt partagé.



L'intégrité

Nous agissons avec intégrité et respectons les lois et les bonnes pratiques de gouvernance d'une société cotée. L'Entreprise n'entre en affaires qu'avec des clients, fournisseurs et partenaires qui partagent ses principes éthiques. Tous nos managers et collaborateurs doivent agir avec intégrité, respecter les règles de l'Entreprise et les lois en vigueur.

**Pourquoi ce Code
de conduite ?**

**À qui
s'applique-t-il ?**

Pourquoi ce Code de conduite ?

À qui s'applique-t-il ?

Objet de ce Code de conduite ?

Solocal s'engage quotidiennement dans le respect des législations et réglementations régissant ses activités et le respect des normes déontologiques qui lui sont applicables.

Ce Code de conduite a pour objectif de définir des règles éthiques en établissant la responsabilité de chacun en matière de bonne conduite. En outre, il précise les engagements individuels et d'équipe attendus dans la réalisation des activités professionnelles, et dans nos relations en interne et en externe avec nos Tiers.

Ce Code fournit ainsi, un ensemble de règles de conduite individuelles et/ou collectives à suivre, qui sont essentielles au développement responsable et pérenne de notre Entreprise.



Le Code de conduite s'appuie sur les 4 principes éthiques de Solocal

il énonce les règles qui doivent guider les actes et décisions de chacun.



Il est de la responsabilité de chacun de prendre connaissance de l'ensemble des dispositions du Code de conduite afin de savoir ce que l'Entreprise attend comme comportement dans la conduite de ses activités et ce qu'elle interdit, et d'en appliquer les règles et principes éthiques au quotidien dans son travail, dans le respect des lois et règlements en vigueur.

A qui s'applique ce Code de conduite ?

Le Code de conduite s'applique à tous les collaborateurs de Solocal et de ses filiales en France comme à l'étranger quelles que soient leurs fonctions – du stagiaire, de l'alternant, au collaborateur nouvellement embauché, aux mandataires sociaux, aux membres des Comités de Direction, aux membres et salariés du Comité Social Economique de l'Entreprise, jusqu'au Conseil d'Administration mais également à toute personne agissant au nom et/ou pour le compte de Solocal (et notamment tous les consultants, intermédiaires, intérimaires...) dans la limite de leurs responsabilités professionnelles.

Il a également vocation à être promu auprès de tous les clients, prospects et utilisateurs de l'Entreprise, de même qu'auprès de nos fournisseurs, prestataires, et partenaires auprès de qui nous souhaitons porter nos principes éthiques que nous souhaitons respecter dans toutes nos relations commerciales.

Le Code de conduite est disponible en français et en anglais. En cas de difficulté d'interprétation, la version française fait foi en France et la version anglaise fait foi à l'étranger.

Il est annexé au Règlement Intérieur de l'Entreprise et accessible aux collaborateurs sur son intranet, mais également accessible pour tout public sur le site internet solocal.com.

**Respect de la loi
et de nos
engagements**

Respect de la loi et de nos engagements

Exécuter nos engagements sociétaux

Conformément à la transposition de la Directive européenne du 22 octobre 2014 (relative à la publication d'informations non financières par les entreprises) Solocal intègre dans son rapport de gestion sa Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) dans laquelle il a défini 8 enjeux de Responsabilité Sociétale d'Entreprise (RSE) :

- Promouvoir le respect et **la sécurité des données personnelles** ;
- Consolider **une gouvernance éthique** en prenant en compte les aspects RSE pour assurer la durabilité de l'Entreprise ;
- **Accompagner la mutation des emplois et des compétences** ;
- Favoriser **le développement d'un cadre de travail agréable** pour tous ;
- **Renforcer l'engagement des collaborateurs** et l'attractivité de l'Entreprise ;
- Assurer **une publication et un accès responsable des contenus** ;
- **Optimiser les consommations d'énergie**, l'utilisation des ressources et **réduire l'impact carbone**.

Respecter la loi et les règlements applicables à nos activités

Le respect de la loi constitue le socle d'un comportement responsable. Chacun d'entre nous doit s'assurer qu'à tout moment et en toutes circonstances, ses actions menées pour le compte de l'Entreprise sont conformes aux dispositions législatives ou réglementaires applicables.

Respecter l'environnement

Solocal s'engage à limiter les impacts de son activité sur l'environnement et oriente ses engagements RSE en priorité vers les activités qui génèrent les plus gros postes d'émission de CO2.



**Tous responsables
face à l'environnement !**



A ce titre, Solocal va progressivement abandonner le « tout diesel » au profit d'un parc de voitures intégrant des véhicules essence et hybrides.

Solocal a également engagé une politique active d'optimisation des surfaces locatives et d'amélioration de la qualité environnementale de son parc immobilier, qui l'a conduit à quitter des espaces peu occupés et supportant les défauts de bâti ancien (isolation, circulation d'air, amiante...) pour des locaux de meilleures qualités (normes récentes) voire neufs et à Haute Qualité Environnementale (HQE).

Solocal renforce aussi la politique de migration de ses data centers vers le cloud, ce qui permet d'abandonner des infrastructures qui ne peuvent plus être optimisées en termes de consommation d'énergie, tout en gagnant en souplesse de fonctionnement.

L'Entreprise favorise aussi l'utilisation de matériaux recyclables et le développement d'emballages biodégradables.

Solocal attend de ses collaborateurs qu'ils adoptent un comportement responsable en prenant, au quotidien, les mesures nécessaires pour respecter l'environnement. Par exemple : imprimer du papier uniquement si cela est nécessaire, éteindre les appareils informatiques en fin de journée, utiliser autant que possible les échanges vidéo au lieu de déplacements physiques afin de réduire notre empreinte carbone etc.

Exécuter de bonne foi nos engagements contractuels

Au-delà du respect des lois et règlements, chacun doit faire preuve d'intégrité et respecter les engagements pris dans ses relations avec les clients, fournisseurs et autres parties prenantes de l'Entreprise. Les principes de confiance, d'intégrité de transparence et de respect doivent toujours gouverner la conduite de notre activité.



S'efforcer de minimiser l'impact écologique. Les plus petits gestes peuvent faire la différence !



Illustration !

Vous êtes commercial et un ancien collaborateur de l'Entreprise qui a créé une agence de publicité, vous contactez, au nom de l'un de ses clients, pour acheter de l'espace publicitaire sur les supports de l'Entreprise. Vous n'avez pas confiance et souhaitez prévoir une procédure pour exclure ce type d'intermédiaire, que vous jugez peu fiables.

Attention, il est strictement interdit par la loi Sapin I du 29 janvier 1993 (relative à la prévention de la corruption et à la transparence de la vie économique

et des procédures publiques) de faire une sélection des agences de publicités et d'en favoriser une plus qu'une autre. Dès lors qu'une agence de publicité remplit les critères légaux et communique les informations requises (Kbis, mandat etc.) vous devez la traiter de la même manière que les autres et lui communiquer les mêmes informations.

Pour toute question sur ce sujet, n'hésitez pas à consulter votre hiérarchie ou le service dédié aux agences de publicité, au sein de l'Entreprise.

**Placer l'humain
au cœur
de nos priorités**

Placer l'humain au cœur de nos priorités

Garantir la sécurité des personnes

Solocal accorde une priorité absolue à la sécurité de l'ensemble des collaborateurs de l'Entreprise et de tous les intervenants extérieurs amenés à travailler pour l'Entreprise et notamment au sein de ses locaux dans tous ses centres régionaux, quels que soient les postes qu'ils occupent, les fonctions qu'ils remplissent, et les lieux où ils les exercent. A ce titre, Solocal s'engage à fournir un environnement de travail sûr et sain à chacun.

Cet engagement se traduit par une politique active d'amélioration du parc immobilier de l'Entreprise qui a quitté des locaux anciens au profit de locaux de meilleures qualités (normes récentes) voire neufs.



Avoir un environnement de travail sain, sûr et sans risque



Nos collaborateurs

Solocal est confiant dans la loyauté, l'intégrité, la motivation, le sens de l'initiative et dans les responsabilités des collaborateurs de l'Entreprise.

Solocal s'attache à leur assurer un environnement de travail qui favorise le développement de leurs qualités professionnelles et de leurs responsabilités individuelles.

Il est essentiel pour l'Entreprise de développer une intelligence collective, une approche projet de manière à promouvoir l'amélioration continue et l'esprit d'équipe. Les collaborateurs doivent bâtir des relations solides avec toutes les parties prenantes, identifier, gérer et tout faire pour éviter les situations sortant des cadres autorisés par l'Entreprise et la loi.

Promouvoir le développement individuel

L'Entreprise favorise le développement individuel de ses collaborateurs en identifiant leurs compétences et leurs réalisations et en développant les formations adaptées aux besoins de l'Entreprise.

Lutter contre toutes les formes de discrimination, harcèlement et atteinte à la dignité

La diversité, du personnel et des cultures, représentée au sein de Solocal constitue une richesse importante. La politique de l'Entreprise est de placer au plus haut niveau de ses exigences la lutte contre toutes les formes de discrimination, et de traiter toute personne sans tenir compte de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, ou en raison de son état de santé, ou de son handicap.



Respecter le droit des personnes



De même, l'Entreprise s'engage à garantir :

- qu'aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ;
- qu'aucun salarié ne doit subir des faits :
 1. soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
 2. soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Enfin, l'Entreprise s'engage à garantir qu'aucune mesure de rétorsion, de quelle que nature que soit, ne soit prise à l'encontre d'un salarié ayant dénoncé des faits de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel.

Le respect est essentiel à un climat de travail harmonieux où les droits de tous sont respectés et leur dignité incontestable. A ce titre, **Solocal se doit d'assurer un environnement de travail sans discrimination et sans harcèlement psychologique qu'il soit verbal ou physique**, et condamne toute forme de discrimination ou harcèlement.

Enfin, Solocal s'oppose à toutes les formes d'atteintes à la dignité humaine, parmi lesquelles, en particulier, le travail des enfants, l'esclavage et le travail forcé.



**Respecter
la charte des droits
de l'homme**



**Protéger
les données
personnelles**

Protéger les données personnelles

La protection de la vie privée dans le cadre de l'utilisation des services digitaux et services proposés par Solocal aux entreprises et aux utilisateurs, est au centre des préoccupations et des engagements de notre Entreprise. Solocal est engagé dans le respect d'un Internet responsable. A cet effet, l'Entreprise prend toutes les précautions raisonnables afin notamment de garantir la sécurité des données personnelles qui lui sont fournies. Ainsi, Solocal s'est doté d'une Charte Données Personnelles disponible sur son site Internet solocal.com.

Solocal estime que la vie privée et la protection des données personnelles sont de la plus haute importance pour ses clients, utilisateurs et collaborateurs. L'Entreprise doit contribuer à protéger les données personnelles lors de l'utilisation de l'un de ses services.



Respecter le droit des personnes et de leurs vie privées



Solocal n'utilise ni ne partage les données personnelles d'une manière différente de celle décrite dans sa Charte Données Personnelles ou dans la mention relative au consentement à

l'utilisation des données personnelles, affichée avant une inscription sur chaque service de Solocal.

Solocal atteste qu'il respecte la réglementation en vigueur applicable dans le cadre de l'accomplissement de ses activités de traitement des données personnelles et en particulier, le Règlement (UE) 2016/679 du Parlement Européen et du Conseil du 27 avril 2016, Règlement relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données (« RGPD ») et toute autre règle applicable, telles qu'interprétées par les autorités de contrôle compétentes (« la Règlementation Applicable ») ; et qu'il exerce ses activités dans le secteur publicitaire d'une manière professionnelle et conforme aux règles professionnelles, normes ou codes de conduite en vigueur dans le secteur.

Les traitements de données personnelles mis en œuvre par Solocal sont déclarés, conformément aux obligations énoncées par la loi française dite « informatique et libertés » n°78-17 du 6 janvier 1978 modifiée. Les données que les utilisateurs fournissent sur les services (sites Internet, applications, médias) de Solocal ou lors d'inscriptions à des questionnaires, jeux, etc., quel que soit le moyen utilisé, sont traitées conformément aux dispositions de la loi française, qui est la loi applicable à la protection des données personnelles collectées dans le cadre des services de l'Entreprise. Pour de plus amples informations sur cette loi, le site Internet de la CNIL est [consultable ici : www.cnil.fr](http://www.cnil.fr).

Les données fournies à Solocal sont conservées telles qu'elles ont été communiquées lors d'une inscription ou l'utilisation d'un service. Les utilisateurs de nos services peuvent à tout moment exercer, leurs droits, ou mettre à jour leurs données en se connectant sur leur compte utilisateur.

Conformément aux articles 39 et suivants de la loi dite « informatique et libertés » du 6 janvier 1978 modifiée, les utilisateurs ont le droit d'accéder aux données les concernant et peuvent demander (i) d'effectuer les modifications nécessaires afin de s'assurer que leurs données sont exactes et à jour ou (ii) de les supprimer.

Internet et les réseaux sociaux ne sont pas des moyens de communication et environnements sûrs à 100%.

En conséquence, Solocal ne peut garantir la sécurité des informations qui lui sont communiquées via ces services. Solocal s'engage à tout mettre en œuvre pour respecter la sécurité des données personnelles, et utilise un éventail de technologies et procédures sécurisées afin d'aider à la protection des données personnelles contre des intrusions, des utilisations ou des publications non autorisées.

Par exemple, Solocal stocke les données personnelles sur un système informatique à accès limité, situé dans des locaux à accès contrôlés.

Illustration !

Vous envisagez de lancer un nouveau projet de site Internet qui nécessite que les utilisateurs communiquent des informations sur leurs vies privées (au-delà de leurs noms et prénoms) notamment sur leurs goûts. La plupart de ces données étant déjà disponibles sur Internet, vous vous dites qu'elles sont publiques et donc libres. Il n'y aura donc aucun problème pour que vous les utilisiez. Mais l'un de vos collègues vous interpelle sur la nécessité d'obtenir le consentement des personnes concernées, semant le trouble dans votre esprit.

Des données facilement accessibles et publiques sur Internet ne signifient pas qu'elles sont libres d'utilisation. S'agissant de données personnelles, leur traitement est strictement règlementé (RGPD), et nécessite la réalisation de formalités préalables (inscription au registre, réalisation d'une analyse d'impact etc.). Lorsque vous avez un projet qui implique le traitement de données personnelles, il est impératif de vous rapprocher – dès la conception du projet – de l'équipe Données Personnelles de Solocal, afin qu'elle vous accompagne pour intégrer la dimension « Privacy by design » en amont en vue de respecter les droits des personnes. Le DPO (Data Protection Officer – Délégué à la protection des Données Personnelles) de l'Entreprise est joignable à l'adresse suivante : dpo@solocal.com.

**S'engager
en faveur de la
transparence**

S'engager au faveur de la transparence

La transparence est un principe incontournable de l'Entreprise, et Solocal encourage une véritable culture de la transparence, dans les relations de l'Entreprise entre les collaborateurs et avec ses parties prenantes.

En particulier, Solocal attache une grande importance à la qualité de l'information, notamment financière, qu'il communique au public. Elle repose sur l'établissement d'états financiers sincères, donnant une image fidèle de la situation de l'Entreprise. Il est donc essentiel que chacun veille à la fiabilité et à la précision des informations qu'il transmet au sein de Solocal, et s'assure de son exhaustivité. Pour les mêmes raisons, toutes les opérations réalisées par l'Entreprise doivent, sans exception, être comptabilisées conformément aux normes comptables appliquées par l'Entreprise.

Solocal condamne toute pratique ayant pour objet ou pour effet de fausser, directement ou indirectement, la comptabilité de l'Entreprise et la sincérité de son information financière.

Protection et confidentialité des données

Chacun veille :

- à la protection et au respect de la propriété intellectuelle de tous les projets et savoir-faire de toute nature de l'Entreprise dans les limites de ses responsabilités professionnelles ;
- à l'usage approprié des ressources de Solocal et à la préservation de ses actifs ;
- à éviter tout gaspillage et tout abus ;
- à utiliser les moyens mis à sa disposition pour le bon exercice de sa mission dans le respect de l'intérêt de l'Entreprise et des règles applicables.

En cas d'accès, dans le cadre professionnel ou fortuitement, à une information confidentielle de Solocal, il faut prendre toute précaution utile en vue de préserver cette confidentialité. Cette obligation subsiste pour chacun, même après son départ de l'Entreprise et pour tout

administrateur après la fin de son mandat. La protection des données de nos Tiers est tout aussi importante que celles de Solocal. Aussi, chacun est tenu de prendre les mesures appropriées afin d'en assurer la protection et la confidentialité. Il est notamment strictement interdit de divulguer à des personnes non autorisées des secrets de Tiers protégés par un accord de confidentialité.



Il est interdit de transférer ou céder sans autorisation les ressources de l'Entreprise et il est impératif de veiller à ce qu'elles ne soient ni perdues, ni gaspillées, ni endommagées.



En outre, l'utilisation des actifs de Solocal doit être conforme à leur finalité : ils ne peuvent, sauf dans les cas exceptionnels définis par les procédures internes applicables, être utilisés à des fins personnelles. L'utilisation à des fins personnelles du matériel informatique et téléphonique de l'Entreprise doit être contenue dans des limites raisonnables qui sont justifiées par la nécessité de maintenir un équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle.

De manière générale, Solocal condamne avec la plus grande fermeté le vol ou la dégradation des actifs de l'Entreprise ou des biens de ses collaborateurs.

Il appartient à chacun d'apporter au matériel mis à sa disposition le soin qu'il apporterait à un matériel lui appartenant en propre et, notamment, de prendre des mesures appropriées pour éviter sa perte, son vol ou sa dégradation.

Illustration !

Vous êtes commercial, et par erreur vous recevez par mail la liste de tous les clients, (avec l'ensemble de leurs coordonnées : adresses mails, numéros de téléphone etc.) d'une agence de publicité, ainsi que leurs tarifs, la stratégie commerciale de l'agence et une série de documents lui appartenant. Vous vous dites que c'est une bonne occasion d'utiliser ces informations.

Attention, même si vous n'avez pas volé ces informations. Vous n'êtes pas sensé être en possession de ces données qui sont pour certaines confidentielles, et surtout qui sont la propriété de cette agence de publicité. Dans ce cas, il ne faut surtout pas les utiliser, et en informer immédiatement votre hiérarchie afin que des mesures soient prises. Être en possession de ces données, voire les utiliser pourrait vous conduire à être considéré par la loi comme un voleur voire un receleur.

Respecter les règles concurrentielles

Solocal cherche à réaliser des performances supérieures à celles de ses concurrents par des moyens honnêtes et légaux et par la qualité de ses services.

Aussi, Solocal adhère au principe fondamental d'une concurrence saine et loyale, facteur de croissance et d'innovation.

Il appartient donc à chaque personne impliquée dans des situations concurrentielles de respecter les dispositions légales, réglementaires, nationales et européennes, relatives au droit de la concurrence, et d'en appliquer les principes dans le cadre de ses activités professionnelles.

Compte tenu de la complexité de ces règles, en cas de doute, vous pouvez consulter votre hiérarchie ou la Direction Juridique pour (i) lui poser toute question relative aux règles de concurrence et à leur application concrète ou (ii) lui faire part de préoccupations que vous pourriez avoir en matière de conformité aux règles de concurrence.

Vous devez agir de façon autonome et dans l'intérêt de Solocal dans toutes situations commerciales et vous abstenir de pratiques limitant la concurrence. Il est notamment interdit de conclure une entente ou un accord tacite avec les concurrents de Solocal et d'aborder des questions visant à limiter la concurrence.

Notre approche concurrentielle est de valoriser nos atouts et nos spécificités. Chacun s'abstient de dénigrer la concurrence et s'attache au contraire dans les situations de compétition à valoriser les offres de Solocal et ses points forts. Enfin, il convient de traiter équitablement tous les clients et fournisseurs et de ne pas recourir à des pratiques ou à des gestes déloyaux ou trompeurs.



**Il est interdit, d'avoir
un comportement qui conduirait
Solocal (ou laisserait penser
que Solocal) participe
à des accords ou actions
concertées ayant
pour objet ou pour effet
de restreindre
la concurrence.**



Respecter le Droit Boursier

Solocal étant une société cotée, les transactions effectuées directement ou indirectement sur ses actions ou sur ses obligations obéissent à une réglementation précise destinée, en particulier, à lutter contre les délits et manquements d'initié. Il s'agit d'infractions boursières consistant à utiliser des informations confidentielles, encore non connues du grand public, pour acheter ou vendre des actions ou autres titres d'une société.

Au sein de Solocal, tous les collaborateurs de l'Entreprise détenant des informations susceptibles d'avoir une incidence sur l'évolution d'un ou des instruments financiers cotés de Solocal s'interdit de divulguer cette information, de réaliser des opérations sur ce ou ces instruments financiers, directement ou par personne interposée, ou de permettre, sciemment, à un tiers de réaliser une telle opération, avant que le public ait eu connaissance de cette information.



Il est interdit d'utiliser des informations privilégiées en toutes circonstances. De même qu'il est interdit de faire des opérations sur les titres de Solocal à partir d'informations sensibles et confidentielles



Illustration!

Vous êtes un collaborateur de Solocal et constatez une situation qui est susceptible de permettre la diffusion d'une information privilégiée.

Dans ce cas, il est impératif d'en informer immédiatement la Direction Juridique qui est votre interlocuteur privilégié pour ces questions, ou de signaler cette situation au Référent Ethique via la Procédure d'alerte.

Il est donc impératif de faire preuve d'une grande prudence et de se référer aux principes et règles de déontologie boursière de l'Entreprise, relatives aux initiés qui existent au sein de l'Entreprise.

Le non-respect de ces principes et règles, engage la responsabilité des personnes concernées, et peut être sanctionné sur le plan disciplinaire mais également administratif par des amendes, voire sur le plan pénal.

En cas de doute ou pour avoir accès aux règles, procédures et/ou chartes, votre interlocuteur privilégié est la Direction Juridique. Mais vous pouvez également vous rapprocher de la Direction des Relations Investisseurs pour plus d'informations.

Préserver l'image de l'Entreprise

L'image de Solocal est la résultante combinée de son identité visuelle, de ses réussites industrielles, commerciales et financières, de ses réactions face aux difficultés qu'elle rencontre, et de sa communication. Elle dépend également de la manière dont l'Entreprise est perçue de l'extérieur.

À cet égard, chacun doit contribuer à préserver l'image positive de Solocal.

Cela implique avant tout de veiller à préserver sa réputation, en s'abstenant notamment de tout comportement dénigrant envers Solocal, ses activités ou son personnel, soit oralement, soit par l'intermédiaire des médias (notamment les réseaux sociaux) mais aussi de veiller au respect de son identité visuelle, sous réserve de la législation relative à la liberté syndicale et aux Représentants du Personnel.

Solocal respecte la liberté de chacun de prendre part à des activités personnelles publiques, politiques ou religieuses. Chacun doit en revanche s'abstenir d'y associer Solocal, ou de laisser entendre qu'il agit au nom et pour le compte de Solocal, ou avec le soutien de celui-ci, s'il n'en a pas eu l'autorisation préalable et écrite.

La prise de parole publique au nom de Solocal est un acte fort et engageant : seules les personnes expressément autorisées à cette fin peuvent s'exprimer au nom et pour le compte de l'Entreprise, soit de manière permanente, soit à une occasion particulière.

De manière générale, toute prise de parole au nom et pour le compte de Solocal doit être préparée en respectant les procédures internes qui y sont applicables gérées par la Direction de la Communication.



Communiquer de façon responsable !



Illustration !

Vous êtes développeur au sein de Solocal et êtes invité à une conférence professionnelle sur la blockchain. Comme tous les participants, vous portez un badge avec le nom de votre entreprise. A l'issue de la conférence, vous échangez avec plusieurs personnes et donnez votre avis souvent très tranché sur différents sujets. Le lendemain un journaliste vous contacte pour vous remercier de l'interview de la veille sur la position de Solocal. Vous ne souhaitez pas être cité et vous vous demandez si vous avez bien fait.

Dans ce type de situation, il faut immédiatement en informer votre hiérarchie et alerter la Direction de la Communication. Il est en effet très courant d'échanger avec les personnes présentes lors d'un évènement professionnel. Mais il faut rester vigilant, car il arrive parfois que vous vous retrouviez face à des journalistes, des bloggeurs ou encore des autorités publiques, sans même le savoir. Vous êtes évidemment libre d'exprimer votre opinion personnelle. Toutefois, lorsque vous « représentez » Solocal (notamment en portant un badge de l'Entreprise qui vous désigne comme l'un de ses « représentants ») vous ne devez pas porter atteinte à son image, et êtes tenu à une certaine réserve et un devoir de loyauté.



**S'exprimer en préservant
la crédibilité de l'Entreprise
et en renvoyant une image
de qualité permettant
de se différencier
positivement
de ses concurrents**



**Lutter contre
la corruption**

Lutter contre la corruption

Exercer les activités avec intégrité et en toute légalité

La corruption constitue un véritable frein au développement économique, faussant la concurrence et nuisant à la réputation des entreprises. Face aux Etats-Unis avec le Foreign Corrupt Practices Act (1977) et l'Angleterre avec le UK Bribery Act (2010), la France n'était pas en reste. En 2000, elle transposait la convention de l'OCDE de 1997 sur la corruption des agents publics étrangers et durcissait en 2013, les peines applicables pour corruption.

C'est dans ce contexte que la loi dite « Sapin II » du 9 décembre 2016 (relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique) est venue renforcer ce dispositif anticorruption.

Entrée en vigueur le 1er juin 2017, la loi Sapin II a introduit dans le dispositif légal anticorruption français un volet original de prévention destiné à réduire le risque de corruption dans les entreprises. Ainsi, les entreprises françaises d'au moins 500 salariés et réalisant un chiffre d'affaires consolidé, supérieur à 100 millions d'euros doivent mettre en place un programme de prévention et de détection de la corruption. Elle a pour objectif de répondre au renforcement des réglementations internationales dans

le domaine de la lutte contre la corruption. Ainsi, elle impose aux entreprises qui répondent aux seuils qu'elle a fixés (et notamment à Solocal Group) de mettre en place un programme de conformité, composé de mesures de prévention et de détection de la corruption.

Solocal interdit et condamne avec la plus grande fermeté toutes les formes de corruption et de trafic d'influence (c'est-à-dire le fait pour une personne de monnayer sa qualité ou son influence, réelle ou supposée, pour influencer une décision prise par un tiers - cf glossaire.) au sein de l'Entreprise, en France comme à l'étranger.



Il est strictement interdit d'accepter ou de donner un avantage indu, en vue d'accomplir un acte qui affecte l'exercice normal de vos fonctions



La politique de l'Entreprise est celle de la «tolérance-zéro» en matière de corruption et de trafic d'influence. Tout acte de corruption avéré est puni.

L'objectif est de conserver la confiance de nos Tiers mais également de nos collaborateurs.

Au-delà de la corruption, Solocal condamne le favoritisme dans l'exercice de ses activités, que cette pratique relève ou non d'une qualification pénale.

Si vous constatez des actes de corruption, il est indispensable d'en informer immédiatement la Référente Ethique (que ce soit ou non via la Procédure d'alerte). Vous pouvez également en informer votre hiérarchie et la Direction des Ressources Humaines.

Illustration !

Vous êtes Digital Trader et l'un de vos partenaires/clients vous demande, avant de quitter l'Entreprise, de dépenser plus d'Ads sur sa plateforme, en échange d'un emploi. Vous trouvez cette proposition intéressante et vous demandez ce qu'il faut faire.

Il s'agit d'un acte de corruption passive (action de celui qui accepte d'être corrompu - cf. glossaire). Il ne faut surtout pas y répondre et en informer immédiatement votre supérieur hiérarchique et la Référente Ethique.

Illustration !

Vous cherchez à recruter la perle rare depuis quelques mois et la pression commence à se faire sentir. L'un de vos partenaires vous sollicite afin de faciliter l'embauche de l'un de ses proches qui semble parfaitement faire l'affaire, mais en contrepartie de la signature d'un marché. Vous vous dites qu'après tout ce serait d'une pierre deux coups, obtenir le talent et le nouveau contrat.

Attention, ce type de comportement est strictement interdit au sein de l'Entreprise. Il s'agit de corruption active (action de celui qui propose de corrompre, le corrupteur - cf. glossaire) pénalement répréhensible. Même si le nouveau talent correspond à tous vos critères, la contrepartie demandée n'est pas acceptable et ne peut être vue que comme un acte illégal. Si votre partenaire connaît une personne qui ferait l'affaire, il suffit de la recommander sans rien attendre en retour. Dans ce type de situation, il convient d'en faire part à votre supérieur hiérarchique et/ou à la Référente Ethique.

Blanchiment d'argent

Il est impératif d'être vigilant dans la gestion des documents financiers de l'Entreprise et de manière générale dans toutes les transactions de Solocal, afin de pouvoir identifier rapidement d'éventuelles anomalies qui pourraient correspondre à du blanchiment d'argent.

Le blanchiment d'argent consiste à dissimuler l'origine d'une somme d'argent obtenue de façon illicite (corruption, vol etc.) en la réintégrant dans une activité légale.

Vous devez vous poser des questions notamment pour les demandes de paiements suivantes :

- **en espèce (cela doit toujours vous alerter et vous conduire à vous rapprocher notamment de votre hiérarchie) ;**
- **en devise qui n'est pas celle prévue au contrat ou dans la facture ;**
- **sur des comptes qui ne correspondent pas aux relevés bancaires communiqués initialement et utilisés habituellement avec votre cocontractant ;**
- **à effectuer auprès d'un tiers qui ne figure sur aucun document contractuel.**

Dans ces situations, ou si vous constatez des erreurs, anomalies ou que vous vous posez un quelconque doute sur une transaction, il faut en informer en premier lieu votre hiérarchie, et si nécessaire la Direction Financière ou la Direction des Achats.

Vous pouvez également en informer la Référente Ethique notamment via la Procédure d'alerte.

Illustration !

Vous avez contractualisé avec un prestataire et prévu un échéancier de paiement via un virement bancaire. A l'occasion d'un versement, le nouvel associé de votre cocontractant, insiste pour recevoir le paiement en espèce car ils sont en train de changer de banque et ont de nombreuses démarches assez longues.

Dans ce cas, vous devez tout de suite être alerté. Aucun paiement ne doit se faire en espèce. Par ailleurs, le demandeur est un nouvel associé que vous ne connaissez pas. Il est donc impératif de ne jamais donner suite à ce type de demande et d'en informer au préalable votre hiérarchie, voire la Direction financière ou la Direction des Achats.

Conflit d'intérêts

Chaque collaborateur est susceptible de se trouver confronté à des situations dans lesquelles son intérêt personnel ou celui de personnes physiques ou morales auxquelles il est lié ou dont il est proche peut potentiellement entrer en contradiction avec les intérêts de l'Entreprise : intérêts familiaux (notamment du foyer familial) versus intérêts de l'Entreprise (par exemple le secret des affaires); intérêts amicaux favorisant une entreprise concurrente ; engagement associatif versus intérêts de l'Entreprise ; engagement électif versus intérêts de l'Entreprise...



Eviter toute situation pouvant créer un conflit ou laisser penser qu'il peut y en avoir un, entre vos intérêts personnels et ceux de l'Entreprise



Le conflit d'intérêts appelle donc à une vigilance toute particulière car même si en soi, il n'est pas constitutif d'un délit pénal (sauf cas spécifiques prévus par la loi) le seul fait qu'il puisse y avoir une suspicion de conflit d'intérêts peut porter préjudice à l'Entreprise et à sa réputation.

Il est donc nécessaire pour l'Entreprise d'être informé en amont. Aussi, chaque collaborateur de l'Entreprise :

- **se trouvant dans une situation de conflit d'intérêts (ou qui pourrait le laisser penser) est invité à en informer au plus vite son responsable hiérarchique et la Référente Ethique.**
- **qui a connaissance de l'existence d'un conflit d'intérêts est invité à en informer au plus vite, la Référente Ethique.**

La connaissance de telles situations permet à l'Entreprise de les encadrer et de gérer d'éventuels risques connexes et de ne pas laisser se généraliser un esprit de favoritisme.

Illustration !

A l'occasion d'une opération stratégique pour l'Entreprise (cession, fusion, ouverture de capital...) vous apprenez que l'intermédiaire choisi pour mener les opérations est un proche d'un membre de la Direction.

Cette situation peut être très préjudiciable pour l'Entreprise car non seulement elle laisse planer le doute sur le caractère discrétionnaire du choix du prestataire, mais encore, elle pourrait constituer un véritable conflit d'intérêts. Dans ce cas, il est recommandé de déclarer la situation à la Référente Ethique afin qu'elle soit encadrée dans l'intérêt de l'Entreprise et du membre de la Direction concernée.

Illustration !

Vous détenez des actions d'une startup choisie pour travailler avec Solocal. Vous ne souhaitez pas l'ébruiter d'autant que vous n'avez pas participé à l'appel d'offres et que vous ne serez jamais en relation de travail avec la société.

Détenir des parts de cette startup n'est pas un problème en soi, dès lors notamment que vous n'êtes pas intervenu dans le choix du presta-

taire et que vous ne serez pas impliqué dans les décisions - à venir - impactantes la concernant (validation des prestations et flux financiers etc.). Vous n'êtes pas tenu de déclarer votre lien avec cette startup, mais il est vivement recommandé de le faire afin d'être transparent avec l'Entreprise. En cas de doute, n'hésitez pas à en informer votre hiérarchie ou à contacter la Référente Ethique.

Par exemple, dans le cadre du choix d'un prestataire, d'un fournisseur ou du recrutement d'un nouveau collaborateur, le rôle des personnes impliquées dans un conflit d'intérêts doit être strictement encadré concernant :

- toute prise de décision notamment directe et impactante (processus de sélection, rémunération, appréciation des prestations etc.) concernant les candidats (à une prestation ou à un poste au sein de l'Entreprise) afin que le choix se fasse dans l'intérêt exclusif de l'Entreprise.

Il appartient donc à chacun d'être responsable et de respecter son devoir de loyauté envers l'Entreprise.

Les règles relatives au conflit d'intérêts s'appliquent également pour toute opération interne, notamment validation de notes de frais ou bonus par un proche.

S'agissant de recrutement votre interlocuteur privilégié est la Direction des Ressources Humaines.

En matière de conflit d'intérêts, pour les administrateurs, l'interlocuteur légitime est le Président du Conseil d'Administration de Solocal.



**De manière générale,
en cas de doute, et pour déclarer
des situations de conflit d'intérêts
votre interlocutrice privilégiée
est la Référente Ethique.**



Cadeaux et invitations

Il arrive dans le cadre professionnel d'offrir ou de recevoir de Tiers des **cadeaux et/ou invitations** de manière cordiale.

Au sein de Solocal, les cadeaux et invitations peuvent être autorisés, sous réserve d'être strictement encadrés, et doivent faire l'objet de prudence étant donné **qu'ils peuvent constituer un risque pour l'Entreprise**. Ils peuvent en effet, être perçus comme un moyen indu d'influencer une décision ou encore de favoriser une entreprise ou une personne en particulier, et sont donc susceptibles de générer des conflits d'intérêts ou de conduire à des actes de corruption que Solocal condamne fermement.

C'est pourquoi, Solocal - afin de conserver la confiance de chacun, et pour aussi bien protéger les intérêts de l'Entreprise que ceux de ses collaborateurs - a mis en place une Politique cadeaux et invitations accessible sur son intranet.

Cette Politique s'inscrit dans notre programme de conformité anticorruption, lequel est prévu par la loi Sapin II du 9 décembre 2016 (relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique) et doit être respecté en toutes circonstances.

Au-delà, cette Politique s'inscrit dans une volonté de Solocal de lutter contre la corruption et de développer une démarche éthique globale exemplaire au sein de l'Entreprise.

Se référer à la Politique cadeaux et invitations de l'Entreprise

Chaque collaborateur qui reçoit un cadeau et/ou une invitation d'un Tiers ou est à l'initiative d'un cadeau et/ou d'une invitation doit impérativement se conformer à la Politique cadeaux et invitations de Solocal disponible sur l'intranet de l'Entreprise. Elle définit des règles communes permettant à chaque collaborateur de savoir ce qui est interdit et ce qui est autorisé par l'Entreprise, en matière de cadeaux et invitations.

Quelques bonnes pratiques

N'oubliez pas que le maître mot au sein de l'Entreprise est la transparence :

- **Informez vos interlocuteurs de l'existence de la Politique cadeaux et invitations de l'Entreprise ;**
- **Communiquez avec votre hiérarchie.**

Par ailleurs, il est strictement interdit de faire ou de recevoir un cadeau et/ou une invitation dans l'attente d'une contrepartie.

Illustration !

Pour vous remercier des excellentes performances effectuées sur l'année, un client vous invite avec votre conjoint(e) à un match de foot au stade de France. Vous êtes ravie de cette invitation qui salue vos efforts annuels, et être pressé d'assister au match.

Mais vous devez refuser cette invitation. Les invitations sont strictement encadrées chez Solocal et doivent respecter la Politique cadeaux et invitations de l'Entreprise. Dans la situation présente,

Non seulement la valeur supposée de l'invitation est élevée (2 places en loge au stade de France) mais en plus elle ne correspond pas à un événement professionnel et vous octroie un avantage personnel. Dans ce cas, si vous avez des doutes, consultez la Politique et votre hiérarchie. Vous pouvez également contacter la Référente Éthique. N'hésitez surtout pas à indiquer à votre client que votre refus est issu de la Politique interne de l'Entreprise.



En cas de doute, abstenez-vous de recevoir ou d'offrir un cadeau et/ou une invitation, et rapprochez-vous de votre hiérarchie et/ou de la Référente Ethique.



Illustration !

Si un prospect ou un client de Solocal veut verser un avantage indu (cadeau, invitation, argent...) à un commercial afin d'obtenir un référencement ou un produit à des conditions préférentielles, ce dernier doit impérativement refuser.

Il s'agirait d'un acte de corruption, certes passive mais tout aussi réprimé par Solocal avec sévérité. Cet acte est non seulement susceptible de sanctions pénales mais également disciplinaires. Dans ce cas, il faut immédiatement en informer votre hiérarchie et la Référente Ethique.

Mécénat, don et sponsoring

Les actions de mécénat et de sponsoring constituent des zones potentielles de risque de corruption.

Aussi, afin de prévenir et lutter contre ce risque, Solocal interdit purement et simplement :

- d'utiliser le mécénat, le sponsoring ou des dons au nom de l'Entreprise pour verser des pots de vins et/ou obtenir tout paiement indu;
- de faire des versements en espèces ou équivalent (chèque-cadeaux etc.) dans le cadre de sponsoring, dons ou mécénat ;
- les dons au nom de l'Entreprise aux syndicats et/ou partis politiques.

Les actions de mécénat et/ou de sponsoring doivent au préalable suivre le process suivant :

- **Autorisation écrite du responsable hiérarchique;**
- **Consultation de la Référente Ethique** avec communication de l'organisation (responsabilité et contrôle notamment) du budget global, des critères d'attribution et des bénéficiaires ;
- **Validation finale par la Direction Générale.**

En cas d'accord de l'Entreprise, celui-ci est donné sous réserve que ces actions ne soient pas interdites par la législation applicable du pays dans lequel elles sont effectuées, et qu'elles ne portent pas atteinte à la neutralité politique et religieuse de l'Entreprise.

Toutes ces actions doivent faire l'objet d'une communication portée par l'Entreprise dans un objectif de transparence.



Toutes actions de mécénat et/ou de sponsoring doivent exclusivement se faire au profit d'organisations à but non lucratif et notamment à des fins culturelles, sportives, sociales ou encore humanitaires.



Illustration !

A l'occasion d'un rendez-vous avec un élu sur un potentiel appel à projet, celui-ci vous demande si l'Entreprise dispose d'une fondation qui pourrait sponsoriser son association humanitaire créée en Asie. Très impliqué dans ce domaine, vous avez accepté vous disant que cela serait bénéfique pour l'Entreprise.

Attention, la proposition de l'élu pourrait laisser penser qu'investir dans sa fondation est un acte de corruption passive et un moyen détourner de l'encourager à agir en faveur de l'Entreprise. S'agissant d'un élu (agent public), il est indispensable d'être très prudent car la sanction en cas de corruption est plus élevée. Dans ce cas, il est impératif de ne prendre aucun engagement, et de consulter immédiatement votre hiérarchie et la Référente Ethique.

Paiement de facilitation

Solocal considère les actes de corruption comme inacceptables et les condamne purement et simplement. A cet effet, Solocal interdit (comme c'est le cas dans de nombreux pays) les paiements de facilitation.



Ces paiements concernent aussi bien le secteur privé que le secteur public



Un paiement de facilitation est un paiement **destiné à accélérer l'exécution ou à garantir le bon déroulement de procédures simples, de routines que le destinataire du paiement est déjà obligé de faire**, 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.

Ces derniers sont **illégaux et strictement interdits dans l'Entreprise** car ils nourrissent la culture de la corruption, et fragilise les relations d'affaires.

Il peut s'agir de sommes (i) demandées pour «faciliter » les services que l'on est en droit d'attendre d'un prestataire ou ; (ii) proposées à des agents pour accélérer l'octroi de services ou de permis.

Néanmoins, dans **des circonstances très exceptionnelles et d'extrême urgence, notamment en cas de menace imminente** pour la santé, la sécurité ou encore la liberté d'un collaborateur, des paiements de facilitation « sous contrainte » peuvent être autorisés et analysés au cas par cas.

Dans un cas de paiement sous contrainte comme exposé ci-dessus, Solocal prendra toutes les mesures qu'il juge nécessaire notamment auprès des autorités compétentes.

Illustration !

Un projet de loi très bénéfique pour l'Entreprise est en cours de discussion à l'Assemblée nationale. Un député souhaite soutenir et voter un amendement favorable à Solocal et vous réclame une contrepartie financière.

Il est strictement interdit d'accéder à sa demande. Il s'agirait d'un acte de corruption passive, d'autant plus grave en présence d'un agent de l'Etat. Dans ce cas, il faut impérativement en informer votre manager et la Référente Ethique.

Représentation d'intérêts

La représentation d'intérêt (ou affaires publiques) est une pratique réglementée en France comme dans de nombreux pays qui doit s'exercer selon la loi « avec probité et intégrité ».

Elle peut être définie comme un ensemble d'actions d'influence (établissement de relations, intervention, communication et ouverture de dialogues) menées directement par Solocal ou par des personnes qu'il désigne, auprès d'institutions ou d'individus dans le but d'influer sur la décision publique (notamment sur le contenu d'une loi ou d'un acte réglementaire).

La pratique de représentations d'intérêts permet à Solocal de promouvoir son expertise, ses services, ses intérêts (et ceux de ses collaborateurs) mais également ses valeurs et principes éthiques auprès des instances publiques.

Cette activité de représentation s'inscrit dans la politique globale de l'Entreprise et fait l'objet par Solocal, conformément à la loi Sapin II, des déclarations nécessaires auprès de la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique.

Les activités de représentation d'intérêts au nom et pour le compte de Solocal doivent toujours se faire, à minima :

- **en respectant les 4 principes éthiques de l'Entreprise** (confiance, transparence, intégrité et respect) ;
- **en respectant les réglementations en vigueur** (notamment la loi Sapin II) ;
- **sans générer de conflits d'intérêts ;**
- **sans actes illégaux** notamment de contrefaçon (par exemple avec des cadeaux ou invitation etc.) ou de trafic d'influence ;
- en s'exerçant **dans le cadre strictement professionnel** dans l'intérêt de l'Entreprise ;
- **en consultant, au préalable, la Direction des Relations Institutionnelles.**

L'activité de représentation d'intérêts est réservée à quelques personnes désignées au sein de l'Entreprise ou à l'externe. Il est strictement interdit à quiconque qui n'est pas habilité par Solocal d'effectuer des démarches de représentation d'intérêt auprès notamment d'acteurs institutionnels sans autorisation préalable et exprès de la Direction générale.

Toutes ces actions de représentation d'intérêts font l'objet d'une communication portée par Solocal dans un objectif de transparence.



**En cas de doute,
il faut contacter la Direction
des Relations Institutionnelles
de l'Entreprise qui pourra
vous éclairer**



Par ailleurs, vous pouvez également en discuter avec votre supérieur hiérarchique.

Référente Ethique et dispositif anticorruption

Solocal Group a désigné, pour elle-même et l'ensemble de ses filiales, **Valerie-Esther PENDA, en qualité de Référente Ethique de Solocal**. A cet effet, il lui a été confié, dans le cadre d'une lettre de missions :

- la mise en œuvre et le pilotage du programme de conformité anticorruption de l'Entreprise;
- le développement et l'animation d'une culture éthique au sein de l'Entreprise.

Afin de garantir son intégrité, l'ensemble de ses missions s'exercent en toute indépendance et autonomie en lien avec la Direction Générale.

Des moyens matériels, proportionnés aux enjeux de Solocal, lui sont également alloués (budget, recours à des conseils, mise en place d'outils digitaux, etc.).

Lutter contre la fraude

Lutter contre la fraude

Exercer les activités avec intégrité et transparence

La fraude demeure un enjeu majeur pour les entreprises, sachant que les fraudeurs se sont considérablement professionnalisés et savent s'adapter aux évolutions technologiques. Ils trouvent constamment de nouvelles techniques efficaces et innovantes qu'ils adaptent en fonction des entreprises dont ils décryptent les processus organisationnels et détectent les failles. Ils savent souvent avec une grande précision quand et où agir pour optimiser leur chance de réussite.

Dans le cadre de la loi Sapin II (relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique) les entreprises françaises sont vivement encouragées à prendre des mesures plus adaptées face aux risques de fraudes.

La fraude qui est un acte intentionnel (contrairement à l'erreur) - en vue d'obtenir un avantage indu ou illégal et/ou conférer un tel avantage à des tiers (fournisseurs, partenaires, clients...) - est condamnée avec la plus grande fermeté par Solocal, et susceptible de sanctions disciplinaires mais également pénales, lorsqu'il y a infraction.

De même que la Direction des Risques et la Direction de l'Audit et du Contrôle Internes contribuent à la prévention et à la lutte contre la fraude, la Direction des Ressources Humaines peut être amenée elle aussi, à intervenir en cas de violation avérée d'un système de contrôle interne existant, notamment en cas de fraude.

L'audit interne peut notamment être saisi dans le cadre d'investigations pour le traitement d'alertes, mais également en cas de suspicion de fraude à destination des organes compétents (Direction des Ressources Humaines, Direction Générale, Comité d'audit...) pour que ces derniers puissent mener des actions correctives si nécessaires.

La fraude est interdite au sein de l'Entreprise. Et il est de **la responsabilité de chacun d'adopter un comportement exemplaire et éthique pour lutter efficacement contre la fraude.**

A cet effet, il est indispensable de :

- s'informer (en cas de doute) auprès de votre supérieur hiérarchique, de la Direction des Ressources Humaines ou de la Référente Ethique ;
- se former (via les formations proposées par l'Entreprise) ;
- respecter les dispositions du présent Code de conduite et toutes les procédures et processus internes visant notamment à lutter contre la fraude.

Si vous constatez des actes frauduleux, il est indispensable d'en informer immédiatement votre hiérarchie et/ou la Référente Ethique. Les actes frauduleux seront alors remontés à la Direction des Risques et/ou à la Direction de l'Audit et du Contrôle Internes afin d'implémenter des actions correctives dans nos process.

Illustration !

Vous êtes Key Account, et êtes impressionné par le montant des primes de vos collègues. Ils ont signé de nombreuses commandes auprès de professionnels urgentistes (dépanneurs, plombiers, dératiseurs etc.) et vous vous dites qu'il y a vraiment un créneau avec ces professionnels.

Suite à des remontées sur des pratiques commerciales trompeuses de nombreux professionnels urgentistes, ces derniers ont été identifiés au sein de l'Entreprise comme étant des professions à risques. Aussi, pour prévenir les risques de fraude de certains de ces acteurs et continuer à offrir des services digitaux de qualité, il est impératif de respecter les procédures internes de validation de commande pour ces professions.

Nos Tiers

Nos Tiers

Nos Fournisseurs

Au-delà de la corruption, Solocal condamne toutes les formes de trafic d'influence ou de favoritisme - à l'égard de nos partenaires, fournisseurs et prestataires (ci-après les « Fournisseurs ») et/ou de nos clients - dans l'exercice de ses activités.

Le choix de nos Fournisseurs doit être fait conformément aux règles achat de l'Entreprise appliquées avec objectivité et transparence.

Les acheteurs et prescripteurs doivent toujours s'inscrire dans une démarche d'achats responsable et agir dans l'intérêt de l'Entreprise et non leur intérêt personnel ; dans le respect des législations en vigueur et dans le respect des règles achat et éthiques de l'Entreprise. Cela se traduit en pratique notamment par :

- l'interdiction d'imposer des règles contraires à la loi aux Fournisseurs ;
- une sélection selon un processus transparent et équitable ;
- le choix de Fournisseurs qui respectent nos principes éthiques, sont respectueux du droit des personnes et de l'environnement et qui travaillent eux-mêmes avec des prestataires respectant nos principes éthiques.

Illustration !

Il est interdit à un acheteur ou un prescripteur de Solocal d'accepter un pot-de-vin d'un Fournisseur afin de le favoriser notamment dans le cadre d'un appel d'offres

Il s'agirait d'un acte de corruption, certes passif mais sanctionné avec la même sévérité (sanctions pénales et/ou disciplinaires) que de la corruption active.

Nos clients et utilisateurs

Solocal est le partenaire digital, local de toutes les entreprises pour accélérer leur croissance. Nos solutions omnicanales et clés en main proposées à toutes les entreprises quelle que soit leur taille permettent à nos clients de gagner en visibilité sur Internet, de dynamiser leurs activités pour accélérer leur croissance.

Nous prenons l'engagement d'accompagner et de satisfaire nos clients pour qu'ils bénéficient pleinement de nos services.

Nous avons la responsabilité d'offrir aux utilisateurs de nos services digitaux la meilleure expérience possible et de répondre au mieux à leur besoin.

Illustration !

Il est interdit à un acheteur d'accepter les tarifs surélevés d'un Fournisseur en vue d'obtenir de ce dernier, le versement de rétro-commissions.

Il s'agirait d'un acte de corruption passive susceptible de sanctions pénales mais également disciplinaires.

Notre démarche de qualité et d'innovation, au service de nos clients et utilisateurs, est au cœur de la conception et de la commercialisation de nos produits et services.

De manière générale, le choix d'entrer en relation d'affaires avec un Tiers doit toujours se faire conformément à nos principes éthiques et à minima via une évaluation de leur intégrité. En cas de question, sur cette évaluation, la Référente Ethique est votre interlocutrice privilégiée.

Illustration !

Il est strictement interdit de s'entendre avec un client pour passer une commande juste avant la période de clôture des comptes, afin d'obtenir une meilleure rémunération variable, puis annuler la commande après clôture et partager la rémunération avec le client.

Verser une somme d'argent au client pour sa participation à cette fausse commande est constitutif d'un acte de corruption active susceptible de sanctions pénales mais également disciplinaires. De même que cela peut être considéré comme un vol dont serait victime l'Entreprise.

Dispositif d'alerte

Dispositif d'alerte

Qu'est-ce le dispositif d'alerte ?

C'est une alerte éthique créée par la loi Sapin II du 9 décembre 2016 (relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et la modernisation de la vie économique). Elle impose la mise en place d'un dispositif d'alerte individuelle. Ce faisant, elle reconnaît le rôle central joué par l'alerte professionnelle dans le maintien et le développement de pratiques intègres dans les entreprises, notamment pour lutter contre la corruption. L'alerte éthique est également un moyen pour l'entreprise de se protéger en étant informée des incidents et des irrégularités potentielles qui la touchent ou la concernent.

C'est pourquoi Solocal a mis en place un dispositif unique de recueil de signalements (lequel intègre l'alerte interne anticorruption prévu à l'article 17 de la loi) et une procédure associée disponible sur l'intranet de l'Entreprise.

Chaque collaborateur et chaque Tiers de Solocal est libre d'exercer ce droit, et de signaler ou révéler sans délai à Solocal, toute atteinte grave à l'intérêt général dont il a directement connaissance.

Dans le cadre de la loi Sapin II, par «collaborateur(s)» on entend les collaborateurs internes (tous les salariés, membre du Comité exécutif, et mandataires sociaux de Solocal) et externes ou occasionnels (toute personne agissant au nom et pour le compte de Solocal, et notamment tous les consultants en régie, intermédiaires, intérimaires, et alternants ayant une connaissance pratique des procédures et organisation interne au sein de Solocal).

Le dispositif d'alerte éthique a pour objectif de permettre à Solocal d'être alerté, afin de faire cesser au plus vite, toutes atteintes aux droits et libertés, toutes violations à des lois, tous dysfonctionnements graves, et de manière générale, toutes atteintes à l'intérêt général constatés ou à l'intégrité d'un ou des individus.

Qui peut être lanceur d'alerte ?

Toute personne physique, agissant de manière désintéressée et de bonne foi et ayant personnellement connaissance de faits susceptibles d'être révélés, remplit les premières conditions pour bénéficier du statut légal de lanceur d'alerte (tel que prévu par la loi Sapin II) et de la protection légale y afférente.

Ainsi, tout collaborateur de Solocal peut signaler des faits dans le cadre du dispositif d'alerte mis en place au sein de l'Entreprise. L'objectif est de permettre à Solocal de s'assurer de remontées de l'information les plus étendues possibles, afin de prendre les décisions appropriées pour offrir un meilleur cadre de travail pour chacun et permettre une gestion responsable de l'Entreprise.

Une personne morale (entreprise, association, syndicat, organisation non gouvernementale, institutions représentatives du personnel etc.) ne peut pas être lanceur d'alerte, au sens de la loi Sapin II.

Quels faits peuvent être signalés ?

Le dispositif d'alerte permet de signaler des crimes ou délits (corruption et trafic d'influence notamment) violations graves et manifestes à une loi, un règlement ou des engagements internationaux, violations à un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, en cas de menaces ou préjudice grave pour l'intérêt général, et de manière générale en cas de manquement au présent Code de conduite.

Ainsi, tout collaborateur qui dans le cadre de ses fonctions, a connaissance directe de faits ci-dessus mentionnés, a la responsabilité d'alerter, sans délai, la Référente Ethique, conformément aux dispositions de la Procédure d'alerte.

Les faits, informations ou documents - quel qu'en soient leurs formes ou leurs supports - relevant du secret défense nationale, du secret médical ou du secret des relations entre un avocat et son client, sont exclus du champ de l'alerte éthique.

Quelles protections pour l'auteur d'une alerte ?

• Confidentialité de son identité

Les informations communiquées par l'auteur d'un signalement, et notamment celles de nature à l'identifier, sont strictement confidentielles. Son identité ne peut être divulguée qu'avec son accord, sauf à l'autorité judiciaire.

Solocal s'engage à prendre toutes les mesures nécessaires afin de garantir cette confidentialité. L'auteur d'un signalement qui remplit les critères légaux prévus par la loi bénéficie des protections suivantes :

• Protection contre les mesures de représailles professionnelles

Solocal s'engage à prendre les mesures nécessaires afin que l'auteur d'un signalement ne subisse aucune représailles en lien avec son signalement

• Irresponsabilité pénale

L'auteur d'un signalement qui porte atteinte à un secret protégé par la loi (exemple : les secrets d'affaires) peut bénéficier d'une irresponsabilité pénale, sous la stricte réserve que la divulgation est nécessaire et proportionnée à la sauvegarde des intérêts en cause. Il est donc impératif de bien réfléchir et de s'armer de tous les justificatifs nécessaires, avant de divulguer, via un signalement, des secrets d'affaires protégés de l'Entreprise.

Comment et auprès de qui faire une alerte ?

Tout signalement doit se faire en respectant la procédure graduée ci-dessous - prévue par la loi - afin de bénéficier de la protection légale. Celle-ci est détaillée dans la Procédure d'alerte.

Procédure graduée (3 étapes)

1ère étape : Signalement interne auprès de la Référente Ethique

Tous les signalements doivent se faire directement auprès de la Référente Ethique (via la plateforme d'alerte externalisée accessible à l'adresse suivante : <https://solocal-ethique.com>) afin que son auteur puisse prétendre - s'il remplit les autres critères prévus par la loi - à la protection légale accordée au lanceur d'alerte.

La Référente Ethique recueille le signalement, en vérifie la recevabilité et en analyse le contenu.

Quelles informations doit contenir le signalement ?

Chaque signalement doit contenir les faits constatés, informations ou documents quels que soient leurs formes ou leurs supports de nature à étayer le signalement (lorsque son auteur dispose de tels éléments) et justifier ses propos.

Que se passe-t-il une fois le signalement transmis ?

Si le signalement n'est pas recevable, le dossier est clos et son auteur en est informé. A défaut, la Référente Ethique prend les mesures qu'elle estime appropriées pour faire toute la lumière (enquêter) sur le signalement. Cela peut notamment se traduire par :

- La saisine d'un comité interne en charge de traiter avec elle les alertes ;
- La préconisation de mesures conservatoires;
- La désignation de personnes (interne ou externe) compétentes en charge d'investiguer sur le signalement et /ou de définir des mesures appropriées pour le traiter.

Au cours d'une enquête éthique, chacun est tenu d'apporter sa pleine et entière collaboration et de fournir, à la première demande, toute information ou documents nécessaires. Solocal s'engage à respecter les principes de confidentialité et de présomption d'innocence, et à diligenter chaque enquête conformément à la législation applicable.

Que se passe-t-il à l'issue des investigations ?

A l'issue des investigations, Solocal peut décider de ne pas donner suite car les faits ne semblent pas avérés. Si au contraire, les allégations sont fondées, les personnes visées peuvent s'exposer - en fonction de la gravité des faits - à des :

- sanctions disciplinaires de l'Entreprise et/ou ;
- poursuites judiciaires.

Dans tous les cas, Solocal cherchera les axes d'amélioration les plus appropriés afin de s'assurer de la résorption et de la prévention des dysfonctionnements constatés.

2ème étape : Signalement externe auprès des autorités compétentes

Si Solocal ne vérifie pas la recevabilité d'un signalement dans un délai raisonnable, son auteur peut contacter les autorités compétentes (autorité judiciaire, autorité administrative ou les ordres professionnels concernés) qui ont 3 mois pour instruire le dossier.

3ème étape : Signalement externe auprès du public

A défaut de diligence de Solocal sur la recevabilité du signalement et d'absence de traitement de celui-ci par les autorités extérieures compétentes dans un délai de 3 mois, à compter de leur saisine, son auteur peut le rendre public.

Exception

En cas de danger grave et imminent ou en présence d'un risque de dommages irréversibles, le signalement relatif à des faits mentionnés dans l'alerte peut être adressé directement à l'autorité judiciaire, à l'autorité administratives ou aux ordres professionnels

En tout état de cause, toute personne peut adresser son signalement au Défenseur des droits afin d'être orientée vers l'organisme approprié de recueil de l'alerte.

Toute personne qui fait obstacle, de quelque façon que ce soit, à la transmission d'un signalement aux personnes et organismes susmentionnés est punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende.



**Interdire
les représailles,
maintenir les lanceurs
d'alertes dans leur emploi
et assurer la confidentialité
lors du signalement**



Nos managers

Nos managers

Au sein de Solocal, l'excellence du management est un élément fondamental de la culture de notre Entreprise.

Nous avons la conviction que « manager » n'est pas qu'un titre mais une réelle responsabilité de gestion de nos équipes et affaires, confiée à une personne.

Les qualités de management et de leadership se démontrent au quotidien et engagent l'Entreprise et chaque manager.

Les managers jouent notamment un rôle moteur en incarnant la « voix » de la stratégie de l'Entreprise.

Les managers se doivent :

- non seulement **de porter les principes éthiques de l'Entreprise** avec la plus grande exemplarité,
- mais également **de diffuser la culture d'entreprise** propre à Solocal et ses principes éthiques au sein de leurs équipes,
- faire preuve **d'un vrai esprit managérial en se comportant en leader** (qui ose agir et entreprendre) et bienveillant en accompagnant ses équipes au quotidien pour, remplir les missions de l'Entreprise et réaliser ses objectifs.

**Une question,
un manquement,
qui contacter ?**

Une question, un manquement, qui contacter ?

Exprimer un doute, une question

Solocal encourage ses collaborateurs à exprimer ouvertement leurs points de vue, et à défendre leurs opinions.

Le Code de conduite ne saurait tout prévoir ni traiter toutes les situations qui pourraient se présenter.

Et en cas de doute ou de questions, avant de mener une quelconque action, il convient de vous rapprocher des personnes compétentes au sein de l'Entreprise qui pourront vous apporter des éclaircissements et notamment :

- **votre hiérarchie ;**
- **la Direction des Ressources Humaines ;**
- **les Institutions Représentatives du Personnel ;**
- **et/ou tous autres experts internes.**

Les membres du Comité exécutif de Solocal sont garants du respect du Code de conduite au sein de Solocal. Chacun peut donc, en cas de besoin, contacter celui dont il dépend ou tout autre membre après avoir au préalable prévenu sa hiérarchie.

Signaler un manquement au Code de conduite

Les principes éthiques de l'Entreprise s'imposent à tous.

Il est de la responsabilité de chacun de signaler immédiatement tous comportements constatés, contraires au Code de conduite.

Dans ce cas, au-delà des interlocuteurs traditionnels chaque collaborateur peut contacter :

- **La Direction des Ressources Humaines.**
- **La Référente Ethique, Valérie-Esther PENDA, pour :**

lui faire un signalement via la plateforme d'alerte externalisée mis en place au sein de l'Entreprise. La plateforme est accessible à l'adresse suivante :

<https://solocal-ethique.com>

lui poser toute question relative à l'éthique et notamment à l'anticorruption, en lui adressant un mail à l'adresse suivante :

ethique@solocal.com

Formation

Au-delà des exigences légales de la loi Sapin II qui limitent la formation aux personnes les plus exposées, Solocal, dans le cadre d'une démarche éthique globale et exemplaire, a choisi d'aller plus loin, et **de former 100% de ses collaborateurs aux questions éthiques**, et notamment à la prévention et la lutte contre la corruption et la fraude.

Ainsi, tous les collaborateurs (actuels et nouvellement embauchés) de Solocal sont concernés, quelles que soient leurs fonctions dans l'Entreprise.

Ces derniers sont tenus de suivre les formations qui font l'objet d'une attestation de suivi.

A cet effet, l'Entreprise a déployé un processus de formations ludiques et pédagogiques afin que celles-ci soient accessibles à tous.

L'objectif est de s'assurer que chacun comprenne et intègre bien les 4 principes éthiques de l'Entreprise (confiance, transparence, respect et intégrité) et ses valeurs, mais également les dispositions du Code de conduite en matière de corruption et de fraude.

Toujours dans un souci de promouvoir l'éthique dans la conduite de ses affaires, Solocal prendra les mesures nécessaires afin de former et/ou sensibiliser l'ensemble de ses Tiers à ces 4 principes éthiques et notamment aux dispositions du Code de conduite, en matière de lutte contre la corruption et la fraude.

L'Entreprise prendra également les mesures nécessaires afin d'engager régulièrement, via la Référente Ethique, des actions de sensibilisation liées aux enjeux éthiques auprès des collaborateurs.

Quelles conséquences en cas de non-respect du code de conduite ?

Tout collaborateur de l'Entreprise qui ne respecte pas les dispositions du présent Code de conduite et les politiques et/ou procédures y afférents engage sa responsabilité.

Il s'expose ainsi, en fonction de la gravité des faits et des biens et personnes visées, aux sanctions suivantes :

- **sanctions disciplinaires ;**
- **sanctions civiles ;**
- **sanctions pénales ;**

Il est donc de la responsabilité de chacun, quelle que soit sa fonction au sein de l'Entreprise, et dans la limite de ses responsabilités professionnelles, d'adopter un comportement exemplaire :

- **conforme au présent Code de conduite;**
- **conforme aux principes éthiques de l'Entreprise (confiance, intégrité, transparence et respect) ;**
- **dans le respect des lois et règlements applicables.**

La Référente Ethique et la Direction des Ressources Humaines sont informés par l'audit interne des conclusions en cas de non-conformité au Code de conduite identifiées lors des missions d'audit afin de pouvoir mener les actions correctives nécessaires.

Glossaire

«Bonne foi»

Désigne la croyance d'une personne de se trouver dans une situation conforme au droit, et la conscience d'agir sans léser les droits d'autrui.

«Conflit d'intérêts »

Désigne toute situation dans laquelle les intérêts personnels (privés) d'un collaborateur interfèrent de manière directe ou indirecte avec les intérêts de Solocal, de nature à influencer ou à paraître influencer sur l'exercice indépendant, impartial et objectif de ses fonctions. L'intérêt personnel peut être direct (concerner la personne seule) ou indirect (concerner ses proches). Cet intérêt peut être de nature économique, financière, politique, professionnelle, confessionnelle ou sexuelle.

«Corruption»

Désigne le fait du corrupteur de proposer (corruption active) ou d'accepter par le corrompu (corruption passive) directement ou indirectement, un avantage quelconque (offres, argent, remises, promesses, dons, présents, etc.) à une personne (privée ou dépositaire de l'autorité publique) afin d'obtenir qu'elle accomplisse ou s'abstienne d'accomplir un acte qui affecte l'exercice normal de ses de ses fonctions.

«Délit d'initié»

Désigne le fait pour les personnes disposant, à l'occasion de l'exercice de leur profession ou de leurs fonctions, d'informations privilégiées sur les perspectives ou la situation d'un émetteur dont les titres sont négociés sur un marché réglementé ou sur les perspectives d'évolution d'un instrument financier ou d'un actif visé au II de l'article L. 421-1 du code monétaire et financier admis sur un marché réglementé, de réaliser ou de permettre de réaliser, soit directement, soit par personne interposée, une ou plusieurs opérations avant que le public ait connaissance de ces informations.

«Entreprise» (en majuscule)

Désigne la société Solocal Group et ses filiales.

«Solocal » (en majuscule)

Désigne la société Solocal Group et ses filiales.

«Tiers» (en majuscule)

Désigne les parties prenantes de l'Entreprise et notamment des fournisseurs, partenaires, clients et/ou prospects, utilisateurs des services digitaux.

«Trafic d'influence»

Désigne 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.

En savoir plus

Le pacte mondial

Le Pacte Mondial (Global Impact) a été lancé le 26 juillet 2000, à l'initiative du Secrétaire Général des Nations Unies, Kofi ANNAN. C'est une charte de bonne conduite qui incite les entreprises (mais également les ONG ou encore les associations) à promouvoir des pratiques éthiques et des valeurs fondamentales dans leurs activités. Via un engagement volontaire, les entreprises s'engagent à respecter 10 principes fondamentaux universellement acceptés, relatifs à des textes et conventions internationales sur les droits de l'homme, les conditions de travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.

Notre engagement

Solocal - partenaire local digital des entreprises - dans sa démarche de développement d'une culture éthique exemplaire, adhère pleinement aux 10 principes du Pacte Mondial.

Les 10 principes

Droits de l'homme (Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948)

Principe 1 : les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme.

Principe 2 : Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme.

Conditions de travail (Conventions de l'Organisation Internationale du Travail)

Principe 3 : les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.

Principes 4 : les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.

Principes 5 : les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.

Principes 6 : les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Environnement (Convention sur l'Environnement de Rio de juin 1992)

Principes 7 : les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.

Principes 8 : les entreprises sont invitées à contribuer à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

Principes 9 : les entreprises sont invitées à contribuer à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Lutte contre la corruption (Convention sur la Corruption de Mérida de décembre 2003)

Principes 10 : les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Documents de référence

Français

LOI SAPIN II du 9 décembre 2016

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000033558528&categorieLien=id>

PREAMBULE DE LA CONSTITUTION FRANCAISE du 27 octobre 1946

<https://www.conseil-constitutionnel.fr/le-bloc-de-constitutionnalite/preambule-de-la-constitution-du-27-octobre-1946>

CHARTRE DE L'ENVIRONNEMENT de 2004

<https://www.conseil-constitutionnel.fr/le-bloc-de-constitutionnalite/charte-de-l-environnement-de-2004>

Internationaux

PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES (voir page 38)

www.unglobalcompact.org/Languages/french/dix_principes.html

CONVENTION SUR LA CORRUPTION DE MERIDA

https://www.unodc.org/pdf/corruption/publications_unodc_convention-f.pdf

CONVENTION SUR L'ENVIRONNEMENT DE RIO

https://www.diplomatie.gouv.fr/sites/odysee-developpement-durable/files/9/Declaration_de_Rio_1992_fr.pdf

DECLARATION UNIVERSELLE DES DROITS DE L'HOMME

www.un.org/fr/documents/udhr/

CONVENTIONS ANTICORRUPTION

ORGANISATION POUR LA COOPÉRATION ET LE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE (OCDE)

<http://www.oecd.org/fr/corruption/france-conventiondelocdesurlaluttecontrelacorruption.htm>

ORGANISATION DES NATIONS UNIES

www.unodc.org/documents/treaties/UNCAC/Publications/Convention/08-50027_F.pdf

CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL (OIT) :

https://www.ilo.org/declaration/info/publications/WCMS_095896/lang--fr/index.htm

PRINCIPES DIRECTEURS DE L'OCDE A L'INTENTION DES ENTREPRISES MULTINATIONALES

www.oecd.org/fr/investissement/mne/2011102-fr.pdf

Entrée en vigueur

Ce Code de conduite entre en vigueur le 25 novembre 2019.

Il a été préalablement porté à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail et aux locaux où se fait l'embauche, conformément aux dispositions du code du travail et déposé au secrétariat du conseil de prud'hommes.

Fait à Boulogne-Billancourt, le 22.10.19.

Eric BOUSTOULLER
Directeur Général