

6 mars 2024

CHARTRE ÉTHIQUE

L'ÉTHIQUE AU CŒUR DE NOS MÉTIERS



silvadec

La vie est composite

Sommaire

I. CONTEXTE	3
II. L'ESPRIT SILVADEC	4
Notre mission	4
L'Art de Vivre comme principe	4
Nos valeurs	4
III. PARLONS-EN ENSEMBLE	5
Réaliser un signalement – <i>collaborateurs</i>	6
Réaliser un signalement – <i>fournisseurs, partenaires et clients</i>	6
IV. GUIDE DE CONDUITE & ENGAGEMENTS	7
A. FONDAMENTAUX	7
Sécurité et Qualité des produits	7
Documents Professionnels et Financiers.....	8
Confidentialité	8
Représenter la société.....	9
Utilisation des actifs de la société	9
B. SOCIAL & DROITS DE L'HOMME	10
Dialogue social.....	10
Travail des enfants.....	10
Diversité, équité, inclusion	10
C. ANTICORRUPTION	11
Champ d'application.....	11
Définition	12
D. RÈGLES SPÉCIFIQUES À CERTAINS RISQUES	13
Les paiements de facilitation.....	13
Les cadeaux et les invitations	14
Les dons, mécénats et parrainage	15
Les conflits d'intérêts	16
Évaluation du risque dans nos relations avec les tiers en général	17
Relations avec les agents et intermédiaires commerciaux.....	17
Le lobbying	18
Opérations de fusion-acquisition ou de cession / création de joint-venture	19
Ressources humaines – recrutement, emplois ou stage de complaisance	20
Concurrence	20
V. PILOTAGE DE LA POLITIQUE	21
Mise à jour périodique	22
Rôles et responsabilités.....	22
Sanctions disciplinaires.....	22

I. CONTEXTE

La présente **Charte Éthique** s'inscrit dans une démarche globale de formalisation de nos engagements en matière d'éthique. En effet, le déploiement de la démarche RSE au sein du groupe Silvadec a révélé la nécessité de définir une **politique éthique ambitieuse**, qui reflète nos valeurs tout en condamnant fermement et de manière systématique la corruption et le trafic d'influence.

Ce guide a pour vocation de clarifier nos attentes envers nos collaborateurs, partenaires commerciaux et parties prenantes au sens large, en définissant divers comportements à proscrire car étant susceptibles de s'apparenter à des faits de corruption et/ou de trafic d'influence. Il s'agit d'un outil qui a pour but de vous aider à résoudre les questions et dilemmes que vous pourriez rencontrer dans l'exercice de vos fonctions.

Nous prions chaque collaborateur de lire attentivement et de respecter les consignes énoncées dans ce guide.

Il est important de souligner que cette Charte Éthique ne remplace pas les politiques existantes et que vous devez continuer à vous conformer à l'ensemble des règles et normes définies dans votre environnement professionnel. Cette charte a été pensée pour offrir un cadre à ces politiques et vous permettre de mieux en saisir la logique et finalité.

Il est évident qu'aucun document n'est capable de prévoir ni d'anticiper toutes les situations qui pourraient se présenter, d'autant plus que les dilemmes éthiques se situent la plupart du temps dans des « zones grises » où la situation n'est pas immédiatement évidente. Par conséquent, chaque fois que vous vous trouvez face à une problématique, il est essentiel de vous poser les questions suivantes :

1. Est-ce **conforme** à l'esprit Silvadec (cf. pages 6 et 7 du [Rapport RSE](#))
2. Est-ce **légal** ?
3. Quel **impact** mes actions pourraient-elles avoir sur les parties prenantes et quelles seraient leurs réactions si elles venaient à les reconnaître ?
4. En cas de doute, ai-je sollicité de l'**aide** ?

En cas de doute, **la règle d'or** à suivre impérativement est de **le signaler et d'en discuter ouvertement**.

N.B. : Silvadec se réserve le droit de changer, modifier ou corriger LA CHARTE ÉTHIQUE à tout moment, avec ou sans délai de prévenance, ainsi que celui d'agir comme elle l'entend de façon appropriée à chaque situation individuelle.

II. L'ESPRIT SILVADEC

Chez Silvadec, nous croyons fermement que l'éthique professionnelle est le pilier fondamental sur lequel repose le succès industriel de notre groupe. Le projet entrepreneurial né en 2001 est fondé sur un socle de valeurs communes telles que le respect de la nature et des individus, l'ancrage territorial, la promotion de la santé et du bien-être, l'égalité des sexes, ainsi qu'une approche responsable de la consommation et de la production.

Notre mission

Nous concevons et fabriquons dans une dynamique d'économie circulaire, des matériaux composites innovants et respectueux de l'environnement et de la santé, pour réinventer l'aménagement extérieur.

L'Art de Vivre comme principe

Plus que des produits d'aménagement extérieur, nous proposons une manière d'habiter et de vivre ensemble. Le principe d'Art de vivre à la française ainsi que la volonté d'insuffler de la joie et de la beauté à vos extérieurs nous guident au quotidien. Parce que la beauté et l'élégance sont indissociables de l'excellence.

Nos valeurs

- **L'INNOVATION nous porte** : notre histoire est bâtie sur une audace technologique ; nous défions les normes établies et repoussons les limites pour répondre aux défis de l'habitat contemporain. **Nous n'imaginons pas seulement l'avenir, nous le fabriquons.**
- **L'AVENTURE nous appelle** : Depuis 2014, nous fabriquons notre propre matière première principale issue de déchets de scierie (Silvadec Fibres) ; 2017 a vu la naissance d'une nouvelle unité de production en Allemagne et, en 2025, nous intégrerons la production de plastique recyclé (Heuliad Environnement). **Nous n'évitons pas les obstacles : nous les transformons en opportunités.**
- **Le TERRITOIRE nous habite** : notre attachement au territoire se reflète dans notre engagement envers les communautés locales où nous sommes implantés, de notre Bretagne historique au nouveau site de production de bois composite en Bavière. **Nous n'investissons pas un territoire : nous contribuons à son développement.**
- **L'ENGAGEMENT nous définit : produire mieux, avec moins : une idée simple qui constitue le socle de la stratégie de Silvadec.** Notre double certification ISO 14001-ISO 50001 ainsi que nos labels Bretagne 26000 ; Origine France Garantie, PEFC et Bois de France sont la meilleure preuve de notre engagement. **Nous ne croyons pas au progrès : nous le concrétisons.**
- **La DIVERSITÉ fait notre richesse** : attachée à sa valeur d'ouverture d'esprit, Silvadec étudie, à compétences égales, toutes candidatures. **Nous ne prônons pas seulement la diversité : nous l'incarbons.**

« Chez Silvadec nous n'évitons pas les obstacles, nous les transformons en opportunités ».

L'ESPRIT SILVADEC



PARIS DESIGN WEEK, BIBLIOTHEQUE HISTORIQUE DE LA VILLE DE PARIS IVÈME, 2019

III. PARLONS-EN ENSEMBLE

Tous les collaborateurs doivent agir dans le respect de L'ESPRIT SILVADEC et placer l'éthique au cœur de leur métier. **Nous encourageons tous nos collaborateurs et parties prenantes à exprimer leurs points de vue, à défendre leurs opinions et à signaler tout comportement ou requêtes jugés inacceptables.**

Nous nous engageons à examiner attentivement toute préoccupation exprimée de bonne foi concernant des comportements potentiellement inappropriés de la société, de l'un de ses collaborateurs ou d'un partenaire commercial, et à prendre les mesures appropriées. L'expression "de bonne foi" signifie que vous avez fourni les informations en toute honnêteté et avec exactitude au moment où vous les avez données, même s'il est ultérieurement prouvé que vous faisiez erreur.

Nous avons mis en place des canaux de signalement dédiés, qui offrent la possibilité à tout un chacun de signaler de manière strictement confidentielle des manquements à la loi et/ou à nos politiques internes. Ces dispositifs d'alerte éthique et professionnel permettent de protéger nos collaborateurs, et, in fine, le Groupe Silvadec lui-même.

Réaliser un signalement – *collaborateurs*

Vous pouvez effectuer un signalement de manière confidentielle si vous le souhaitez. Il vous suffit de remplir le questionnaire anonyme disponible sur l'outil de communication interne Viva Engage, au sein de la communauté RH (le [lien](#) est situé sur le côté droit de la page). Ce questionnaire permet à tous les collaborateurs d'exercer leur droit d'alerte, que ce soit pour un signalement éthique ou concernant toute forme de harcèlement.

Réaliser un signalement – *fournisseurs, partenaires et clients*

De la même manière, nous permettons à nos parties prenantes de nous remonter des éventuels problèmes de corruption. Les signalements, alertes, sont adressés par écrit et traités par le service RH. Veuillez-vous référer au canal d'alerte sur le [site de Silvadec](#).

Nous assurerons un retour à toute personne nous ayant fait part de telles préoccupations, dans la mesure où ceci est approprié et que les informations puissent être communiquées sans enfreindre la loi ou d'autres obligations de confidentialité.

En cas d'enquête, nous veillerons à ce qu'elle se déroule dans le respect, entre autres, des principes du contradictoire et de la présomption d'innocence.

Toute information donnée au cours d'une enquête sera uniquement transmise aux personnes qui en ont un besoin légitime. Nous nous portons garants de la confidentialité et de l'absence de représailles au Collaborateur et/ou à la Partie Prenante nous ayant fait part, de bonne foi, de ses préoccupations. **Au cours d'une enquête chaque Collaborateur et/ou Partie Prenante impliqué est requis d'apporter sa pleine et entière collaboration.**

N.B. : Nous attirons votre attention sur le fait que, même si nous n'interdisons pas l'anonymat, nous ne l'encourageons pas. Nous pensons que nous offrons des garanties suffisantes pour qu'un Collaborateur qui souhaite nous faire part d'une préoccupation en toute bonne foi, puisse le faire sans avoir à cacher son identité. De plus, il est difficile de mener une enquête approfondie sur une situation si elle a été rapportée de façon anonyme.

IV. GUIDE DE CONDUITE & ENGAGEMENTS

A. FONDAMENTAUX

Sécurité et Qualité des produits

Culture Groupe

Depuis toujours la sécurité et la qualité de nos produits sont les principes cardinaux qui régissent la production industrielle de Silvadec. **L'excellence, la haute performance, la qualité et la sécurité de nos produits incarnent la preuve même de notre respect vis-à-vis des consommateurs.** Ce sont des éléments **essentiels** qui nous permettent de gagner leur confiance, de construire la renommée de notre entreprise à travers une image de marque irréprochable, qui assure la prééminence de Silvadec dans le domaine de l'aménagement extérieur. **Chaque collaborateur doit poursuivre l'objectif d'excellence industrielle et se porter garant de la qualité totale du produit, de sa conception à sa distribution et ce même après sa mise sur le marché.**

Les réflexes à adopter

Les collaborateurs impliqués dans les activités de développement, de marketing, de fabrication, de vente, d'achats, de logistique, de QHSEE (qualité, hygiène, sécurité, environnement, énergie) doivent :

- 1) Respecter l'ensemble des lois et des réglementations en matière de développement et d'étiquetages produits
- 2) Encourager le dialogue ouvert et transparent sur les questions liées à l'innocuité des produits, pour qu'aucune d'entre elles ne soit ignorées
- 3) S'assurer que les normes appropriées de contrôle de l'hygiène et de la qualité soient mises en œuvre à chaque étape du processus de production
- 4) S'assurer que toutes les réclamations des consommateurs soient bien transmises au Service Client (ADV/SAV)
- 5) Réagir rapidement à tout problème éventuel concernant la sécurité et la qualité de nos produits



Documents Professionnels et Financiers

Culture Groupe

Tous les collaborateurs ont l'obligation de s'assurer que l'ensemble des informations figurant sur les documents commerciaux, financiers, ou autres, sont exactes. Il s'agit de documents essentiels car garants du caractère honnête, efficace et licite de notre activité. En ce sens, ils constituent un facteur de crédibilité et donc une des clefs du succès de Silvadec.

Les réflexes à adopter

- 1) S'assurer que les documents notamment financiers et officiels soient toujours exacts
- 2) Conserver ces documents en toute sécurité et respecter les consignes d'archivage
- 3) Coopérer avec les auditeurs internes ou externes
- 4) Refuser toutes les transactions en espèces. S'il n'y a pas d'autres possibilités, celles-ci doivent faire l'objet d'une autorisation expresse et être correctement enregistrées et documentées
- 5) Veiller à ne pas vendre, transférer ou céder tout bien appartenant à SILVADEC sans les autorisations et les documents nécessaires

Confidentialité

Culture Groupe

La divulgation non autorisée d'informations confidentielles peut porter préjudice à SILVADEC. Dans ce contexte, chaque collaborateur doit s'assurer que toute information non publique reste strictement confidentielle. Il est important de noter que les collaborateurs ayant accès à des informations confidentielles relatives à nos partenaires commerciaux et autres parties prenantes clefs ont la même obligation de les protéger contre toute divulgation.

Les réflexes à adopter

- 1) Limiter la divulgation confidentielle aux seules personnes ayant un besoin légitime d'en avoir connaissance et ceci dans l'intérêt de l'entreprise. De plus, lorsque cela est approprié, il est recommandé de recourir à des accords de confidentialité (NDA - Non Disclosure Agreement) pour encadrer la diffusion de ces informations confidentielles
- 2) Empêcher toute divulgation d'informations confidentielles à des personnes externes à SILVADEC (y compris les membres des familles des collaborateurs)
- 3) Éviter de discuter ou de travailler sur des informations confidentielles dans des lieux publics où les conversations peuvent être entendues et la sécurité des données compromise
- 4) Assurer la sécurité totale des données clients et fournisseurs confidentielles, qu'elles soient sous format papier ou électronique. En cas de doute, veuillez contacter le DPO de l'entreprise ou envoyer un courriel à l'adresse dpo@silvadec.com. Ne pas divulguer d'informations confidentielles relatives à un précédent employeur

- 5) Restituer toutes les informations confidentielles (y compris toutes copies) en cas de départ de SILVADEC.

Représenter la société

Culture Groupe

Chacun d'entre nous contribue à construire la réputation de Silvadec. En tant que garants de l'image de marque du groupe, nous devons apporter une vigilance particulière à notre comportement.

Les réflexes à adopter

- 1) Agir de manière responsable, avec un sens du collectif, en gardant à l'esprit les intérêts du groupe SILVADEC
- 2) Incarner les valeurs de SILVADEC dans l'exercice de son activité professionnelle
- 3) Éviter de parler ou d'écrire au nom de SILVADEC sauf autorisation
- 4) Éviter de parler ou d'écrire sur des sujets hors de son champ d'expertise
- 5) Veiller à ce qu'il n'y ait pas de confusion entre ses opinions ou intérêts personnels et ceux de la SILVADEC

Utilisation des actifs de la société

Règle Groupe

Les ressources de Silvadec sont destinées à soutenir les collaborateurs dans l'accomplissement des objectifs économiques de l'entreprise. Par conséquent, toute utilisation abusive ou gaspillage de ces ressources nuit à l'ensemble de l'équipe et compromet les performances du groupe, tant sur le plan financier qu'opérationnel.

Les réflexes à adopter

- 1) Éviter, sauf exception, toute utilisation personnelle des ressources de la Société. L'usage personnel des outils de communication tels que le courrier électronique, le téléphone, l'Internet, etc. Cet usage peut être toléré dès lors qu'il est limité, qu'il n'entraîne pas de coûts déraisonnables et n'empiète pas sur l'activité professionnelle du collaborateur. Toujours garder à l'esprit que tous les actifs et documents de la Société appartiennent à Silvadec
- 2) Éviter tout usage inapproprié des systèmes d'Information, du courrier électronique et de l'Internet
- 3) Préserver et protéger les ressources de la Société, éviter qu'elles ne soient perdues, endommagées, mal utilisées, gaspillées, prêtées, transférées ou cédées sans autorisation
- 4) Veiller à ce qu'il n'y ait pas de confusion entre ses opinions ou intérêts personnels et ceux de la SILVADEC.

B. SOCIAL & DROITS DE L'HOMME

Dialogue social

Nous souhaitons instaurer un esprit de collaboration ouvert et respectueux au sein du Groupe Silvadec. Ceci est essentiel pour construire une culture d'entreprise fondée sur des valeurs telles que la loyauté, la confiance et la solidarité.

Nous devons reconnaître les idées et contributions des autres. Le travail d'équipe est fortement encouragé, et il est important de partager aussi bien les succès que les échecs. Nous devons faire preuve d'empathie dans nos échanges et partager librement les informations, tout en respectant les règles de confidentialité du Groupe. Enfin, le dénigrement de nos collègues est en totale contradiction avec les valeurs de SILVADEC.

Le Groupe SILVADEC attache une grande importance à l'organisation de moments d'échange collectifs, tels que les « coms groupe » (des réunions d'informations trimestrielles rassemblant tous les collaborateurs) ou encore les ateliers RSE (réunir les collaborateurs pour réfléchir aux actions à mettre en place au sein du Groupe pour nous améliorer sur les sujets qui touchent, de près ou de loin, la RSE).

Travail des enfants

SILVADEC est présente en France et en Allemagne, et la règle cardinale, autant en tant qu'entreprise qu'en tant qu'individu, est de respecter les lois et réglementations des pays dans lesquels SILVADEC opère.

C'est pourquoi Silvadec attache une importance particulière, dans l'esprit et dans la lettre, au respect des Droits de l'Homme et des conventions de [l'Organisation Internationale du Travail](#) qui inclut les principes et lois suivants :

- L'interdiction du travail des enfants et du travail forcé
- Le respect des lois contre la discrimination
- La réglementation de la durée du travail et de la rémunération
- Les lois encadrant la représentation collective des salariés

Diversité, équité, inclusion

Les études le prouvent : plus de diversité au sein d'une entreprise, c'est plus de performance économique ! Chez Silvadec, nous sommes fermement convaincus que la différence constitue un atout essentiel pour l'entreprise. Les différences stimulent la créativité et nous permettent de mieux appréhender les consommateurs, d'être au plus proche de leurs attentes.

Fort de ce constat, nous nous engageons à favoriser et faciliter l'embauche professionnelle de profils requérant une attention particulière : jeunes travailleurs, seniors, personnes défavorisées, personnes présentant des troubles psychiques, et celles qui sont en situation de handicap.

Nous devons tous veiller à ne pratiquer aucune discrimination, en particulier basée sur :

- Le sexe
- Le handicap
- La situation familiale
- Les préférences sexuelles
- L'âge
- Les opinions politiques et philosophiques
- L'activité syndicale
- Les convictions religieuses
- Les origines raciales, sociales et culturelles

Cela s'applique à tout moment de la vie professionnelle : non seulement au moment de l'embauche mais également aux décisions qui relèvent de la promotion, de la formation, du maintien dans l'emploi et des conditions de travail en général.

Les réflexes à adopter

- 1) Soutenir et promouvoir l'engagement de SILVADEC en matière de diversité.
- 2) S'assurer que nos parties prenantes (fournisseurs, clients et partenaires commerciaux) connaissent la politique de Silvadec en matière diversité.

Pour rappel, tout manquement ou doute peut être signalé à l'équipe RH ou par le biais du questionnaire à disposition des collaborateurs sur l'outil de communication interne Viva Engage.

C. ANTICORRUPTION

Champ d'application

La politique anti-corruption s'applique à tous les collaborateurs de toutes les sociétés et filiales du Groupe Silvadec, quel que soit le lieu d'exercice de leurs activités, ainsi qu'à tous ceux qui agissent à nos côtés, au nom ou pour le compte de Silvadec.

Ce guide doit être respecté dans l'ensemble des pays où Silvadec opère, y compris lorsque ces dispositions sont plus strictes que les lois anticorruptions locales applicables. Toutefois, les lois anticorruptions en vigueur doivent être respectées lorsqu'elles sont plus strictes que le présent Guide.

Ce Guide pourra faire l'objet de modifications ou de mises à jour.

Définition

D'après l'Agence Française Anti-corruption, la corruption consiste en « une infraction ancienne (déjà visée dans le code pénal de 1810), qui a longtemps été unique dans la catégorie des manquements au devoir de probité, avant l'ajout du trafic d'influence à la fin du XIXe siècle.

Elle vise le comportement par lequel sont sollicités, acceptés, reçus des offres, promesses, dons ou présents proposés à des fins d'accomplissement ou d'abstention d'un acte, d'obtention de faveurs ou d'avantages particuliers.

L'infraction n'a cessé au fil des années, de voir son champ d'application étendu : fonctionnaires, agents publics étrangers, élus, mais aussi personnes travaillant dans le secteur privé.

La corruption active et la corruption passive sont deux infractions complémentaires mais autonomes. Les agissements du corrupteur (*corruption active*) et ceux du corrompu (*corruption passive*) peuvent être poursuivis et jugés séparément et la répression de l'un n'est nullement subordonnée à la sanction de l'autre.

Par définition, le corrompu accepte, des promesses, des présents des dons et peut même les solliciter alors que le corrupteur, offre des présents et des dons, fait des promesses jusqu'à céder aux sollicitations du corrompu en lui remettant l'objet de la corruption. »¹

En d'autres termes, la corruption est relative au fait de proposer, d'offrir, de donner ou d'accepter de donner, directement ou indirectement, tout avantage (ou perspective d'avantage) indu à une personne, pour elle-même ou pour quelqu'un d'autre, afin qu'elle accomplisse ou s'abstienne d'accomplir (ou parce qu'elle a accompli ou s'est abstenue d'accomplir) un acte dans l'exercice de ses fonctions.

La corruption peut être :

- **Publique** : concerne un ou plusieurs agents publics
Privée : concerne des personnes privées
- **Directe**
Indirecte : via des agents, intermédiaires, sous-traitants ou simple tiers
- **Active** : proposer/donner un avantage indu : le fait du corrupteur
Passive : accepter/solliciter un avantage indu : le fait du corrompu
- **Réalisée**
Proposée : la simple offre, promesse ou sollicitation est réprimée au même titre que l'octroi de l'avantage lui-même et l'abstention d'un acte suffit à établir l'infraction de corruption.

¹ Voir site [AFA](#)

En quoi consiste le trafic d'influence ?

La corruption et le trafic d'influence constituent des délits voisins en droit pénal français. Le trafic d'influence désigne le fait de proposer, d'accorder, d'accepter d'accorder – ou de solliciter ou d'accepter – directement ou indirectement, un avantage quelconque à une personne pour qu'elle abuse de son influence, réelle ou supposée, afin d'obtenir d'une administration publique une décision favorable.

Il implique au moins nécessairement trois acteurs :

1. Un **bénéficiaire**, qui est la personne souhaitant bénéficier d'une décision favorable et qui fournit l'avantage
2. Un **intermédiaire**, qui est celui qui utilise le crédit qu'il possède du fait de sa position auprès d'une personne cible et qui reçoit l'avantage ;
3. Une **personne cible** qui détient le pouvoir de décision (agent public, autorité publique, administration publique etc.).

D. RÈGLES SPÉCIFIQUES À CERTAINS RISQUES

Les paiements de facilitation

Les paiements de facilitation représentent de petites sommes d'argent ou avantages quelconques de faible valeur, versés ou octroyés de manière occulte (donc sans reçu) à un agent public pour accélérer une procédure administrative aboutissant à une décision à laquelle le demandeur a, par ailleurs, droit.

La France, à l'image de nombreux pays, interdit ce type de paiement considéré comme un acte de corruption. Les sanctions applicables à son encontre sont donc identiques à celles applicables aux actes de corruption.

Règle Groupe

Le Groupe Silvadec interdit strictement le versement de paiements de facilitation, même lorsque le droit local le permet.

Les réflexes à adopter

Chaque collaborateur doit refuser courtoisement toute demande de paiement de facilitation en s'appuyant sur le présent Guide, et doit impérativement garder la trace de son refus.

Les cadeaux et les invitations

Un cadeau est un objet remis à titre gracieux, une prestation d'hébergement ou de restauration, une invitation à un évènement ou un avantage quelconque dont le bénéficiaire jouit gratuitement et qui a une valeur monétaire.

Les cadeaux peuvent être remis à des tiers partenaires externes, qu'il s'agisse de clients, de fournisseurs ou de prestataires mais peuvent également être reçus par des collaborateurs des sociétés du Groupe.

Pourquoi les cadeaux et invitations peuvent-ils représenter un risque de corruption ?

Le fait d'accepter ou d'offrir un cadeau ou une invitation peut constituer une manière légitime de construire et entretenir une relation commerciale. Cependant, et selon les circonstances, les cadeaux, divertissements et autres avantages (repas, voyage, hébergement etc.) peuvent s'apparenter à des tentatives d'influer sur la décision d'un tiers pour en tirer une contrepartie indue (un marché, des informations confidentielles, des conditions contractuelles avantageuses...). Les sanctions applicables sont alors les mêmes que celles applicables aux actes de corruption et au trafic d'influence.

Règle Groupe

- Les cadeaux et invitations ne sont pas illicites en eux-mêmes lorsqu'ils sont octroyés ou reçus sans attendre de contrepartie. Ces cadeaux et invitations sont exceptionnels ou liés à des occasions qui le justifient et doivent avoir un objet professionnel (ils ne doivent pas être offerts à la famille ou à des amis de la personne à qui on les offre).
- Le Groupe a fixé la valeur maximale à 150 € par cadeau ou invitation par personne. Au-delà de ce montant, une autorisation préalable de la hiérarchie sera nécessaire.

Les réflexes à adopter

- 1) Le cadeau doit être licite, justifié par un objet professionnel, remis ou reçu en toute transparence, et dans le respect des seuils de valeur imposés par chaque société du Groupe.
- 2) Les cadeaux et invitations sont interdits en période d'appel d'offres.
- 3) Les cadeaux ne doivent jamais prendre la forme d'une remise d'argent en liquide.
- 4) Offrir ou recevoir un cadeau ou une invitation qui provoquerait une gêne s'il était révélé publiquement.

La caisse de vin : un collaborateur vient de lancer un appel d'offres pour l'achat de chariots élévateurs, pour les trois prochaines années. Lors de la négociation commerciale avec l'un des fournisseurs en lice, celui-ci lui offre une caisse de vin.

INTERDIT. Il s'agit d'un moment critique où le fournisseur espère remporter l'appel d'offres. Il sera dès lors présumé que le cadeau a pour but d'obtenir un avantage indu (i.e. être le fournisseur sélectionné). A ce titre, tout cadeau doit être refusé, même lorsqu'il est de faible valeur.

La boîte de chocolats : à l'approche de la fin d'année, le service Achats souhaite remercier les fournisseurs de Silvadec en leur offrant un assortiment de chocolats d'une marque prisée.

AUTORISÉ. À la condition que le Groupe Silvadec ne soit pas en cours de négociation commerciale avec les destinataires du cadeau.

Les dons, mécénats et parrainage

Les dons sont le moyen d'accorder à des fins caritatives une somme d'argent, des biens ou des services, sans attendre de contrepartie directe de la part du bénéficiaire, ni de compensation publicitaire. Les dons sont généralement accordés à des organisations à but non lucratif.

Le mécénat est un soutien financier, de compétences ou matériel apporté par une entreprise sans recherche d'une contrepartie économique directe, à un organisme exerçant une activité non lucrative. Ce soutien financier est réalisé en vue de soutenir une activité présentant un caractère d'intérêt général.

Le parrainage (ou sponsoring) est une technique de communication consistant pour une entreprise à contribuer financièrement et/ou matériellement à une action sociale, culturelle, sportive en vue d'en retirer un bénéfice direct matérialisé par la visibilité des valeurs de l'entreprise et l'augmentation de sa notoriété.

Dans quelle mesure les dons ou les actions de mécénat peuvent-ils poser problème ?

Les dons, mécénat et parrainage peuvent être utilisés pour dissimuler un avantage indu, et dans certains cas, être assimilés à des faits de corruption directe ou indirecte, quelle que soit leur valeur. Ce risque est accentué dans le cas où les événements ou activités bénéficiaires ont des liens directs ou indirects avec des agents publics.

Règle Groupe

- Ces dons et mécénats doivent être réalisés en toute bonne foi, c'est-à-dire sans rechercher d'avantages spécifiques, autres que la promotion de l'image de l'entreprise.
- Ils doivent être conformes à l'ensemble de la législation et des règlements applicables.

- Tout don est subordonné, mécénat, parrainage doit faire l'objet d'un processus de validation de la Direction et doit être dûment enregistré.

Les réflexes à adopter

- 1) S'assurer de l'authenticité de l'organisation bénéficiaire des dons, parrainages et/ou actions de mécénat
- 2) S'assurer que l'organisation bénéficiaire n'est pas pas liée directement ou indirectement à l'un de vos partenaires commerciaux et/ou une Personne Exposée Politiquement (PEP)
- 3) Sélectionner des organisations qui portent les mêmes valeurs et causes que Silvadec
- 4) Procéder à un enregistrement comptable détaillé des dons, mécénats et parrainages, qui expriment leur nature véritable

Les conflits d'intérêts

Une personne est en situation de conflit d'intérêts lorsque des intérêts personnels directs ou indirects relevant de sa sphère privée sont ou peuvent être en contradiction avec les intérêts du Groupe Silvadec. Cette situation peut donc risquer de nuire à l'exercice impartial de ses fonctions.

Il peut s'agir d'intérêts personnels d'un collaborateur mais aussi de ceux des personnes qui lui sont proches (conjoint, famille, connaissance sur qui il exerce ou qui exerce sur lui une influence). Le conflit peut aussi naître de liens extra-professionnels tissés avec des clients, fournisseurs, partenaires ou concurrents du Groupe, ou tout autre acteur de la vie économique ou publique.

Les risques en matière de corruption

Les conflits d'intérêt ne sont pas illicites en soit, mais tous cas de conflit d'intérêts doivent être signalé au service RH ou à la Direction du groupe Silvadec. En effet, ces situations sont susceptibles de mettre à mal l'objectivité, la neutralité et l'impartialité d'une décision créant ainsi un contexte qui favorise les actes de corruption, le trafic d'influence, la prise illégale d'intérêt ou le favoritisme.

Règle Groupe

Afin d'éviter tout risque, les conflits d'intérêt doivent être identifiés, signalés et le cas échéant faire l'objet de mesures de remédiation avec la Direction. Ceci dès leur apparition, avant même que tout acte commercial ait démarré.

Les réflexes à adopter

Lorsqu'un collaborateur se trouve ou risque de se trouver dans une situation pouvant conduire à un conflit d'intérêts, il doit le déclarer et garder la trace de cette déclaration ainsi que les mesures de remédiation mises en œuvre le cas échéant.

Évaluation du risque dans nos relations avec les tiers en général

Les tiers consistent en l'ensemble des personnes et sociétés avec lesquelles les sociétés du Groupe Silvadec sont en relations pour mener leurs activités : clients, fournisseurs, sous-traitants, consultants (avocats, conseils divers), intermédiaires, associations professionnelles, pouvoirs publics, etc.

Les risques en matière de corruption

La responsabilité du Groupe Silvadec peut être engagée si un tiers se rend coupable d'un acte de corruption au nom du Groupe Silvadec ou si Silvadec bénéficie en connaissance de cause (ou sans avoir pu raisonnablement l'ignorer) d'un acte de corruption commis par un tiers.

Règle Groupe

L'évaluation du risque de corruption présenté par les tiers doit être réalisée systématiquement avant toute conclusion d'un accord avec eux. De même, en cas de soupçon au cours de la relation, une nouvelle évaluation plus poussée du tiers doit être effectuée. Certains tiers et certaines situations présentent, par nature, un niveau de risque plus élevé. Dès lors:

- Les agents et intermédiaires ainsi que les bénéficiaires d'opérations de mécénat, de dons ou de parrainage font l'objet d'une diligence spécifique ;
- Les interactions avec les agents publics (y compris dans le cadre de représentations d'intérêt et de lobbying) ainsi que les appels d'offres (publics comme privés) présentent des profils de risques accrus requérant une vigilance particulière.

Les réflexes à adopter

Les collaborateurs du Groupe doivent se rapprocher de la Direction s'ils détectent le moindre élément suspect susceptible d'influer sur le niveau de risque de corruption d'un tiers.

Relations avec les agents et intermédiaires commerciaux

Un intermédiaire commercial est une personne ou une société intervenant dans une relation commerciale entre une société du groupe Silvadec et un client ou un fournisseur. Il peut s'agir d'un agent commercial, apporteur d'affaires, trader ou consultant. Il convient de souligner que dans certains cas, les distributeurs peuvent être considérés comme des intermédiaires commerciaux de telle sorte que cette Politique s'applique à eux.

Les risques en matière de corruption

Dans la majorité des cas de corruption, des études démontrent que, pour les cas ayant donné lieu à une condamnation, un intermédiaire était impliqué. Cela s'explique par le fait que le recours à ce type de tiers facilite la commission d'un acte de corruption (pas de trace dans les comptes de l'entreprise) et que ces tiers ont également intérêt à commettre de tels actes (ils sont souvent payés à la commission). Or, peu importe le

statut de l'intermédiaire (agent, consultant...) : dès lors que l'acte de corruption profite, directement ou indirectement à Silvadec, la responsabilité pénale du Groupe et des collaborateurs impliqués est susceptible d'être recherchée.

Règle Groupe

Les relations avec les intermédiaires de ventes sont strictement encadrées. Elles sont soumises à des règles particulières qui suivent l'approche suivante :

- Vérifications préalables lors de la sélection de l'intermédiaire avec la Direction : le recours à un intermédiaire suppose au préalable d'effectuer des vérifications quant à l'intégrité et la réputation de l'intermédiaire, ainsi que son aptitude financière et technique à accomplir les prestations attendues (due diligence).
- Formalisation de la relation dans un contrat écrit et signé par les parties avec les clauses et annexes détaillant notamment les prestations attendues, leurs rémunérations et les exigences du Groupe en matière de lutte contre la corruption ;
- Suivi selon les procédures applicables avec des entretiens réguliers et mise à jour des informations au moment du renouvellement des contrats : Silvadec doit avoir la possibilité d'auditer les activités de l'intermédiaire.

Les réflexes à adopter

1. S'assurer avant paiement de la réalisation effective du contrat sur présentation de justificatifs comptables ou techniques
2. Justifier le recours à une tierce partie et le déclarer
3. Insérer une clause anticorruption dans les contrats
4. Respecter la Procédure Groupe – Grille RSE Évaluation Fournisseur – Achats Responsables.

Le lobbying

La représentation d'intérêts, plus communément désignée sous le terme de lobbying, se définit comme l'activité qui consiste à influencer, directement ou indirectement, sur la décision publique, notamment sur le contenu d'une loi ou d'un acte réglementaire en entrant en communication avec un ou plusieurs décideurs publics. Le lobbyiste, également appelé représentant d'intérêts, a notamment pour objectif de faire connaître les activités de Silvadec et/ou de ses filiales auprès des décideurs publics afin de leur apporter une expertise technique sur un sujet en lien avec l'expertise de Silvadec.

À noter que la représentation d'intérêts est strictement encadrée par un ensemble de lois locales.

Les risques en matière de corruption

La représentation d'intérêts consiste en une activité licite et utile au bon fonctionnement des institutions dans la mesure où elle permet aux pouvoirs publics, à l'heure de prendre une décision, de connaître les différents intérêts en présence et ainsi de prendre une décision éclairée. La représentation d'intérêts se distingue du trafic d'influence en ce que les moyens employés pour influencer sur la décision publique sont légitimes et reposent sur une argumentation économique, politique, commerciale ou encore technique. Elle peut être illicite si le représentant d'intérêts n'a aucune valeur ajoutée (celle-ci pouvant découler d'une compétence

particulière dans le domaine concerné, d'une force de conviction, d'un accès à un tiers ayant cette compétence) et si sa seule contribution consiste en ses liens d'amitiés avec un décideur public.

Règle Groupe

Chez Silvadec, les actions de lobbying sont principalement menées par les associations professionnelles auxquelles les sociétés du Groupe sont adhérentes. Au niveau central, elles sont pilotées selon les cas par la Direction Générale, la Direction Technique, la Direction R&D, la Direction RSE.

Les réflexes à adopter

Les personnes effectuant des actions de représentation d'intérêts au nom ou dans l'intérêt de Silvadec doivent respecter les règles suivantes :

- 1) Mener leurs activités dans le respect des réglementations et bonnes pratiques nationales, en s'enregistrant auprès des autorités, si nécessaire ;
- 2) Agir avec professionnalisme, rigueur et probité, notamment en fournissant des informations fiables et exactes et en évitant toute situation de conflit d'intérêts ;
- 3) Ne favoriser en aucun cas les intérêts de Silvadec auprès des décideurs publics par l'octroi direct d'un quelconque avantage indu.
- 4) Ne surtout pas entreprendre une démarche de lobbying sans avoir obtenu un accord préalable.
- 5) Ne surtout pas offrir un cadeau ou une invitation induue ou tout autre avantage dans le but d'influencer un décideur.

Opérations de fusion-acquisition ou de cession / création de joint-venture

Le Groupe Silvadec peut être conduit à faire l'acquisition de nouvelles sociétés et/ou actifs divers, ainsi qu'à créer ou céder une joint-venture [la BPI définit une Joint-Venture, encore appelée coentreprise, en un contrat de collaboration entre deux ou plusieurs entreprises dans le but de mettre en commun une stratégie (mutualisation des coûts et des risques)].

Les risques en matière de corruption

Les opérations de fusion-acquisition-cession sont susceptibles de présenter des risques spécifiques en matière de corruption. Silvadec peut être tenue responsable de toute faute et acte de corruption commis par des entités acquises dans le cadre de ce type d'opération. En effet, le Groupe encourt un risque élevé de condamnation dans les cas suivants :

- Silvadec n'aurait pas effectué de vérification en matière de risques de corruption préalablement à une telle opération
- Silvadec a maintenu des pratiques de corruption existantes à la suite d'une acquisition

Enfin, la vente d'une société ou entité du Groupe Silvadec à un tiers étant condamné pour des faits des peines de corruption et trafic d'influence est susceptible d'avoir un impact fort et négatif sur la réputation du Groupe.

Règle Groupe

Chez Silvadec, pour prévenir ces situations de corruption, nous nous astreignons systématiquement à mener une série de contrôles appelés "due diligence" (obligation de vigilance) avant toute opération de fusion, acquisition ou cession. Il s'agit d'un ensemble de vérifications effectuées par un acquéreur potentiel en vue d'une transaction.

Les réflexes à adopter

1. Mener une « due diligence » exhaustive de la société/entité concernée
2. Réaliser un « audit compliance » (audit de conformité) complet
3. Négociation du contrat équilibrée - inclure des garanties dans le contrat final

Ressources humaines – recrutement, emplois ou stage de complaisance

Le stade du recrutement présente un risque spécifique propre au domaine des Ressources Humaines. Un emploi de complaisance est le fait de procéder au recrutement d'un candidat, tout type d'emploi confondu, du fait de ses relations personnelles (familiales, amicales ou affectives) avec un client, un fournisseur ou un service public, contre la mise en place d'une contrepartie, comme le maintien d'une relation commerciale.

Règle Groupe

Afin de gérer de la manière la plus optimale possible les recrutements et limiter au maximum les risques de corruption, directes ou indirectes, les demandes d'emploi sont étudiées selon une procédure stricte, garante d'objectivité et répond à deux grands principes directeurs :

- Le recrutement de tout nouveau collaborateur doit s'effectuer sur la base de critères objectifs d'adéquation entre la fiche de poste et les compétences des candidats
- Chaque décision de recrutement doit être validée par soit le N+1, le N+2 ou la direction, indépendamment du poste et du candidat.

Chaque candidat est entretenu par plusieurs personnes au sein de l'entreprise, y compris le recruteur, le manager, les futurs collègues ou homologues, dans le but de prévenir toute forme de discrimination, qu'elle soit positive ou négative.

Les réflexes à adopter

Tout candidat ayant une relation avec un collaborateur, client, fournisseur, ou autre partie prenante, ne doit pas être écarté de manière systématique. Cependant, il est essentiel de s'assurer que son recrutement répond à une procédure normale et qu'il n'est pas susceptible de constituer une faveur en échange de laquelle le Groupe espère ou attend un avantage indu.

Concurrence

Règle Groupe

Silvadec respecte toutes les parties prenantes constitutives de son environnement professionnel, y compris nos concurrents. En tant que leader européen sur le marché de bois composite, nous avons un **devoir**

d'exemplarité. Nous avons tout intérêt à travailler dans un secteur où les pratiques commerciales bénéficient d'une bonne réputation. Cela contribue à maintenir une image favorable du secteur et renforce notre crédibilité auprès de nos clients.

Les réflexes à adopter

- 1) Agir avec les concurrents de la même manière que nous aimerions qu'ils agissent avec nous
- 2) Ne pas partager en aucun cas des informations confidentielles à nos concurrents
- 3) Éviter au maximum d'inciter notre réseau de clients/fournisseurs à rompre leurs éventuels contrats avec la concurrence
- 4) S'abstenir de tout comportement volontairement nuisible vis-à-vis de la concurrence
- 5) S'abstenir de dénigrer nos concurrents sur la base de fausses déclarations sur leurs produits et services

Mécénat forcé : cela fait plusieurs semaines qu'un collaborateur du groupe Silvadec est en phase de négociation commerciale avec un fournisseur de plastique recyclé. Le fournisseur conditionne l'attribution du contrat au versement d'un don à la fondation au sein de laquelle travaille sa femme.

INTERDIT. Un don au nom du Groupe Silvadec ne peut être octroyé quand l'objectif poursuivi est la satisfaction d'un objectif personnel.

Parrainer l'aménagement d'un sentier côtier : un collaborateur du Groupe Silvadec se fait présenter par le biais d'une connaissance un projet d'aménagement d'une partie du sentier des douaniers en baie de Saint-Brieuc. Ce projet nécessite des parrainages, et l'association mandatée pour ce projet est à la recherche de soutiens.

AUTORISÉ. À la condition que le Groupe Silvadec ne soit pas en cours de négociation commerciale avec les destinataires du don.

V. PILOTAGE DE LA POLITIQUE

La direction générale [CODIR] est responsable de la Politique Éthique et Anti-Corruption. Elle a délégué sa conception au service RSE, et son déploiement aux services RH, Achats et Commercial en fonction des sujets.

Dans ce cadre, ces derniers sont notamment chargés de :

- Veiller à sa stricte application et à son déploiement optimal
- Assurer sa mise à jour
- Définir des programmes de formation et de sensibilisation en matière de prévention et de lutte contre la corruption et le trafic d'influence.

Le service RH est l'interlocuteur privilégié pour répondre à toute interrogation théorique ou pratique des collaborateurs du Groupe concernant des situations susceptibles d'être liées à des actes de corruption ou de

trafic d'influence, que ce soit dans une optique préventive ou corrective. Il assure le conseil, l'accompagnement, et formule des recommandations opérationnelles aux collaborateurs sur la mise en œuvre de la politique en vigueur.

Mise à jour périodique

La Politique anticorruption relève de la responsabilité conjointe des services RH, Achats et/ou Commercial. Toute modification de cette politique ne peut être effectuée qu'avec leur accord mutuel. Elle fera l'objet d'une révision périodique, conduite par les services RH, Achats et/ou Commercial afin de prendre en compte les évolutions contextuelles et réglementaires, ainsi que les incidents éventuellement détectés.

Rôles et responsabilités

Tous les collaborateurs, quel que soit leur niveau hiérarchique ou leur fonction, sont tenus de respecter et d'appliquer les règles énoncées dans cette Politique. **Il est crucial d'insister auprès des managers sur l'importance de leur rôle dans la promotion, la diffusion et le maintien d'une culture de conformité au sein du Groupe Silvadec.**

Sanctions disciplinaires

Le non-respect des dispositions de cette Politique anticorruption expose tout collaborateur à des sanctions disciplinaires, pouvant aller d'un simple avertissement (ou équivalent) jusqu'au licenciement, en fonction de la gravité des infractions. Il est important de souligner que le Groupe Silvadec adopte une politique de tolérance zéro envers tout acte de corruption ou de trafic d'influence.

Les sanctions appropriées seront déterminées en accord avec le droit applicable au collaborateur concerné et seront appliquées en conformité avec les procédures légales en vigueur, en garantissant les droits et protections du collaborateur concerné.

DONNER DU SENS
À VOS AMÉNAGEMENTS EXTÉRIEURS



silvadek

La vie est composite