

ÉTHIQUE & COMPLIANCE

CODE DE CONDUITE
GROUPE ADP



GROUPE ADP

DES HORIZONS À PARTAGER

ÉDITO

RÉFLEXE ÉTHIQUE, LE BON CAP !

L'éthique et la compliance sont définies comme le respect des valeurs du Groupe ADP (responsabilité et hospitalité) et la conformité aux lois et aux règlements.

Avant d'être un changement de procédures, l'éthique et la compliance reposent sur un changement culturel.

Chaque collaborateur doit y prendre part en traduisant les valeurs du Groupe dans sa pratique professionnelle au quotidien.

En toute circonstance, le réflexe éthique, c'est le bon cap !



LOYAUTÉ, UN ENGAGEMENT BIPARTITE

La signature d'un contrat de travail (CDI, CDD, contrat d'apprentissage...) entraîne le respect par le salarié comme par l'employeur, d'une obligation de loyauté impliquant la probité des deux parties dans l'accomplissement de la prestation de travail.

CETTE OBLIGATION DE LOYAUTÉ S'IMPOSE :

- tout au long de la durée du contrat de travail, y compris les périodes de suspension (comme les périodes d'arrêt de travail, de congés),
- à tous les salariés, quel que soit leur poste de travail,

- et en dehors de toute clause figurant dans le contrat de travail à ce sujet.

Cette obligation couvre toutes sortes d'agissements émanant tant du salarié (ne pas nuire ou dénigrer son employeur, un client, un fournisseur, un partenaire..., ne pas diffuser d'informations confidentielles, exercer une activité concurrente sans autorisation préalable...) que de l'employeur (payer les salaires dus et respecter les échéances, fournir au salarié le travail convenu, mettre à sa disposition le matériel adéquat pour réaliser le travail attendu...) et pouvant causer un tort illégitime à une des deux parties.

POURQUOI UN DISPOSITIF ÉTHIQUE ET COMPLIANCE POUR LE GROUPE ADP ?

NOTRE DÉFINITION DE L'ÉTHIQUE ET DE LA COMPLIANCE

Pour le Groupe ADP, l'éthique et la compliance impliquent à la fois **le respect des lois et règlements** mais aussi, **le respect des valeurs du Groupe ADP** : Responsabilité et hospitalité.



L'éthique et la compliance sont pour notre Groupe un levier de confiance auprès de l'ensemble de nos parties prenantes et donc un levier de performance !

Elles comptent pour 12 à 18% dans la notation extra-financière qui impacte directement notre capacité de développement.

L'éthique et la compliance ne sont pas des variables d'ajustement : elles sont un impondérable du Groupe ADP qui doit être notre marque de fabrique au quotidien dans la façon dont nous menons nos activités et où que nous opérons.

C'est la raison pour laquelle le Groupe ADP déploie un dispositif global dans lequel l'information, la sensibilisation et la formation sont des leviers clés pour vous accompagner dans le déploiement de la démarche au quotidien.

Un programme solide d'éthique et de compliance contribue à préserver une image positive de l'entreprise, tout en limitant les risques auxquels le Groupe peut être exposé. C'est donc un facteur de confiance pour les collaborateurs, nos clients et nos fournisseurs

et un gage de bonne gouvernance pour nos actionnaires.

Les principes énoncés dans ce Code ont pour but d'aider chaque collaborateur dans leurs pratiques professionnelles quotidiennes.

Ces règles éthique et de compliance reposent sur trois principes qui doivent guider les comportements de travail : responsabilité, intégrité et respect d'autrui.

Tout manquement à ces règles pourra faire l'objet de sanctions disciplinaires.

Face à une situation délicate, il est donc nécessaire d'échanger avec ses managers ou avec le Référent Éthique et Compliance (cf. chapitre "Comment faire face à une situation délicate"). Le questionnement de sa pratique et le dialogue sur ces sujets sont les clés pour acquérir les bons réflexes, cheminer vers les bonnes solutions, détecter les situations à risque et les remonter pour faire progresser l'entreprise ensemble !

C'est l'action de chacun de nous qui permettra de garder le bon cap !



codeofconduct.groupeadp.fr

L'éthique et la compliance sont aujourd'hui un prérequis dans la conduite des affaires.

Les manquements en la matière peuvent conduire à des exclusions sur certains marchés (Banque Mondiale...) ou des interdictions d'emprunter auprès des banques en vue de notre développement...

L'ensemble de nos parties prenantes sont attentives à notre démarche en matière d'éthique et de compliance. Les valeurs de responsabilité et d'hospitalité sont des facteurs de réussite pour le Groupe.

Chacun est acteur et ambassadeur de l'Éthique et la compliance à son niveau et dans ses missions. Cette responsabilité de chaque collaborateur fait la force du Groupe : c'est un marqueur fort qui en nourrit la performance.

Dans le cadre d'un contrôle, quel que soit sa nature (contrôle interne, audit, enquête interne, contrôle d'autorités...), chaque collaborateur sollicité doit coopérer activement.

Les règles de ce Code doivent donc être appliquées par chaque collaborateur et par toute personne agissant pour le compte ou au nom de l'entreprise (sous-traitants...). Les collaborateurs doivent également veiller à ce que les personnes placées sous leur responsabilité en respectent les principes.

L'hospitalité est aussi un sujet clé dans la culture Éthique. Cette valeur doit avant tout s'incarner en interne au sein des équipes pour ensuite être perçue sur nos plateformes par nos passagers.

La démarche éthique et compliance a donc pour vocation de **protéger l'ensemble des collaborateurs du Groupe ADP mais aussi l'entreprise.**



EXEMPLE DE SANCTIONS PRONONCÉES POUR DES FAITS DE CORRUPTION

- **CONDAMNATION DE AIRBUS : 2,9 Milliards \$ en 2020.**

POURQUOI CE CODE ET COMMENT L'UTILISER ?

Le Groupe ADP évolue dans un environnement exigeant où des écarts de comportement en apparence anodins peuvent avoir des conséquences gravement dommageables (pénales, financières, commerciales, conséquences en termes de réputation, etc.).

Aussi, le Groupe ADP a-t-il souhaité fixer des règles de conduite, qui, bien que non exhaustives, doivent protéger les collaborateurs et lui-même.

Le présent code s'applique aux collaborateurs du Groupe ADP.

Il apporte des illustrations concrètes pour que vous vous les appropriiez et les traduisiez au quotidien dans vos pratiques professionnelles

QUI DÉFINIT ET PILOTE LE PROGRAMME ÉTHIQUE ET COMPLIANCE ?

Au niveau du Groupe, la Direction Éthique et Données Personnelles et la Direction Juridique et des Assurances pilotent ce programme. Elles copilotent son déploiement en s'appuyant sur les Référents Éthique et Compliance au sein des filiales et en collaborant avec les relais dans les directions transverses.

QUI CONTACTER EN CAS DE QUESTIONS, SITUATION DÉLICATE... ?

Il est essentiel de ne pas rester seul face à des questions ou une situation délicate !

Le dialogue permet d'éclairer les situations, détecter les risques et trouver des solutions (cf. chapitre "Comment faire face à une situation délicate").

Un dispositif d'alerte* est également à votre disposition : il est mentionné dans le présent Code et par la Charte pour le traitement des alertes, accessible sur la plateforme d'alerte.

* <https://alert.groupeadp.fr>

**Le Groupe ADP s'est engagé en signant
les 10 principes du Global Compact en 2003
sur lesquels il s'appuie pour le déploiement
de ses politiques.**

**LES 10 PRINCIPES
DU GLOBAL COMPACT**



Droits de l'Homme	Environnement
1/ Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme.	7/ Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement.
2/ Veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme.	8/ Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.
Normes internationales du travail	9/ Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement
3/ Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective.	Lutte contre la corruption
4/ Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi.	10/ Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin
5/ Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.	
6/ Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.	

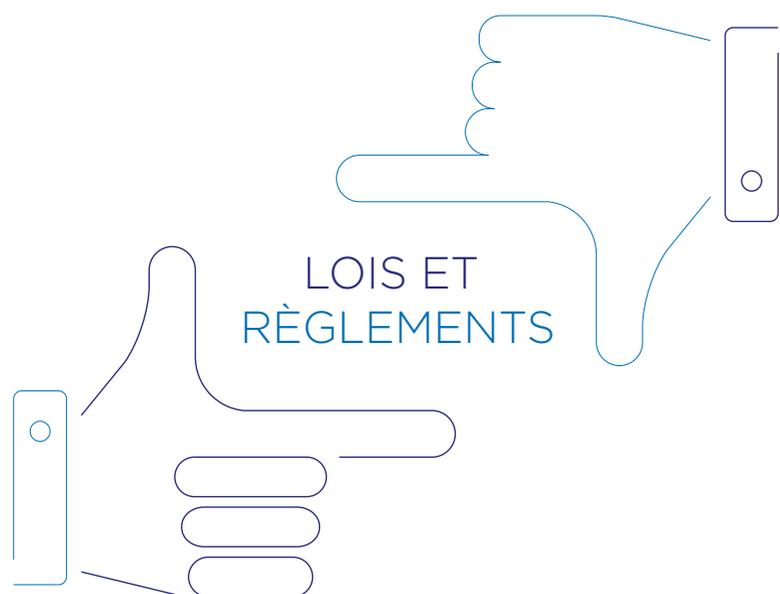
SOMMAIRE

Respecter les lois et réglementations	8
Lutter contre les atteintes à la probité	10
Prévenir la corruption	12
Prévenir le trafic d'influence	16
Être vigilant concernant les cadeaux, invitations et avantages	18
Détecter et traiter les conflits d'intérêts	20
Respect du code par les partenaires	22
Protéger l'information et les données personnelles	23
Respecter la libre concurrence et lutter contre les pratiques collusoires et coercitives	28
Respecter nos collaborateurs et nos partenaires	34
Comment faire face a une situation délicate ? : le dispositif d'alerte du groupe et la protection des lanceurs d'alerte	40
Glossaire	42

RESPECTER LES LOIS ET RÉGLEMENTATIONS

Il n'y a pas d'éthique sans conformité aux lois et aux réglementations.

Chaque salarié doit, en toute occasion, respecter rigoureusement les lois et réglementations ainsi que les obligations contractuelles qui s'imposent à lui dans l'exercice de ses fonctions.



LES +

La conformité réglementaire permet une gestion efficace des risques et elle permet de protéger les collaborateurs contre toute forme d'atteinte à la probité.

Elle est impérative pour préserver la confiance de nos parties prenantes dans nos relations d'affaires qui sont fondées sur la transparence.

FOCUS : SANCTIONS INTERNATIONALES

Des sanctions internationales (ou embargos) peuvent être prononcées à l'encontre de certains pays, personnes ou secteurs.

Tout collaborateur du Groupe est donc tenu d'appliquer la Procédure Groupe Sanctions Internationales.

Tout manquement avec la réglementation en matière de sanctions internationales peut entraîner des sanctions civiles et pénales importantes pour le collaborateur et le Groupe.

Il est donc essentiel de s'adresser à la Direction Juridique et au Référént Éthique et Compliance avant tout projet ou contrat en cas de doute.

Par exemple :

Je suis promu à un nouveau poste. Dans ce cadre, je participe à la gestion d'une activité aéroportuaire s'assurant de l'accessibilité des passagers. Mon équipe me dit que nous sommes soumis à un règlement spécifique que je ne connais pas.

Que dois-je faire ?

Il faut avoir un échange avec votre manager et demander toute information pertinente à la Direction juridique et des assurances.



LES BONNES PRATIQUES

- Échanger avec son manager sur les connaissances juridiques nécessaires pour votre fonction.
- Si nécessaire à l'exercice de vos fonctions, acquérir les connaissances minimales en matière de lois et de réglementations.
- Se rapprocher de la direction juridique pour identifier la réglementation applicable
- Respecter les délégations en vigueur.



LES ZONES DE VIGILANCE

En cas de doute sur la légalité d'un document, l'application d'une procédure :

- Prendre conseil auprès de votre manager, d'autres collaborateurs de votre direction.
- Consulter, selon les cas, la Direction juridique, le Référént Éthique et Compliance du Groupe, votre responsable RH.

Par exemple :

Je suis responsable de la sûreté d'un terminal. Un agent de l'état me dit que je dois prévoir dans mes procédures que les agents de l'état peuvent passer au poste de filtrage sans présenter leur badge, leur uniforme faisant foi. Je ne trouve rien en ce sens dans l'arrêté préfectoral mais je m'exécute car la demande provient d'un service de l'état.

Est-ce acceptable ?

Si aucun texte ne prévoit une telle exemption, un agent de l'état ne peut en aucun cas la demander. Se conformer à cette instruction contreviendrait à la loi et mettrait en péril l'entreprise. Vous pouvez vous rapprocher de la direction juridique et des assurances qui pourra vous éclairer sur l'existence d'un texte et vous aider le cas échéant à formuler une réponse à l'agent demandeur.



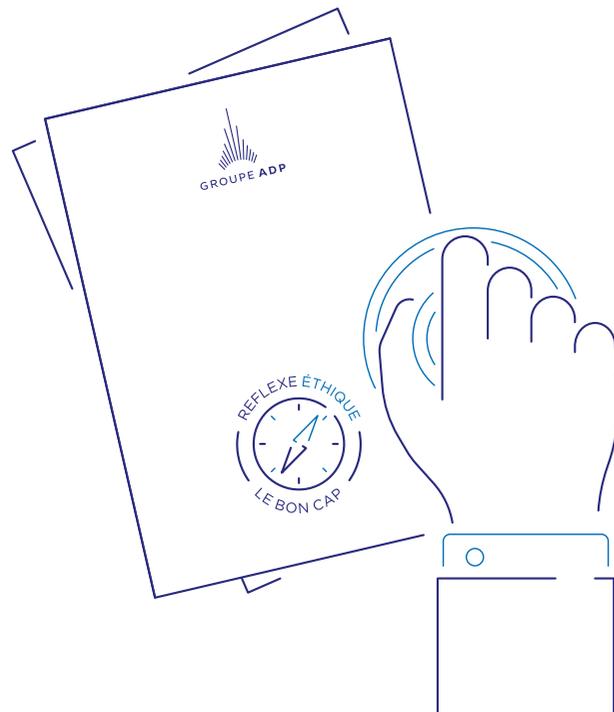
CE QUI EST INTERDIT

- Prendre une décision impliquant un risque juridique sans avoir consulté votre manager ou la Direction juridique.
- S'engager ou engager l'entreprise en cas de doute sur le respect des lois et règlements par l'entreprise ou ses partenaires.

LUTTER CONTRE LES ATTEINTES À LA PROBITÉ

Les atteintes à la probité renvoient vers tout acte de tromperie dans le but d'obtenir un avantage indu ou illégal.

Elles peuvent être passibles de poursuites pénales. Il s'agit notamment de vol, d'extorsion, d'escroquerie, d'abus de confiance, de recel, de blanchiment d'argent, de corruption (cf. Chapitre "Prévenir la corruption") ou trafic d'influence (cf. Chapitre "Prévenir le trafic d'influence"), de délit de favoritisme, de prise illégale d'intérêt, de détournement de biens ou fonds publics, de délit d'initié ou d'abus de biens sociaux, de concussion, de collusion, de pratiques coercitives (cf. Chapitre "Respecter la libre concurrence et lutter contre les pratiques collusoires et coercitives"), manœuvres obstructionnistes, d'usurpation d'identité et de fonction.



Par exemple :

Je suis comptable, et un vendredi à 16h je reçois un appel d'une personne se présentant comme le Président-directeur général et m'intimant d'effectuer immédiatement un virement sur un compte dont il me communique les détails.

Dois-je m'exécuter ?

Il pourrait s'agir d'une escroquerie, connue sous le nom de "fraude au président". Il convient de suivre les procédures, prévenir son manager et lancer toute opération de vérification nécessaire.

Par exemple :

Je suis en mission et souhaite rapporter un cadeau pour mes enfants. Je paye avec ma carte affaire Groupe ADP, et fais passer une note de frais.

Est-ce acceptable ?

Un tel agissement est un abus de confiance. La carte affaire doit être utilisée à des fins purement professionnelles.



LES BONNES PRATIQUES

Chaque collaborateur doit participer à la prévention des comportements frauduleux :

- Appliquer les consignes et procédures en vigueur.
- Préserver le patrimoine de l'entreprise et son inventaire (équipements, matériels...).
- Tracer ses actes et conserver les justificatifs.



LES ZONES DE VIGILANCE

- En cas de suspicion de fraude, prévenir son manager, la Direction juridique ou le Référent Éthique et Compliance du Groupe.



CE QUI EST INTERDIT

- Accepter de passer outre les procédures de l'entreprise.

PRÉVENIR LA CORRUPTION

La corruption consiste à procurer un avantage (cadeau, invitation, argent, information, service...) à une personne publique ou privée en vue d'obtenir de sa part un acte ou une abstention. Elle peut être active (du côté du corrupteur) ou passive (du côté du corrompu).

L'intention, seule, peut être qualifiée de délit de corruption !

La corruption engage la responsabilité des collaborateurs impliqués (corrupteurs et corrompus) mais aussi celle de l'entreprise et ses représentants. De plus, elle porte atteinte à leur réputation. Pour prévenir la corruption, trois principes doivent être portés et appliqués par l'ensemble des collaborateurs :

Zéro tolérance, tous concernés, tous vigilants.

Le Groupe ADP sera toujours du côté des collaborateurs intègres qui refusent toutes formes de corruption.

LES BONNES PRATIQUES

- Diriger les opérations quotidiennes avec ouverture, équité et honnêteté, en respectant les normes de fonctionnement du Groupe ADP.
- Partager notre engagement avec nos partenaires dans le cadre de nos activités.
- En cas de suspicion ou de tentative de corruption, prévenir son manager ou le Référent Éthique et Compliance du Groupe (cf. chapitre "Comment faire face à une situation délicate").

LES ZONES DE VIGILANCE

- Se sentir redevable suite à un avantage procuré par un partenaire.
- Recourir à des intermédiaires (ou apporteurs d'affaires).
- Accepter ou offrir un cadeau ou une invitation sans analyser le contexte (cf. Chapitre "Être vigilant concernant les cadeaux, invitations et avantages").

CE QUI EST INTERDIT

- Proposer ou accepter un "pot-de-vin", un cadeau, une invitation, un service... pour l'obtention d'un appel d'offres ou en échange d'informations sensibles de l'entreprise.
- Accepter de retenir un intermédiaire désigné par un client afin de remporter un marché.
- Valider la réception d'une prestation ou commande supérieure à celle réalisée/fournie, en vue d'obtenir un avantage du fournisseur pour soi et/ou pour autrui.
- Envisager de rentrer en relation d'affaires sans se renseigner sur le tiers en cause fournisseurs, clients...¹.
- Procéder à des paiements de facilitation en vue d'accélérer ou faciliter l'obtention d'une autorisation (cf. Focus "Corruption d'agent public").

UNE SEULE EXCEPTION À CES PRINCIPES, une tolérance est admise dès lors que l'intégrité physique de la personne ou de ses proches est menacée. Dans ce cas, prévenir son manager, son responsable RH, la Direction Juridique ou le Référent Éthique et Compliance dès que possible.

¹ Procédure Évaluation des tiers.

Par exemple :

Je suis expert du process bagages, un fournisseur d'équipements pour les trieurs à bagages me propose des places VIP pour Roland Garros en échange de renseignements techniques sur nos trieurs.

Est-ce acceptable ?

Il s'agit d'un acte de corruption puni par la loi et par le Groupe ADP. Je refuse et j'avertis mon manager ou le Référent Éthique et Compliance.

Par exemple :

Je travaille en plateforme, le chef d'escale d'une compagnie aérienne me propose un billet d'avion ou un surclassement gratuit si j'accepte d'embaucher son fils.

Est-ce acceptable ?

Il s'agit d'un acte de corruption puni par la loi et par le Groupe ADP. Je refuse et j'avertis mon manager ou le Référent Éthique et Compliance.

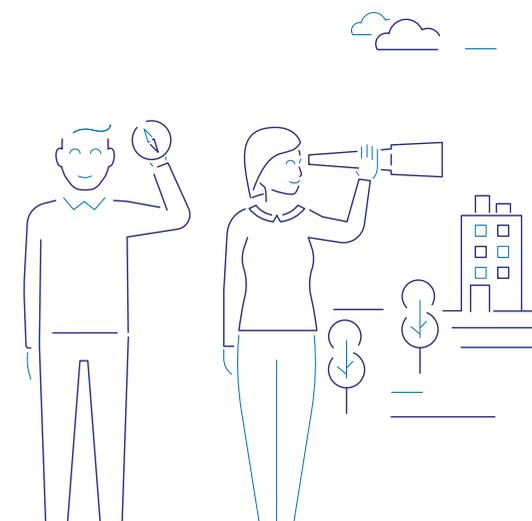
LES SANCTIONS EN FRANCE

POUR L'ENTREPRISE

- Jusqu'à 5 millions € à 30% de son chiffre d'affaires
- Des exclusions de marché (par la banque mondiale par exemple)
- Des interdictions d'emprunter
- Une baisse de réputation

POUR LES COLLABORATEURS

- Jusqu'à 10 ans d'emprisonnement
- Jusqu'à 1 million € d'amende
- Privation des droits civiques
- Interdiction d'exercer l'activité en cause pendant 5 ans ou plus





FOCUS SUR LA CORRUPTION D'AGENT PUBLIC

Un agent public est une personne dépositaire de l'autorité publique, chargée d'une mission de service publique ou encore investie d'un mandat électif ou juridictionnel.

Attention toutefois, cette notion peut s'entendre plus largement selon les pays : cela peut concerner le dirigeant d'entreprise publique, le responsable d'un monopole d'état ou encore les cadres dirigeants de toute société dans laquelle l'état exerce un rôle dominant.

Une vigilance sans faille est donc de mise, d'autant que la corruption d'agent public est plus sévèrement sanctionnée, et qu'elle peut en outre tomber sous le coup de lois d'extraterritorialité telles que la loi américaine (Foreign Corrupt Practices Act).



LES BONNES PRATIQUES

- Effectuer une diligence raisonnable suffisante sur les tiers agents publics particulièrement exposés au risque de corruption.
- Conduire ses relations avec les interlocuteurs publics en respectant le dispositif éthique et compliance interne au Groupe ADP et les lois locales.
- En cas de suspicion ou de tentative de corruption, prévenir son manager ou le Référent Éthique et Compliance du Groupe.



LES ZONES DE VIGILANCE

- Sous-estimer le risque de corruption d'un agent public parce qu'il n'est pas décisionnaire, alors qu'il peut avoir accès à des informations sensibles et/ou influencer la décision finale.
- Relâcher son attention sur les actions de lobbying en propre ou menées par des organisations professionnelles (cf. Charte du lobbying responsable).
- Recruter un ancien agent public ou l'un de ses proches sans mesurer le risque éventuel de corruption ou de trafic d'influence.



CE QUI EST INTERDIT

- Proposer à un agent public un pot-de-vin, un cadeau, une invitation, un service... pour gagner un appel d'offre, accélérer une décision, obtenir des informations etc.
- Accepter de travailler avec un tiers proposé par un agent public afin de remporter un marché.
- Envisager d'entrer en relation d'affaire avec un tiers sans procéder aux vérifications d'usage, au motif qu'il est recommandé par un agent public.

LE PAIEMENT DE FACILITATION

Effectuer un paiement auprès d'un fonctionnaire, lui offrir un cadeau pour garantir ou accélérer la réalisation d'un acte public qu'il devra de toute façon exécuter, n'a rien d'anodin.

Assimilé à un pot-de-vin dans de

nombreux pays, **le paiement de facilitation est interdit.**

Il met en jeu la réputation de l'entreprise et l'expose à des risques juridiques ainsi qu'à des poursuites pénales en vertu des lois locales et extraterritoriales.

Par exemple :

Je suis chargé de développement expatrié, en contact avec des fonctionnaires locaux dans le cadre d'un projet de construction d'aéroport. Gagner cet appel d'offre nous ouvrirait les portes d'un marché très prometteur. Favorables à notre dossier, mes interlocuteurs me demandent, de les aider financièrement à "soutenir" notre projet auprès des autorités.

Que dois-je faire?

o o o

Il s'agit d'une incitation à la corruption. Vous devez immédiatement prévenir votre manager, la Direction Juridique et/ou votre Référent Éthique et Compliance.



LES SANCTIONS POUR LA CORRUPTION D'AGENT PUBLIC

EN TURQUIE

- Révocation de la licence.
- Interdiction de participer aux appels d'offres et résiliation de l'accord de marché public.
- Amendes administratives.
- Peine d'emprisonnement de 4 à 12 ans pour les collaborateurs.

EN JORDANIE

- 2 ans minimum d'emprisonnement pour les collaborateurs.

AUX USA

- Cumul des peines pénales et civiles.
- Jusqu' à 30 millions \$ par infraction pour les entreprises.
- Jusqu'à 25 ans de prison et 6 millions \$ d'amende minimum environ pour les collaborateurs.

PRÉVENIR LE TRAFIC D'INFLUENCE

Le trafic d'influence consiste à solliciter une personne publique ou une personne privée chargée d'une mission du service public (comme Aéroports de Paris SA) en lui procurant un avantage afin qu'elle use de son influence réelle ou supposée auprès d'une autre personne en vue d'obtenir une décision favorable.

L'intention seule peut être qualifiée de délit. Tout comme la corruption, elle peut être active (du côté de celui qui sollicite) ou passive (du côté de celui qui joue de son influence). Les sanctions sont les mêmes que pour des faits de corruption.

Par exemple :

Je travaille sur la construction d'un nouvel hangar avions, l'autorité tarde à délivrer le permis de construire, je connais le frère de l'adjoint au dirigeant de cette autorité qui voyage beaucoup. Je voudrais lui demander d'accélérer, auprès de son frère, l'obtention du permis en échange d'une carte de parking du Groupe ADP.

Est-ce acceptable ?

Il s'agit d'un acte de trafic d'influence puni par la loi et par le Groupe ADP.



LES BONNES PRATIQUES

- Conformément aux obligations de communication auxquelles sont soumises les sociétés cotées, diffuser des informations uniquement vérifiables et actualisées.
- Proscrire tout comportement qui pourrait être perçu comme une forme de trafic d'influence notamment en respectant les règles en matière de cadeaux et invitations.
- Partager notre engagement avec nos partenaires dans le cadre de nos activités.
- Consulter la charte du lobbying responsable qui encadre les actions de représentations d'intérêts.



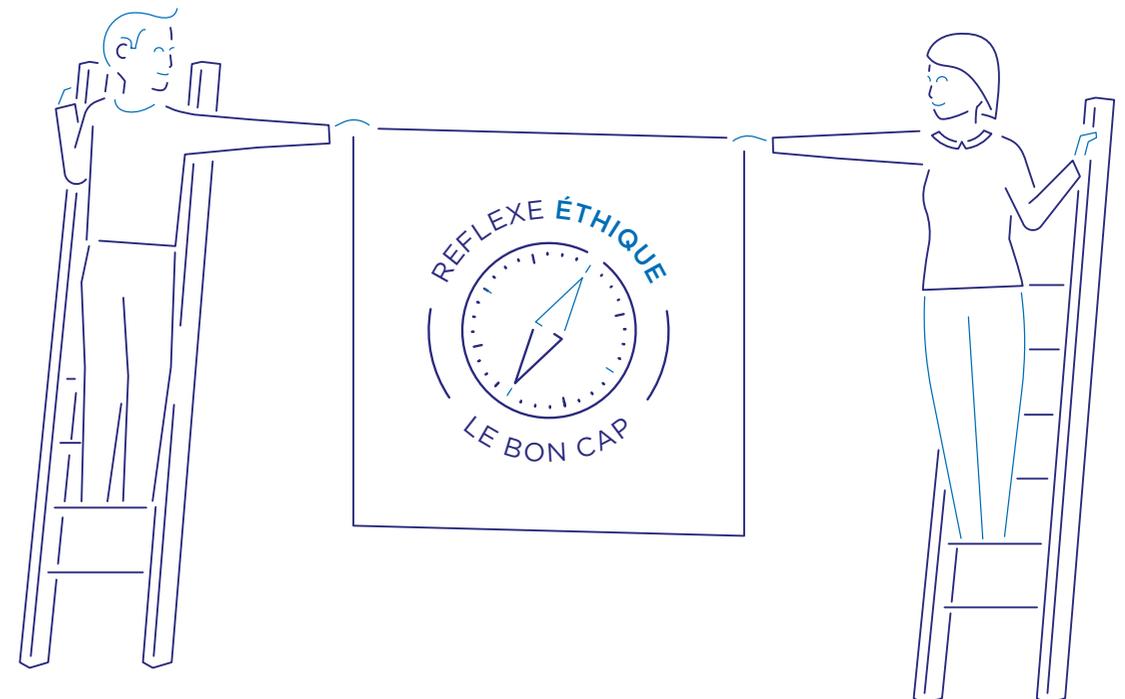
LES ZONES DE VIGILANCE

- Laisser s'installer certaines ambiguïtés dans les relations avec des partenaires d'affaires.



CE QUI EST INTERDIT

- Offrir un avantage quelconque (argent, cadeau, invitation, service...) à un élu, un membre d'une administration... pour qu'ils influencent une connaissance en vue d'une décision, d'un vote... en faveur du Groupe ADP.
- Faire de la représentation d'intérêts sans être mandaté par le Groupe ADP sans suivre les principes de la charte du lobbying responsable.
- S'engager, pour le Groupe, à financer les partis politiques.
- Recourir à des intermédiaires (apporteur d'affaires) sans en informer la Direction Juridique du Groupe.



ÊTRE VIGILANT CONCERNANT LES CADEAUX, INVITATIONS ET AVANTAGES



Les cadeaux et invitations peuvent être assimilés à de la corruption. Ils doivent donc rester exceptionnels.

Si l'entretien de bonnes relations peut parfois amener les collaborateurs du Groupe à offrir ou à accepter des cadeaux ou des invitations, il est essentiel de pouvoir décrypter le contexte...

LES BONNES PRATIQUES

- Analyser le contexte dans lequel ces cadeaux ou ces invitations sont offerts ou acceptés selon les 4 critères ci-contre.
- Privilégier les cadeaux publicitaires ou d'une valeur symbolique.
- S'agissant des séminaires professionnels, si c'est utile et bénéfique pour l'activité alors, le Groupe ADP peut financer le transport et l'hébergement.
- Déclarer systématiquement les cadeaux et invitations > à 60€*.
- Demander l'autorisation systématiquement à votre manager pour tous cadeaux et invitations > à 200€*.



CE QUI EST INTERDIT

- Accepter une somme d'argent, même sous forme de prêt ou de caution, de mise à disposition à titre gracieux de biens mobiliers ou immobiliers, de matériel, de voyages ou autre prestation émanant d'un tiers, pour soi-même, un membre de sa famille, ou de son entourage personnel ou professionnel.
- Accepter une invitation ou un cadeau qui vous mettrait dans une position de redevabilité.
- Accepter un cadeau ou une invitation en période stratégique (appel d'offres, vote...).

LES ZONES DE VIGILANCE

- Éviter tout cadeau ou invitation qui amènerait un observateur extérieur à douter de l'intégrité du donateur ou du bénéficiaire.
- Éviter les cadeaux ou invitations susceptibles d'affecter l'impartialité des décisions que le salarié doit prendre dans l'intérêt du Groupe ADP.

* Cumulé par an et par tiers (se reporter à la procédure "Cadeaux et Invitations").

REPÈRES Les 4 critères d'analyse du contexte :

- 1 Se rapprocher de la Direction Juridique pour savoir si la loi locale fixe un cadre spécifique.
- 2 Identifier le contexte stratégique : n'accepter et n'offrir aucun cadeau ou invitation pendant les périodes d'appel d'offres, de vote, de négociation...
- 3 Rester dans un cadre professionnel et ne pas franchir le cadre privé. Par exemple, n'est plus dans un cadre professionnel :
 - Une invitation incluant des proches ou des personnes n'intervenant pas directement sur le dossier.
 - Dans un séminaire, quand le temps de loisirs est supérieur au temps consacré aux échanges professionnels.
- 4 Définir si le montant du cadeau ou de l'invitation est raisonnable.
 - Test de réciprocité : suis-je en capacité de rendre le même niveau de cadeau ou d'invitation dans le cadre de mes fonctions ?
 - Le caractère raisonnable peut être aussi apprécié en tenant compte des lois locales, du niveau de vie locale... Ce repère est particulièrement important à l'étranger. Par exemple, 5 à 10% du salaire moyen dans les autres pays.
 - Le montant doit être apprécié en tenant compte de l'ensemble des cadeaux et invitations faits (cumul par an/par tiers, cf. schéma).

EN SYNTHÈSE

Cadeaux / Invitations > 200€ cumulés

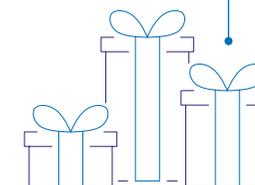
Autorisation écrite préalable de son manager

Cadeaux / Invitations > 60€ cumulés

Information du manager

Cadeaux / Invitations < 60€ cumulés

Aucune autorisation



DÉTECTER ET TRAITER LES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Un conflit d'intérêts est une situation où les intérêts personnels d'un collaborateur ou d'un proche entrent en concurrence avec les fonctions ou les missions qui lui sont confiées par l'entreprise. Ce salarié ne peut donc plus être impartial dans ses décisions professionnelles. Si les conflits d'intérêts ne constituent pas une infraction en tant que tels dans une majorité de pays, ils sont souvent des situations délicates qui peuvent aboutir à des délits.

Les conflits d'intérêts peuvent émerger à n'importe quel moment de la vie d'une personne : relation avec un partenaire externe, relation dans une équipe, recrutement d'un proche...

LES BONNES PRATIQUES

- Exercer ses missions dans le strict et unique intérêt de l'entreprise et jamais en fonction d'intérêts personnels.
- Savoir détecter un conflit d'intérêts émergent.
- Déclarer tout conflit d'intérêts, même supposé, à son manager ou au Référent Éthique et Compliance et déterminer avec leur aide la manière de traiter au mieux cette situation de façon à réduire le risque pour le collaborateur et l'entreprise.

LES ZONES DE VIGILANCE

- Être attentif à son entourage proche, à ses collaborateurs qui auraient des relations d'affaires ou personnelles, ou des intérêts financiers avec un fournisseur, un concurrent ou un client du Groupe ADP.
- Dans le cadre de certains engagements publics (mandats électifs, associatifs...), être vigilant à ne pas prendre part à des décisions concernant Groupe ADP, ses filiales et ses coentreprises.

CE QUI EST INTERDIT

- Dissimuler un conflit d'intérêts qui exposerait le groupe ou le collaborateur.

Par exemple :

Je suis impliqué dans le choix d'un fournisseur. L'une des sociétés candidates emploie mon frère.

Quelle conduite dois-je tenir ?

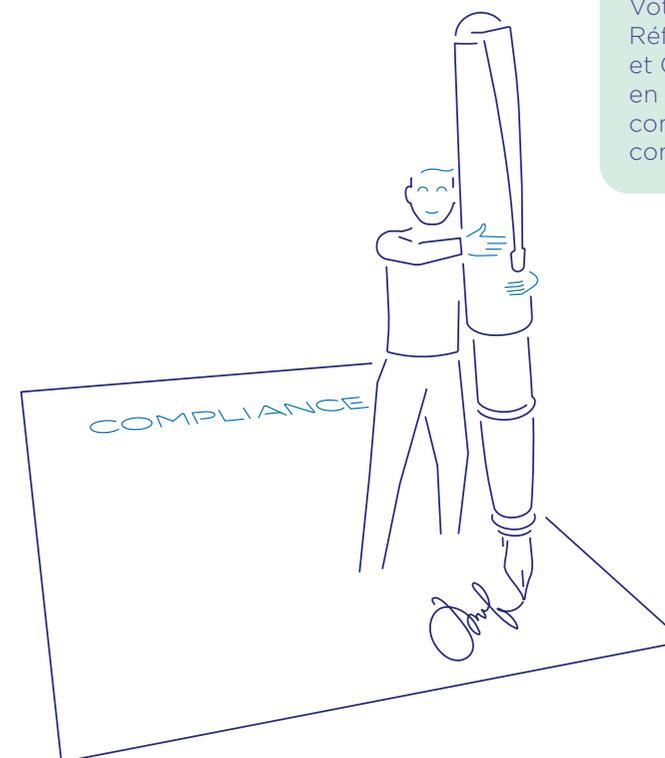
Au regard de la fonction de votre frère dans cette société et des enjeux financiers, il peut y avoir un conflit d'intérêts si votre frère est commercial dans cette entreprise par exemple. La seule façon de savoir si cela est acceptable ou non est d'en informer votre manager et d'en discuter ouvertement pour trouver une solution qui vous protégera ainsi que le Groupe ADP.

Par exemple :

Pendant mon temps libre, je suis vice-président d'une Association de riverains. Au sein du Groupe ADP, je suis en charge de travailler sur un projet de nouvelle piste.

Quelle conduite dois-je tenir ?

Le Groupe ADP respecte la vie privée de ses collaborateurs et les encourage à s'investir dans la vie associative. Cependant, vous devez indiquer à votre manager votre appartenance ou votre implication dans une telle organisation si vous pensez qu'il y a, ou pourrait y avoir, un conflit avec les intérêts du Groupe ADP. Votre manager ou votre Référent Éthique et Compliance seront en mesure de vous conseiller quant à la conduite à adopter.



RESPECT DU CODE PAR LES PARTENAIRES

Le Groupe ADP accorde beaucoup d'importance aux relations qu'il entretient avec ses nombreux partenaires. Ces relations doivent se baser sur le respect des obligations contractuelles ainsi que des règles de bonne conduite.

Les partenaires du Groupe sont ainsi invités à mettre en œuvre un ensemble de politiques adaptées visant à prévenir les atteintes à la probité (cf. Chapitre "Lutter contre les atteintes à la probité").

Dans ce cadre, il peut être demandé au partenaire commercial des informations concernant les sujets couverts par le présent code et il peut être décidé de mettre en œuvre des actions de remédiations en cas de manquement (audit, résiliation du contrat...).

Tout manquement au présent code doit être signalé à travers le dispositif d'alerte accessible à nos collaborateurs et prestataires via l'adresse <https://alert.groupeadp.fr>



LES BONNES PRATIQUES

- S'assurer que l'évaluation du tiers a été effectuée avant contractualisation conformément à la procédure et au mode opératoire en vigueur.
- S'assurer de la bonne application des actions de remédiation décidées par le Groupe (questionnaire, partage de politiques internes Éthique et Compliance, clauses contractuelles...).
- Prendre contact avec la Direction Juridique avant toute contractualisation pour notamment négocier les clauses Éthique et Compliance.
- Adresser le code de conduite du Groupe ADP au partenaire commercial dès le début des négociations.



LES ZONES DE VIGILANCE

- En cas de suspicion d'écart au présent code ou au contrat, prévenir le manager ou le Référent Éthique et Compliance du Groupe afin de traiter la situation (complément d'information ou questionnaire, audit, rupture du contrat, etc.).



CE QUI EST INTERDIT

- Signer un contrat sans avoir évalué le tiers, ni consulté préalablement la Direction Juridique et le Référent Éthique et Compliance.
- Passer outre les recommandations du Référent Éthique et Compliance.

PROTÉGER L'INFORMATION ET LES DONNÉES PERSONNELLES

Les différentes activités exercées au sein du Groupe ADP reposent sur l'échange et le traitement quotidien de données, de faits, de statistiques ou d'études en lien avec l'activité de l'entreprise. Ce patrimoine d'informations constitue une richesse. La fuite d'informations, leur traitement erroné ou non-maîtrisé peut avoir des conséquences néfastes pour l'entreprise.

La protection de ce patrimoine est indispensable pour assurer le développement de notre entreprise et sa compétitivité. La maîtrise de l'information sensible du Groupe et sa protection, quels que soient sa nature, son support et le lieu où elle se trouve, est essentielle.

Le Groupe ADP a ainsi défini une "Politique Groupe de Protection de l'Information". Sa mise en œuvre au quotidien est de la responsabilité de chacun. Chaque salarié doit par son implication contribuer à la faire respecter.



LES +

La sécurité de l'information permet de préserver l'écosystème numérique afin de protéger le Groupe et l'ensemble des parties prenantes, mais aussi son image et sa réputation.

Dans ce cadre, la protection des données personnelles traduit l'engagement de proposer à nos parties prenantes des services sécurisés et respectueux de leurs droits sur leurs données (confidentialité, vie privée).

La transparence, la qualité, l'intégrité et la sécurité des données personnelles sont des facteurs de confiance pour des traitements de données personnelles responsables.

CAS PARTICULIER DES DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL

Toute donnée permettant d'identifier directement une personne (nom - prénom par exemple), ou de la reconnaître en croisant plusieurs données par un quelconque moyen technique (numéro de téléphone, d'immatriculation, de badge) est une donnée à caractère personnel, certaines ont un caractère sensible (numéro de sécurité sociale, données biométriques, données de santé, etc).

L'utilisation de données personnelles doit respecter les principes du Groupe (cf. tableau ci-dessous).

Dans certains pays, cela implique également de respecter des exigences réglementaires applicables (Règlement Général sur la Protection des Données - RGPD pour les entités situées en zone EEE² et la Loi Turque sur la Protection des données personnelles - Loi KVKK pour les entités situées en Turquie...). Dans ce cas, pour ces entités, il est indispensable que leur traitement soit déclaré au registre prévu par la réglementation. Les équipes dédiées à la Protection des données sont vos interlocuteurs privilégiés pour vous aider à assurer la conformité aux réglementations.

4 PRINCIPES GROUPE DE PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

1 - Proportionnalité

chaque entité ne peut traiter des données personnelles que pour une finalité spécifique, légale et légitime. Les données personnelles traitées doivent être pertinentes et strictement nécessaires par rapport à la finalité définie ;

2 - Limitation de la conservation

la durée de conservation doit être fixée en fonction du type de données personnelles traitées et de la finalité définie. Les données doivent ensuite être supprimées ou anonymisées ;

3 - Sécurité

chaque entité doit garantir l'intégrité, la disponibilité et la confidentialité des données personnelles traitées. En particulier, elle doit s'assurer que seules les personnes autorisées ont accès aux données personnelles ;

4 - Désigner un point de contact

chaque entité doit désigner une personne joignable pour toute question relative à la protection des données personnelles, qu'elle émane des personnes concernées ou d'autres entités du Groupe.



SANCTIONS LIÉES À DES MANQUEMENTS DE PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

POUR LES ENTITÉS SOUMISES AU RGPD

- 2% du chiffre d'affaires consolidé du Groupe pour les infractions courantes. Elles concernent les manquements aux obligations du responsable de traitement et du sous-traitant, les manquements aux obligations incombant à l'organisme chargé du suivi des codes de conduite.
- 4% du chiffre d'affaires consolidé de l'année précédente pour le non-respect des principes fondamentaux, des droits des personnes, des obligations lors de transferts de données vers des pays tiers ou des organisations internationales.

POUR LES AUTRES ENTITÉS

- D'autres sanctions peuvent exister suivant les réglementations particulières nationales.

² Espace Économique Européen.

PROTÉGER L'INFORMATION ET LES DONNÉES PERSONNELLES (SUITE)



LES BONNES PRATIQUES

- Observer un principe de discrétion sur les informations de l'entreprise à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise.
- Apprécier et indiquer sur les documents produits le niveau de confidentialité des informations contenues.
- S'assurer de disposer d'une connexion informatique sécurisée conforme à ce qui est défini par l'entreprise ou le groupe.
- Conserver une traçabilité des échanges des documents les plus sensibles.
- Stocker et détruire vos documents avec des moyens adaptés à leur niveau de confidentialité (armoire forte, broyeur...).

Et pour les données à caractère personnel :

- Repérer les données à caractère personnel que vous utilisez dans le cadre de votre travail et ce, dès le début d'un projet.
- Protéger la confidentialité des données de façon proportionnée à leur sensibilité y compris en cas de diffusion de ces données.
- Supprimer les données de vos espaces de stockage personnels dès qu'elles ne sont plus utiles.
- Lorsque c'est exigé par la loi, tenir un registre des traitements de données pour détecter les risques et mettre en œuvre les actions pour y remédier.



LES ZONES DE VIGILANCE

- Lorsque vous télétravaillez ou êtes en mission, respecter les consignes définies par le Groupe.

Et pour les données à caractère personnel :

- En cas de vol, de perte de données (par exemple stockées sur une clé USB) ou d'altération des données (par exemple suite à un accès illégitime), informez tout de suite votre interlocuteur dédié à la protection des données.



CE QUI EST INTERDIT

- Communiquer sous quelque forme que ce soit, sans motif légitime et sans mesure de protection appropriée toute information qui ne serait pas classifiée comme "diffusion publique" concernant l'activité du Groupe ADP et de ses filiales.
- Donner des informations précises sur les projets sur lesquels vous travaillez ou avez travaillé sur les réseaux sociaux.

Et pour les données à caractère personnel :

- Réutiliser des données à caractère personnel à d'autres fins que celles prévues initialement.
- Communiquer ces données à des personnes ne faisant pas partie des destinataires identifiés.
- Conserver des données à caractère personnel au-delà de la durée définie au registre, notamment sur un disque dur ou autre support mobile.

Information relative à la protection des données informatiques

1 MOTS DE PASSE

Créez des mots de passe complexes, différents pour chaque usage et ne jamais les communiquer.

2 SAUVEGARDE

Enregistrez vos données professionnelles uniquement sur les espaces de stockage de l'entreprise.

3 MISE À JOUR

Appliquez au plus tôt les consignes de mise à jour du service informatique sur vos matériels.

4 SUPPORTS AMOVIBLES

Évitez l'utilisation des supports amovibles et n'y stockez pas de données confidentielles (risque de perte et propagation de malware) ; préférez l'utilisation d'une plateforme d'échangé sécurisée de fichiers.

5 MESSAGERIE

Signalez tout message suspect à votre service informatique : attention aux liens et aux pièces jointes avant de cliquer.

6 TÉLÉCHARGEMENTS

En cas de doute, ne cliquez pas sur le lien et faites vérifier par le service informatique.

7 NOMADISME

Pas de stockage des données sur votre PC, mais sur les espaces de stockage mis à disposition par l'entreprise; utilisez un filtre de confidentialité sur votre écran.

8 SÉPARATION DES USAGES

Séparez vos usages professionnels et personnels : messagerie, équipements, stockage...

9 MALWARE

Éteignez votre poste en cas de comportement inhabituel de la machine et contacter le support informatique.

RESPECTER LA LIBRE CONCURRENCE ET LUTTER CONTRE LES PRATIQUES COLLUSOIRES ET COERCITIVES

Une concurrence ouverte et non faussée est le garant de relations commerciales saines et loyales.

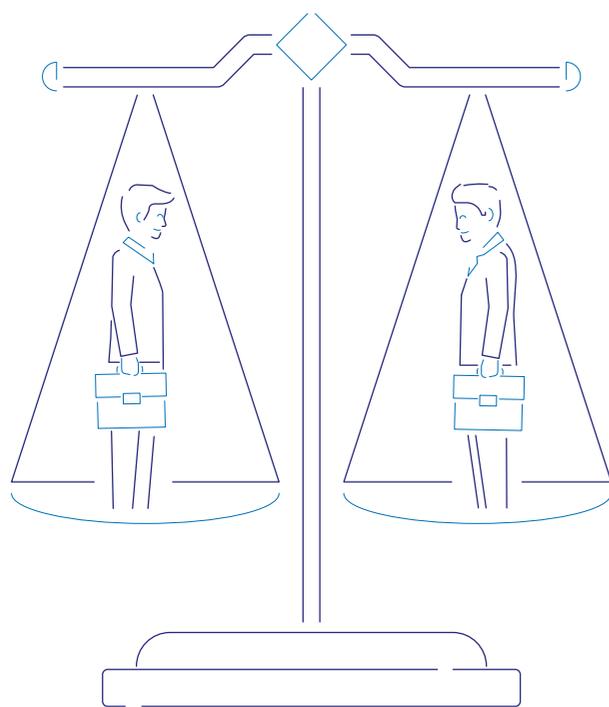
Le droit de la concurrence, notamment en Europe, prohibe les ententes sur les prix, les partages de marché, les échanges d'informations stratégiques entre concurrents, ainsi que l'abus de position dominante.

Il commande une égalité de traitement entre les acteurs économiques intervenant sur un même marché.

Les relations qu'entretient Groupe ADP avec ses nombreux partenaires commerciaux sont fondées sur des principes de loyauté, transparence et non-discrimination.

En matière d'achats, le Groupe ADP applique les règles spécifiques qui régissent les marchés publics.

Méconnaître ces règles expose le collaborateur et l'entreprise à de lourdes sanctions.



Par exemple :

Lors d'un colloque, un collègue d'un autre aéroport me dit qu'il aimerait pouvoir partager avec moi des bonnes pratiques aéroportuaires. Comme cela me semblait utile, nous avons décidé de nous échanger par mail tous les mois des informations.

Est-ce acceptable ?

Les échanges d'informations commercialement sensibles, c'est-à-dire des informations non publiques, actuelles, ou futures, individuelles et non agrégées, relatives au secret des affaires, sont interdits et peuvent être sanctionnés.

Ces informations concernent notamment la stratégie sur les prix, les coûts, et la politique commerciale vis-à-vis des compagnies aériennes.

Consulter la Direction Juridique vous aidera à statuer sur ce qui est possible ou non.

LES +

Une concurrence juste et équitable dans nos relations d'affaires garantit la confiance de l'ensemble de nos parties prenantes.

C'est un élément essentiel pour la réussite et la croissance durable du Groupe, qui garantit sa réputation.



SANCTIONS DROIT DE LA CONCURRENCE

FRANCE ET EUROPE

Pour les collaborateurs personnellement responsables

- Pour les cas les plus graves, jusqu'à 4 ans d'emprisonnement
- 75 000 euros d'amende

Pour l'entreprise

- Jusqu'à 10 % de son chiffre d'affaires mondial consolidé
- Nullité de l'accord ou des clauses litigieuses
- Actions en dommages et intérêts
- Exclusion des procédures d'appel d'offres
- Baisse de réputation



LA COLLUSION

La collusion désigne des pratiques (accords, associations...) entre acteurs économiques visant à fausser, voire à empêcher la libre concurrence dans la procédure de passation d'un marché public. L'objectif de toutes ces pratiques est de permettre à un candidat prédéterminé de remporter un marché.

Le Groupe ADP porte une attention particulière à la lutte contre les pratiques collusoires.



LES BONNES PRATIQUES

- Agir avec équité avec nos partenaires (fournisseurs, clients, commerces, etc.) en transmettant les mêmes informations à chacun.
- En cas de doute sur les pratiques d'un partenaire ou d'un concurrent, consulter son manager, la Direction Juridique ou le Référent Ethique et Compliance afin d'évaluer les risques qui pourraient exister et déterminer la conduite à tenir. Se conformer aux bonnes pratiques présentées dans la note "Attention à apporter aux pratiques collusoires dans le cadre des appels d'offres".



LES ZONES DE VIGILANCE

- Faire remonter à son manager tout soupçon de concurrence déloyale ou de pratique collusoire.
- Pratiquer des ristournes, des escomptes et avantages financiers sous quelque forme que ce soit sans suivre les procédures adéquates.



CE QUI EST INTERDIT

- Échanger, directement ou indirectement, des informations stratégiques avec des gestionnaires d'aéroports concurrents.
- Faciliter, directement ou indirectement, la communication d'informations commercialement sensibles entre des clients, des opérateurs de commerce ou des fournisseurs qui sont en concurrence.
- Participer à des réunions avec le client pendant la période d'appel d'offres en dehors de toute procédure d'audition organisée et validée pour tous les candidats.
- Fournir des offres de services de complaisance pour remporter un marché.
- Organiser des réunions informelles régulières avec les responsables de l'autorité pendant un appel d'offre.
- S'entendre entre candidats pour la fixation préalable du contenu des offres (notamment sur le prix, la répartition géographique des marchés...).

LES SANCTIONS

EXCLUSION

UNION EUROPÉENNE

- La collusion entre opérateurs économiques est interdite par le droit de l'Union. Les candidats qui se livreraient à des pratiques collusoires peuvent être exclus des procédures d'appel d'offres entre États membres de l'U.E. Ces pratiques peuvent aussi conduire à des poursuites judiciaires.

GROUPE BANQUE MONDIALE

- Les exclusions interdisent au fournisseur de contracter avec toute institution de la Banque Mondiale (GBM), toute organisation dont les activités sont financées et conseillées par le GBM.

Ces exclusions peuvent être accompagnées de sanctions financières.

Par exemple :

Une administration locale a organisé un appel d'offres pour la construction d'une nouvelle piste. Le Groupe ADP a postulé. Un collaborateur s'est entendu avec l'un des autres candidats pour que le gagnant choisisse l'autre entreprise comme sous-traitant. Le contrat nous a été attribué.
Peut-on sous-traiter la moitié des travaux au candidat avec lequel le collaborateur s'est entendu ?

Non, les deux soumissionnaires s'étant préalablement entendus, il s'agit d'une pratique collusoire interdite.

Par exemple :

Notre consultant a participé à des discussions informelles sur les prix des offres avec l'autorité locale qui pilote un appel d'offres pour l'attribution d'une concession aéroportuaire.
Notre entreprise peut-elle être sanctionnée du fait de ces discussions ?

Oui, il peut être considéré que le prix final de l'offre du Groupe ADP dépendait des discussions que le consultant avait eu avec cette autorité. C'est une pratique collusoire contribuant à une concurrence déloyale.

FOCUS SUR LA PRATIQUE COERCITIVE

Une pratique coercitive consiste à influencer les actions d'une personne ou d'une entité juridique en lui portant atteinte ou en lui causant un préjudice, à lui ou à ses biens, ou en menaçant de le faire.

Sanction : ces pratiques sont sanctionnables par les institutions européennes ou internationales.

Par exemple :

Dans le cadre d'un projet aéroportuaire, il s'avère que la passation de marchés au titre de deux terminaux financés par la Banque Mondiale a donné lieu à des actes d'intimidation dirigés contre des candidats concurrents. La société A, avant même l'appel d'offres, a eu recours à des menaces portant sur les futurs intérêts commerciaux des sociétés concurrentes et sur la sécurité des employés de ces dernières. Plus tard, les représentants de la société A ont maintenu les employés d'un concurrent en captivité pour forcer ce dernier à manquer la date limite de soumission des offres.

Est-ce acceptable ?

Il s'agit de manœuvres coercitives et d'une atteinte grave à la libre concurrence. Ces manœuvres réduisent l'impact du projet sur le développement et endommagent la confiance dans le système de passation des marchés de la Banque. Elles doivent être dénoncées pour être sanctionnées.

FOCUS SUR LE FAVORISME

En France existe un délit spécifique de favoritisme dans le cadre des achats publics.

Il est constitué par le simple fait de « procurer ou tenter de procurer à autrui un avantage injustifié par un acte contraire aux dispositions législatives ou réglementaires ayant pour objet de garantir la liberté d'accès et l'égalité des candidats dans les marchés et les concessions ».

Sanction : en France, il est puni de deux ans d'emprisonnement et d'une amende de 200 000 €.

Par exemple :

Un collaborateur adresse à un fournisseur A un devis d'un autre fournisseur B afin de savoir s'il peut s'aligner sur le prix.

Est-ce acceptable ?

Non, cela empêche la mise en concurrence et favorise le fournisseur A qui en proposant un devis inférieur est certain d'obtenir la commande. Il s'agit d'un délit de favoritisme.



LES BONNES PRATIQUES

- Respecter strictement les règles de la commande publique : égalité entre les candidats, liberté d'accès et transparence des procédures.
- Mettre en concurrence tout achat en respectant les procédures Groupe.
- Faire appel à la Direction en charge des Achats pour tout achat quel que soit le montant.
- Prévoir une description précise et objective des besoins lors d'un acte d'achat.



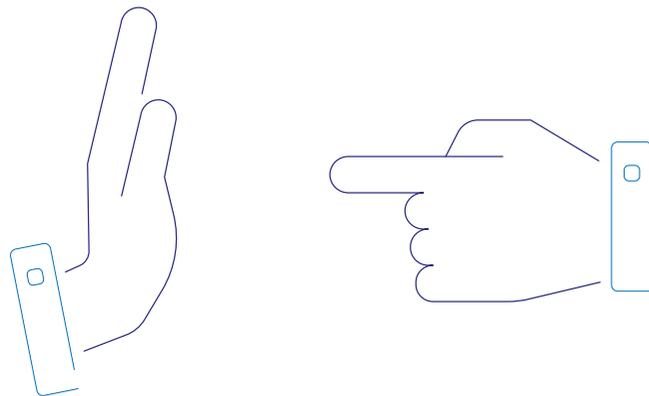
CE QUI EST INTERDIT

- Accepter une invitation/un cadeau offert par un fournisseur, candidat à un appel d'offre.
- Conclure un avenant permettant d'exécuter des prestations non prévues par le marché initial (y compris prolongation de la durée) hors des cas prévus par le code de la commande publique.
- Rejeter l'offre d'un candidat sans motivation alors qu'il était le mieux disant.
- Favoriser un candidat en lui transmettant des informations lui facilitant la constitution de son offre.
- Orienter ses besoins de sorte que seul un candidat soit en mesure de répondre à la mise en concurrence.

RESPECTER NOS COLLABORATEURS ET NOS PARTENAIRES

Le respect des collaborateurs contribue à leur bien-être et donc, à notre réussite. Dans cette perspective, il est notamment important de lutter contre les discriminations et le harcèlement.

Considérer nos partenaires avec le même respect favorise une collaboration en toute confiance.



LES BONNES PRATIQUES

- Etre à l'écoute de nos collaborateurs et de nos collègues et les traiter avec équité.
- Créer des conditions favorables à la confiance et au dialogue pour mieux gérer les situations délicates au sein de nos équipes. Par exemple, favoriser les discussions plutôt que les e-mails dès que possible, rédiger des mails de manière claire et courtoise, limiter les envois de mails en dehors des heures de bureau, sauf en cas d'urgence.
- Être respectueux des autres : traiter nos collègues de travail, nos partenaires et nos clients en s'appuyant sur les grands engagements du Groupe.
- Informer son manager, son Responsable RH ou le Référent Éthique et Compliance en cas de harcèlement ou de discrimination.
- Partager nos engagements éthiques au sens large avec nos partenaires et ne pas hésiter à dialoguer avec eux sur ces sujets.

LES ZONES DE VIGILANCE

- Etre à l'écoute des signaux faibles pour détecter les situations de mal-être de nos collaborateurs.
- Détecter et remonter les écarts de nos partenaires par rapport à nos principes éthiques.

CE QUI EST INTERDIT

- Discriminer directement ou indirectement, notamment lors de l'embauche ou lors d'une promotion.
- Adopter tout comportement qui pourrait être vécu comme un harcèlement ou un comportement sexiste.

Par exemple :

Un collaborateur n'a pas sélectionné un fournisseur qui pourtant me semble répondre à toutes nos attentes. Au vu des commentaires qu'il fait souvent, je soupçonne que c'est en raison de la nationalité du responsable de l'entreprise.

Que dois-je faire ?

Toute discrimination fondée sur la couleur de peau, la nationalité ou l'origine ethnique est inacceptable. Vous devez le signaler à votre manager, au référent RH sur ce sujet ou à votre Référent Éthique et Compliance.

LES SANCTIONS EN FRANCE

DISCRIMINATION :

- Jusqu'à 3 ans de prison et 45 000 € d'amende.

HARCÈLEMENT :

- Jusqu'à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende.

Par exemple :

Ma responsable hiérarchique critique et rabaisse systématiquement la qualité du travail de ses collaboratrices féminines au point que celles-ci ont perdu toute confiance en elles, alors qu'elles ont toujours été reconnues très compétentes jusque-là.

Que puis-je faire ?

Le rôle d'un responsable consiste notamment à stimuler et motiver son équipe, ce qui impose entre autres de traiter équitablement et objectivement chacun de ses collaborateurs. Un manager se doit de montrer l'exemple, en traitant les membres de son équipe, individuellement et collectivement, avec respect et objectivité.

Si vous êtes témoin ou victime de harcèlement moral et/ou sexuel, ne le gardez pas pour vous. Parlez-en à votre Responsable RH ou votre référent Éthique et Compliance.

COMMENT FAIRE FACE À UNE SITUATION DÉLICATE ?

Le dispositif d'alerte du Groupe et la protection des lanceurs d'alerte

L'image du Groupe est essentielle au développement de ses activités et à sa performance. Chaque collaborateur contribue à sa réputation par son comportement ou ses déclarations.

Un signalement permet au Groupe de s'inscrire dans une démarche de progrès tout en protégeant ses intérêts et ceux de ses collaborateurs. L'alerte professionnelle vise à permettre aux collaborateurs ou partenaires externes et cotraitants (notamment fournisseurs, clients, prestataires et sous-traitants), de signaler des dysfonctionnements graves et spécifiques, dont le périmètre et les conditions d'utilisation sont strictement encadrés par des lois³, règlements, et procédures internes comme la Charte de traitement des alertes. Le lanceur d'alerte bénéficie d'une protection légale garantie par les processus mis en place par le Groupe ADP (anonymat, protection contre les représailles, sanction des personnes violant les principes de protection des lanceurs d'alertes...).

Qui puis-je contacter ? De quelle façon ?

Vous pouvez poser des questions ou signaler un manquement aux principes du présent code à :

- 1/ le Réfèrent Éthique et Compliance Groupe via le système d'alerte en utilisant la plateforme <https://alert.groupeadp.fr> de manière anonyme ou non.
- 2/ vos managers,
- 3/ la filière référente sur le sujet :
Direction des ressources humaines,
Direction juridique...



Comment le Groupe gère-t-il les alertes éthiques ?

Le Groupe gère toute alerte qui lui est remontée :

- Avec neutralité, impartialité, objectivité, proportionnalité.
- En formalisant son process : cf. charte de traitement des alertes
- Dans le respect de la confidentialité de l'identité des personnes et des informations et des règles de protection des données (Du lanceur d'alerte, de tout facilitateur⁴, de toutes personnes physiques risquant de faire l'objet de représailles dans le cadre de leurs activités professionnelles). Ils sont protégés pendant toute la durée du traitement de l'alerte et après sa clôture. Toute rupture de confidentialité par les personnes en charge de traiter les alertes est passible de sanctions pénales.

³ Loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016, dite Loi SAPIN II, Loi n°2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, et de la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte.

⁴ Toute personne physique ou morale ayant participé à favoriser la révélation ou le signalement par un lanceur d'alerte.



LES BONNES PRATIQUES

- Signaler les manquements aux lois, règlements, code et procédures du Groupe.
- Faire un signalement précis, factuel, et détaillé, afin de permettre au Réfèrent Éthique et Compliance de vérifier la recevabilité de l'alerte. À défaut, l'alerte pourra être déclarée irrecevable.
- Faire un signalement de bonne foi et sans contrepartie financière directe. L'utilisation de bonne foi de ce dispositif d'alerte, même si les faits s'avèrent par la suite inexacts ou ne donnent lieu à aucune suite, ne saurait exposer son auteur à des sanctions.



LES ZONES DE VIGILANCE

- Rester avec des doutes ou des questions.
- Ne pas se sentir concerné par un manquement :
 - Un signalement non traité en interne peut amener à un signalement à une autorité et exposer davantage le Groupe.
 - Un signalement peut provenir de l'extérieur du Groupe et donc nuire à son image.



CE QUI EST INTERDIT

- Faire remonter ou signaler de simples suppositions, rumeurs ou doléances personnelles. Toute utilisation abusive de ce dispositif d'alerte pourra exposer son auteur à des mesures disciplinaires et/ou judiciaires.
- Entraver une alerte ou nuire à son auteur.



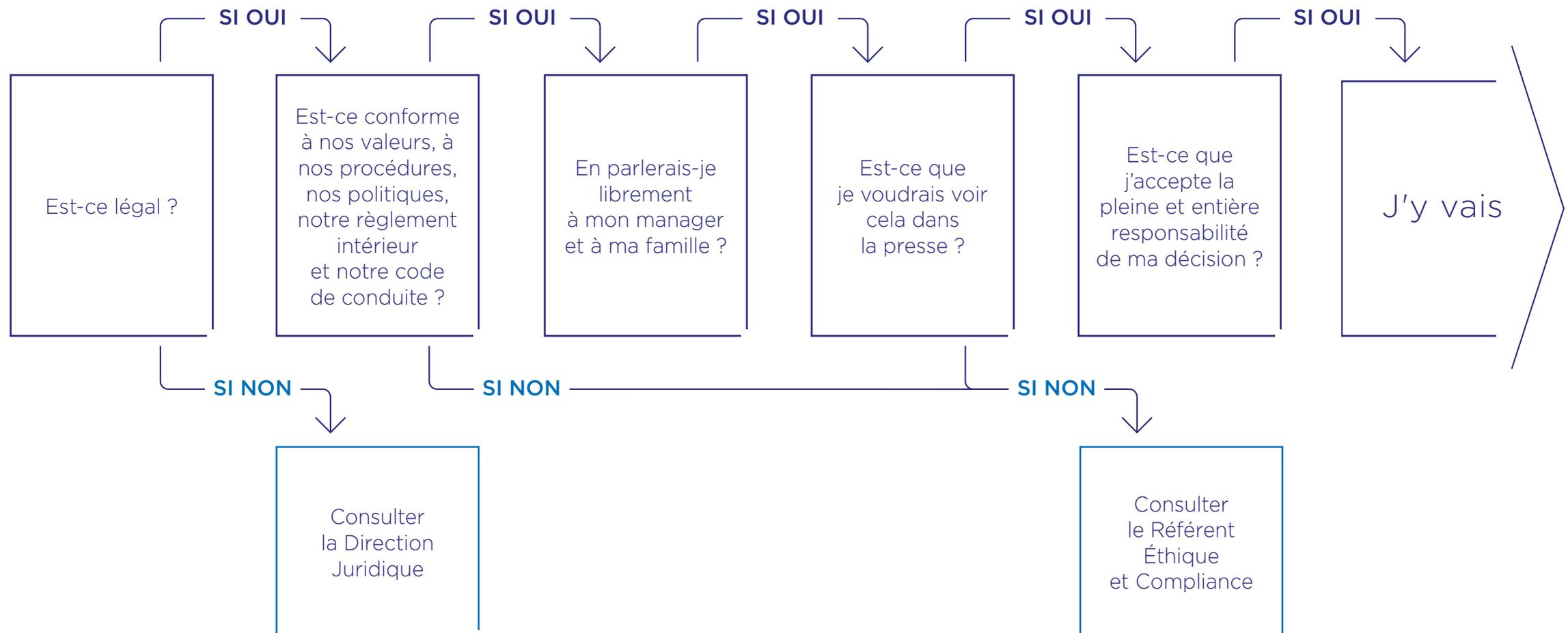
LES SANCTIONS

- Représailles contre une personne en raison de sa qualité de lanceur d'alerte :
 - Jusqu'à 3 ans de prison et 45 000 euros d'amende.
- Procédure abusive ou dilatoire contre un lanceur d'alerte en raison des informations signalées ou divulguées :
 - Amende civile pouvant atteindre 20 % de la demande de dommages et intérêts. En l'absence de demande, jusqu'à 60 000 euros d'amende.
- Divulgarion d'éléments confidentiels relatifs à l'identité des auteurs du signalement, des personnes visées par celui-ci et des informations recueillies par l'ensemble des destinataires du signalement :
 - Jusqu'à 2 ans de prison et 30 000 euros d'amende.
- Faire obstacle, de quelque façon que ce soit, à la transmission d'un signalement :
 - Jusqu'à 1 an de prison et 15 000 euros d'amende.

COMMENT FAIRE FACE À UNE SITUATION DÉLICATE ?

Ne jamais rester seul face à une situation délicate

Les questions à me poser :





LIENS UTILES



Système d'alerte



<https://alert.groupeadp.fr>



Site Internet Éthique et Compliance

<https://www.parisaeroport.fr/groupe/groupe-et-strategie/ethique-et-compliance>

N'hésitez pas à y renvoyer nos partenaires et nos parties prenantes pour qu'ils consultent nos codes de conduite.



Site Intranet Éthique et Compliance

https://portail/sites/ethique_et_compliance/pages/default.aspx

Vous pourrez avoir accès à :

- des procédures vous permettant de décliner les différents enjeux dans votre pratique professionnelle
- l'ensemble des référentiels
- l'actualité
- aux contacts

GLOSSAIRE



ABUS DE BIENS SOCIAUX

L'abus de biens sociaux est un délit qu'en-courent les dirigeants de société qui, de mau-vaise foi, ont fait des biens ou du crédit de la société un usage qu'ils savaient contraire aux intérêts de celle-ci, à des fins personnelles ou pour favoriser une autre société ou entreprise dans laquelle ils sont intéressés directement ou indirectement. Ce délit est puni d'un emprisonnement de 5 ans et d'une amende de 375 000€.

ABUS DE CONFIANCE

L'abus de confiance est le fait de disposer d'un bien appartenant à autrui de façon contraire à ce qui était convenu avec son propriétaire. Il s'agira par exemple de l'usage des biens confiés par l'entreprise (carte bancaire, véhicule...) à des fins personnelles sans que cela soit expressément prévu. Ce délit est puni de 3 ans d'emprisonnement et de 375 000€ d'amende.

AVANTAGE INDU

Il s'agit d'un avantage, sous quelle que forme que ce soit (argent, service, cadeau, invitation...), qui ne trouve pas de contrepartie dans la relation légitime comme par exemple un versement d'argent qui ne correspond pas au paiement d'un bien ou d'un service.

BLANCHIMENT D'ARGENT

Le blanchiment d'argent consiste à dissimuler des fonds de provenance illicite (trafic de drogue, vol, escroquerie, fraude fiscale...) en les réinvestissant dans des activités légales (immobilier, restauration, etc). Ce délit est puni

de 5 ans d'emprisonnement et 375 000€ d'amende, pouvant être portés, dans les cas les plus graves à 10 ans d'emprisonnement et 750 000€ d'amende.

COLLUSION

Cela désigne des accords illicites entre opérateurs économiques visant à fausser, voire à empêcher la libre concurrence dans la procédure de passation d'un marché public.

CONCUSSION

La concussion est une infraction consistant à obtenir la remise de fonds, d'un bien quelconque, ou une signature, un engagement, une renonciation ou la révélation d'un secret, au moyen de violences, menaces ou contrainte. Au sens juridique, il s'agit d'une malversation dans l'exercice d'une fonction publique, particulièrement dans le maniement des deniers publics. Ce délit, commis par une personne physique est puni de 5 ans d'emprisonnement et d'une amende de 500 000€, dont le montant peut être porté au double du produit tiré de l'infraction. Pour une personne morale, l'amende est de 2 500 000€ qui peut également être portée au double du produit de l'infraction.

CORRUPTION

La corruption consiste à procurer un avantage (cadeau, invitation, argent, information...) à une personne publique ou privée en vue d'obtenir de sa part un acte ou une abstention. Elle peut être active (du côté du corrupteur) ou passive (du côté du corrompu). Ce délit est puni de 10 ans d'emprisonnement et 1 million d'euros d'amende pour les personnes.

DÉLIT DE FAVORITISME

Il y a favoritisme lorsque l'on procure ou tente de procurer à autrui un avantage injustifié par un acte contraire aux règles garantissant la liberté d'accès et l'égalité des candidats dans les marchés publics et les délégations de services publics.

DÉLIT D'INITIÉ

Le délit d'initié est une infraction liée aux marchés financiers. Elle prend forme lorsqu'une personne procède à une opération boursière (achat, vente) en fonction d'informations qui n'ont pas encore été rendues publiques. Le délit d'initié est puni de 5 ans d'emprisonnement et d'une amende pouvant aller jusqu'à 100 millions d'euros.

DÉTournEMENT DE BIENS OU DE FONDS PUBLICS

Le détournement de fonds publics est l'opération illégale qui consiste à utiliser des sommes ou des biens appartenant à la collectivité à des fins autres que le bien public. Fait pour un agent de détruire, détourner ou soustraire des fonds ou des biens publics qui lui ont été remis en raison de ses fonctions ou de sa mission. Ce délit, commis par une personne physique, est puni de 10 ans d'emprisonnement et 1 000 000€ d'amende qui peut être portée au double du produit de l'infraction. Lorsqu'elle porte atteinte aux intérêts financiers de l'Union européenne l'amende est de 2 000 000€ pouvant être portés au double du produit de l'infraction. Pour une personne morale l'amende est de 5 000 000 €, elle peut être portée au double du produit de l'infraction.

DEVOIR DE LOYAUTÉ

La signature d'un contrat de travail (CDI, CDD, contrat d'apprentissage...) entraîne le respect par le salarié comme par l'employeur, d'une obligation de loyauté impliquant la probité des deux parties dans l'accomplissement de la prestation de travail.

Le devoir de loyauté impose au collaborateur de ne pas commettre d'agissements susceptibles de porter préjudice à l'entreprise. L'obligation de loyauté s'accompagne généralement d'une obligation de fidélité, ou encore de confidentialité.

ESCROQUERIE

L'escroquerie est le fait, soit par l'usage d'un faux nom ou d'une fausse qualité, soit par l'abus d'une qualité vraie, soit par l'emploi de manœuvres frauduleuses, de tromper une personne physique ou morale et de la déterminer à remettre des fonds, des valeurs ou un bien quelconque, à fournir un service ou à consentir un acte. Ce délit est puni de 5 ans d'emprisonnement et de 375 000€ d'amende.

EXTORSION

L'extorsion est le fait d'obtenir par violence, menace de violences ou contrainte soit une signature, un engagement ou une renonciation, soit la révélation d'un secret, soit la remise de fonds, de valeurs ou d'un bien quelconque.

FACILITATEUR

Toute personne physique ou morale ayant participé à favoriser la révélation ou le signalement par un lanceur d'alerte.





LANCEUR D'ALERTE

Un lanceur d'alerte est une personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur un crime ou un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou la tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, une violation du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement.

Un lanceur d'alerte bénéficie d'une protection légale contre toutes représailles (de son employeur par exemple) et toute poursuite pénale.

MANŒUVRES OBSTRUCTIONNISTES

Les manœuvres obstructionnistes s'entendent d'un acte visant à détruire, falsifier, altérer ou dissimuler délibérément tout élément de preuve dans une enquête, ou à faire de fausses déclarations aux enquêteurs pour entraver concrètement une enquête.

PAIEMENT DE FACILITATION

Il s'agit de verser une somme d'argent, généralement à un agent public, afin de faciliter une procédure administrative (ex. : obtenir un permis) sans que cela soit prévu dans les procédures normales. Un tel agissement est qualifié de délit de corruption dans de nombreux pays.

PRATIQUES COERCITIVES

Cela consiste à porter atteinte ou à causer un préjudice, ou de menacer de le faire, directement ou indirectement, à une partie ou à un bien de cette partie pour influencer indûment les actions d'une partie.

PARTIES PRENANTES

Une partie prenante est un groupe d'individus qui peut influencer ou qui peut être influencé par la réalisation des objectifs d'une entreprise. Les parties prenantes sont en relation directe ou indirecte avec l'entreprise.

Les parties prenantes peuvent être internes (dirigeants, salariés, administrateurs...) ou externes (actionnaires, partenaires, clients, fournisseurs, concurrents, etc.).

PRISE ILLÉGALE D'INTÉRÊTS

La prise illégale d'intérêts est le fait, pour une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public ou par une personne investie d'un mandat électif public, de prendre, recevoir ou conserver, directement ou indirectement, un intérêt quelconque dans une entreprise ou dans une opération dont elle a, au moment de l'acte, en tout ou partie, la charge d'assurer la surveillance, l'administration, la liquidation ou le paiement. Il s'agit d'un délit commis par une personne physique puni de 5 ans d'emprisonnement et d'une amende de 500 000 €, dont le montant peut être porté au double du produit tiré de l'infraction. Pour une personne morale, l'amende est de 2 500 000 € qui peut également être portée au double du produit de l'infraction.

RECEL

Le recel est le fait de dissimuler, de détenir ou de transmettre une chose, ou de faire office d'intermédiaire afin de la transmettre, en sachant que cette chose provient d'un crime ou d'un délit. Le recel est puni de 5 ans d'emprisonnement et de 375 000 € d'amende.

REPRÉSENTATION D'INTÉRÊTS (OU LOBBYING)

Le lobbying est défini, par Transparency International (dont le Groupe ADP est membre depuis 2008), comme "toute communication, écrite ou orale, entre un représentant ou un groupe d'intérêts et un décideur public dans le but d'influencer une prise de décision".

SOUSSIONNAIRE

Un soumissionnaire est un opérateur économique qui présente une offre dans le cadre d'une procédure de passation d'un contrat de la commande publique.

TRAFIC D'INFLUENCE

Le trafic d'influence consiste à solliciter une personne publique ou une personne privée chargée d'une mission du service public (comme Aéroports de Paris SA) en lui procurant un avantage afin qu'elle use de son influence réelle ou supposée auprès d'une autre personne en vue d'obtenir une décision favorable. Ce délit, commis par une personne physique, est puni de 10 ans d'emprisonnement et 1 000 000 € d'amende qui peut être portée au double du produit de l'infraction. Lorsqu'elle porte atteinte aux intérêts financiers de l'Union

européenne, l'amende est de 2 000 000 € pouvant être portée au double du produit de l'infraction. Pour une personne morale l'amende est de 5 000 000 € et peut être portée au double du produit de l'infraction.

USURPATION D'IDENTITÉ OU DE FONCTION

Le fait, de faire usage d'une ou plusieurs données de toute nature permettant d'usurper l'identité d'un tiers, l'identifier en vue de troubler sa tranquillité ou celle d'autrui. L'usurpation de fonction est le fait par toute personne agissant sans titre, de s'immiscer dans l'exercice d'une fonction publique en accomplissant l'un des actes réservés au titulaire de cette fonction.





GROUPE ADP

groupe-adp.com

1, rue de France
93290 Tremblay-en-France