

Talan<sup>★</sup>

# CODE DE CONDUITE

MIS À JOUR ET PUBLIE LE 1 NOVEMBRE 2022

# SOMMAIRE

<b>PRÉAMBULE</b>	<b>3</b>
<b>LE MESSAGE DU PRÉSIDENT</b>	<b>4</b>
<b>NOS VALEURS</b>	<b>5</b>
<b>1. LE RESPECT DE LA LOI ET DE L'ENVIRONNEMENT</b>	<b>6</b>
1.1 RESPECT DES LOIS ET RÈGLEMENTATIONS LOCALES	6
1.2 LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET LE TRAFIC D'INFLUENCE	6
1.3 RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT	6
<b>2. LE RESPECT DE LA PERSONNE</b>	<b>7</b>
2.1 RESPECT DES DROITS DE L'HOMME	7
2.2 PRATIQUES D'EMPLOI	7
2.3 RISQUES PSYCHOSOCIAUX ET HARCÈLEMENT	8
2.4 SANTÉ, HYGIÈNE & SÉCURITÉ	8
<b>3. LE RESPECT DES BIENS DU GROUPE</b>	<b>9</b>
3.1 BIENS MATÉRIELS DU GROUPE	9
3.2 PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE	9
3.3 COMMUNICATION	9
3.4 CONFIDENTIALITÉ	9
3.5 DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL	11
<b>4. LE RESPECT DES RÈGLES ANTI-CORRUPTION</b>	<b>12</b>
4.1 CORRUPTION ET TRAFIC D'INFLUENCE	12
4.2 CONFLITS D'INTÉRÊTS	16
4.3 PAIEMENTS DE FACILITATION	18
4.4 CADEAUX ET INVITATIONS	19
4.5 MÉCÉNAT ET PARRAINAGE	21
<b>5. LE RESPECT DES RÈGLES DE LA CONCURRENCE</b>	<b>22</b>
5.1 A FAIRE / A NE PAS FAIRE	23
5.2 FOCUS SITUATIONS A RISQUE	25
<b>6. MISE EN ŒUVRE ET RESPECT DU CODE DE CONDUITE</b>	<b>27</b>
6.1 DISPOSITIF D'ALERTE INTERNE	27
6.2 SANCTIONS	28
6.3 RESPONSABILITÉS, SURVEILLANCE ET FORMATION	28
6.4 QUI CONTACTER ?	29

# PRÉAMBULE

**Le Code de Conduite exprime les grands principes qui encadrent et guident les actions du Groupe TALAN au quotidien.**

**L**e Code de Conduite réaffirme l'engagement du Groupe TALAN en matière de conformité juridique, de responsabilité sociale et environnementale et formalise les règles de conduite et les bonnes pratiques dans le domaine de l'éthique des affaires, notamment concernant la protection des biens du Groupe TALAN mais également en matière de corruption et de trafic d'influence.

Le Code de Conduite intègre le volet anti-corruption relatif à la lutte contre la corruption et le trafic d'influence.

Le présent Code est ainsi conforme aux exigences de la loi française n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dite « loi Sapin 2 » et répond également aux exigences de la loi fédérale américaine « Foreign Corrupt Practices Act of 1977 », et de la loi britannique « Bribery Act 2010 ».

Le présent Code de Conduite fait partie intégrante du règlement intérieur des sociétés du Groupe TALAN. Il s'applique à l'ensemble des dirigeants, managers, salariés, mandataires sociaux du Groupe TALAN et des sociétés qu'il contrôle.

Il doit être également respecté par toutes les parties prenantes avec lesquelles le Groupe TALAN est engagé à travers le monde (entreprises,

sous-traitants, partenaires, consultants ou intermédiaires intervenant pour le Groupe TALAN ou au nom de TALAN).

Les principes posés par le présent Code de Conduite établissent les lignes directrices permettant de guider nos actions et d'adopter un comportement conforme à la politique éthique et sociale du Groupe TALAN.

Chaque collaborateur s'engage à respecter les règles énoncées dans le Code de Conduite et toute violation des règles qui y figurent constitue une faute de nature à justifier l'application des sanctions disciplinaires prévues au règlement intérieur.

Les managers du Groupe TALAN ont un rôle essentiel dans la mise en œuvre du Code de conduite car ils doivent incarner les standards de comportement définis par le présent Code, informer leurs équipes des valeurs et des enjeux du Code, et s'assurer du respect des règles.

Le Code est diffusé dans l'ensemble des entités du Groupe TALAN, disponible pour tous les collaborateurs du Groupe TALAN et accessible sur le site internet du Groupe TALAN.

**Il appartient à chacun de prendre connaissance du Code et d'en assimiler les principes ainsi que de faire preuve de jugement et de bon sens face aux diverses situations qui peuvent se présenter.**

Le Code de Conduite sera régulièrement révisé.



La confiance que nous inspirons à nos collaborateurs, nos fournisseurs, nos clients, nos actionnaires et nos partenaires est essentielle pour l'avenir et la réussite du Groupe TALAN. Il est donc de notre responsabilité commune d'adopter au quotidien des comportements éthiques et intègres afin d'instaurer et de développer cette confiance.

Le Code de Conduite réaffirme notre volonté de respecter les normes et les standards les plus élevés en matière d'éthique et de mettre en œuvre une politique de tolérance zéro vis-à-vis de la corruption dans toutes nos activités et dans l'ensemble du Groupe TALAN.

## LE MESSAGE DU PRÉSIDENT

L'objectif du présent Code est de permettre à chacun de s'approprier, au quotidien, les principes et les droits fondamentaux qui fondent la politique éthique et sociale du Groupe TALAN. Ce Code nous aide également à identifier les situations à risque, donner des repères utiles et permet de minimiser les incertitudes.

Le présent Code ne peut couvrir toutes les situations que nous pouvons rencontrer dans l'exercice de nos activités quotidiennes. Ainsi, au-delà du strict respect des règles de droit et des règles de conduite énumérées dans le Code, le Groupe TALAN en appelle au jugement et au bon sens de chacun pour adopter et promouvoir un comportement éthique et exemplaire en toutes circonstances.

Le présent Code rappelle également à tous l'existence d'un Dispositif d'alerte interne annexé au règlement intérieur et destiné à recueillir les signalements relatifs à l'existence de conduites ou de situations contraires aux dispositions du présent Code.

Notre Code de Conduite est l'affaire de tous. Ainsi, chacun doit connaître et respecter le Code de Conduite et s'assurer que toutes les parties prenantes s'y conforment également.

L'éthique, l'intégrité et la transparence sont au cœur de la conduite de nos affaires et le respect des dispositions de notre Code de Conduite à côté de nos valeurs essentielles contribuera à la réputation et au succès de notre Groupe.

Le Comité Exécutif et moi-même comptons sur vous pour respecter et faire vivre la culture éthique et sociale du Groupe TALAN.

**Mehdi HOUAS**  
Président du Groupe TALAN

# NOS VALEURS

## Ouverture

Une entreprise citoyenne, soucieuse de l'équité envers ses collaborateurs, respectant sa politique éthique et sociale dans la réalisation de ses missions et s'ouvrant vers le monde dans toute sa diversité.

## Esprit d'entreprendre

L'esprit d'entreprendre doit habiter chacun de nos collaborateurs pour les pousser à innover et à aller au maximum de leurs capacités.

## Respect

Respect de la personne, du collaborateur, du métier, des clients et des missions, des institutions, du Groupe TALAN et des pouvoirs publics.

## Intelligence Collective

Parce que les grands défis d'aujourd'hui et de demain ne peuvent être relevés qu'en équipes pluridisciplinaires.

## Transparence

Garante d'une relation saine et pérenne, assumant sa part de responsabilité sociétale et environnementale dans le cadre de son développement.

# 1 LE RESPECT DE LA LOI ET DE L'ENVIRONNEMENT

## 1.1 RESPECT DES LOIS ET RÉGLEMENTATIONS LOCALES

Le Groupe TALAN est présent dans de nombreux pays et se conforme aux lois et réglementations en vigueur dans les pays dans lesquels il opère, et exige de ses collaborateurs et des parties prenantes avec lesquelles il est en relation d'affaires le même engagement.

Lorsque la loi ou les réglementations locales imposent des normes plus contraignantes que celles du présent Code, c'est la législation ou la réglementation locale qui prévaudra. Cependant, si le Code prévoit des règles plus contraignantes, celles-ci devront prévaloir.

## 1.2 LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET LE TRAFIC D'INFLUENCE

Les infractions d'atteinte à la probité sont universellement reconnues comme des infractions graves et constituent un frein majeur au développement économique.

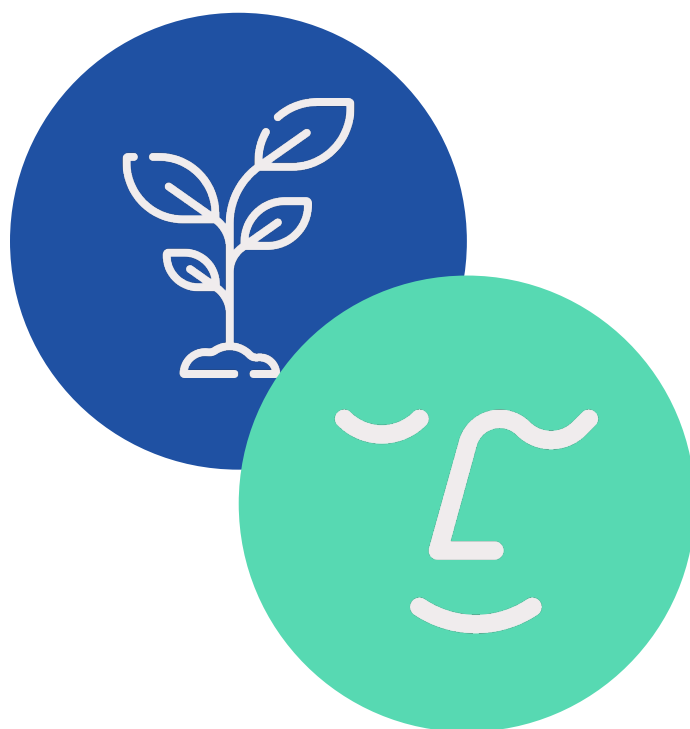
La lutte contre la corruption et le trafic d'influence figure donc au premier rang des préoccupations du Groupe TALAN qui s'engage à mettre en œuvre une politique de tolérance zéro à l'égard de tout comportement contraire à l'intégrité et à la probité. Entreprise citoyenne et responsable, le Groupe TALAN respecte les conventions internationales de lutte contre la corruption et les lois anti-corruption des pays dans lesquels il opère. La politique anti-corruption du Groupe TALAN répond notamment aux exigences de la loi française n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à

la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dite « loi Sapin 2 », ainsi qu'aux exigences de la loi fédérale américaine « Foreign Corrupt Practices Act of 1977 », et de la loi britannique « Bribery Act 2010 ».

## 1.3 RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT

Le respect de l'environnement est également un principe fondamental du Groupe TALAN. Il est du devoir de chaque collaborateur d'adopter de bonnes pratiques écologiques au bureau.

Le Groupe TALAN participe notamment à l'audit ECOVADIS qui permet d'évaluer la capacité d'action du Groupe TALAN sur les sujets d'environnement, social, d'achat responsable et d'éthique des affaires.



# 2 LE RESPECT DE LA PERSONNE

## 2.1 RESPECT DES DROITS DE L'HOMME

Le Groupe TALAN s'engage à respecter et promouvoir les droits de l'Homme tels que définis par la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme du 10 décembre 1948 et les Principes Directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux Droits de l'Homme du 16 juin 2011.

Le Groupe TALAN s'engage également à respecter les principes de l'Organisation Internationale du Travail et de l'Organisation de Coopération et de Développement Economique (OCDE) ainsi que les principes du Pacte Mondial des Nations Unies.

## 2.2 PRATIQUES D'EMPLOI

Le Groupe TALAN traite tous ses collaborateurs et les parties prenantes avec lesquels il s'engage avec respect et éthique et exige de ces derniers le même engagement.

L'égalité des chances, en termes d'emploi, de promotion et de formation est un principe fondamental et il se doit d'être réalisé sans pratiques discriminatoires, fondées sur l'origine, le sexe, l'apparence physique, le handicap, l'âge, ou tout autre critère discriminant défini par l'article 225-1 du code pénal.

Par ailleurs, tous nos collaborateurs et particulièrement ceux amenés à avoir un rôle dans le processus de recrutement doivent également prendre connaissance de la Charte de déontologie du recruteur qui présente les principes et les règles de conduite à respecter tout au long du processus de recrutement, de la recherche à la sélection du candidat.



## 2.3 RISQUES PSYCHOSOCIAUX ET HARCÈLEMENT

Le Groupe TALAN interdit tout comportement, paroles et actes, pouvant porter atteinte à la dignité et à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne, collaborateur ou tiers, et pouvant conduire à une situation de souffrance.

Le Groupe TALAN reconnaît les risques de toutes les formes de harcèlement, d'intimidation et de victimisation, qu'elles soient de nature sexuelle, physique ou psychologique, définies par les articles L. 1153- 1 à L. 1153-6 du code du travail et rappelées dans le règlement intérieur en vigueur.

**Le Groupe TALAN s'engage à poursuivre tout auteur des faits de cette nature dont il pourrait avoir connaissance.**

Nous demandons à tous collaborateurs, agents, clients, fournisseurs ou partenaires du Groupe TALAN d'utiliser le Dispositif d'alerte interne du Groupe TALAN (5.1) et/ou d'alerter le service des ressources humaines s'ils se trouvent eux-mêmes ou aperçoivent une personne dans une situation de harcèlement ou de risque psychosocial.

## 2.4 SANTÉ, HYGIÈNE & SECURITÉ

**Le Groupe TALAN veille au respect des lois et règlements en vigueur concernant la santé, l'hygiène et la sécurité.**

Afin de répondre aux exigences légales, le Groupe TALAN a mis en place des procédures, des plans et des consignes de sécurité. Les collaborateurs doivent prendre connaissance de ces consignes, affichées et disponibles au siège et présentes dans le règlement intérieur en vigueur, mais également des consignes de nos clients concernant nos collaborateurs en mission.

En cas d'insécurité vécue ou perçue, tout collaborateur ou tiers en relation d'affaires avec le Groupe TALAN est invité à utiliser le Dispositif d'alerte interne (5.1) ou à alerter l'un des interlocuteurs suivants:

- Vos référents ressources humaines
- Votre supérieur hiérarchique
- Les membres du CSE
- Les membres des représentants du personnel
- Le Group Chief Compliance Officer ou Deputy Group Chief Compliance Officer.

### SI VOUS ÊTES VICTIME OU TÉMOIN D'AGISSEMENTS DE FAITS D'HARCÈLEMENT, VOUS POUVEZ LE SIGNALER

via le mail  
[signalement@talan.com](mailto:signalement@talan.com)

via vos référents  
CSE de lutte  
contre le  
harcèlement  
sexuel et les  
agissements  
sexistes

via l'équipe RH

via les managers

**Une totale confidentialité et protection est garantie.**



# 3 LE RESPECT DES BIENS DU GROUPE

## 3.1 BIENS MATÉRIELS DU GROUPE

Tous les biens du Groupe TALAN, à disposition et confiés aux collaborateurs, et aux tiers avec lesquels le Groupe TALAN est engagé doivent être utilisés à des fins professionnelles : il est interdit de les utiliser à des fins personnelles ou malveillantes.

Nous comptons sur nos collaborateurs et les tiers avec lesquels nous sommes engagés pour prendre soin de ces biens, veiller à leur restitution dans l'état dans lequel il leur a été confié et les protéger contre la perte, l'utilisation abusive et le vol.

## 3.2 PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

La propriété intellectuelle couvre les marques du Groupe TALAN, les logos, les contenus, les droits d'auteurs, ainsi que les secrets des affaires et commerciaux.

Les collaborateurs et les tiers en relation d'affaires avec le Groupe TALAN ont le devoir de protéger la propriété intellectuelle du Groupe TALAN mais également de ne pas porter atteinte à celle de ses clients, fournisseurs, et de ses sous-traitants.

Tout acte allant à l'encontre du respect de ces droits de propriété intellectuelle, notamment la reproduction, la représentation, la diffusion, la vente ou la transmission, en totalité ou partie, des éléments appartenant au Groupe TALAN est interdit et susceptible d'engager la responsabilité civile et/ou pénale du contrefacteur.

## 3.3 COMMUNICATION

Toute communication orale ou écrite avec autrui, que cette personne soit un collaborateur, un client ou un fournisseur, doit se faire dans un langage correct et professionnel, avec respect et considération de l'autre.

Les modalités d'utilisation des communications par voie électronique, et l'utilisation d'internet sont encadrées par la Charte informatique en vigueur dans le Groupe TALAN. Tous nos collaborateurs doivent prendre connaissance de cette Charte et veiller à la respecter.

## 3.4 CONFIDENTIALITÉ

Le principe de confidentialité est fondamental à toutes les sociétés de conseil et de services, et particulièrement aux clients qui nous confient la réalisation de leurs projets, il est donc indispensable que tous les collaborateurs et tiers en relation d'affaires avec le Groupe TALAN respectent et appliquent les principes suivants :

**Tout collaborateur du Groupe TALAN ou tiers en relation d'affaires avec le Groupe TALAN reconnaît que la divulgation d'informations confidentielles, y compris les secrets des affaires du Groupe TALAN pourrait porter préjudice aux intérêts de ce dernier.**



## CECI INCLUS

Toutes versions de logiciels, de progiciels, de développements spécifiques, et plus généralement l'ensemble des éléments dont le Groupe TALAN détient les droits de propriété intellectuelle (y compris les codes sources et les codes-objet).

Les informations techniques concernant les produits et services du Groupe TALAN, y compris les données et spécifications relatives aux produits, les diagrammes, organigrammes, les schémas, les résultats d'essais, le savoir-faire, les processus, les inventions, les projets de recherche et de développement.

Les informations concernant les données économiques et financières du Groupe TALAN, notamment les coûts, les bénéfices, les ventes, les informations comptables et financières non publiées, les business plans, les listes des clients et les informations sur la clientèle, les stratégies publicitaires.

Les informations concernant le personnel du Groupe TALAN, notamment leurs dossiers personnels.

Les informations stratégiques, commerciales ou financières fournies par les clients, fournisseurs, aux collaborateurs du Groupe TALAN, à des fins d'étude, d'évaluation, d'utilisation ou de réalisation de leurs projets.

Et toutes autres informations n'étant pas connues du public en général et qui, si elles étaient mal utilisées ou divulguées pourraient avoir un impact négatif sur les activités du Groupe TALAN.

Tout collaborateur ou tiers en relation d'affaires avec le Groupe TALAN traitera de manière strictement confidentielle les secrets des affaires du Groupe TALAN qu'ils soient ou non élaborés ou développés par le Groupe TALAN. Ces derniers sont également tenus à une obligation de discrétion et de confidentialité concernant les activités du Groupe TALAN, et les activités des clients et fournisseurs et la réalisation de leurs projets.

Ainsi, tous les contrats de travail des entités du Groupe TALAN comportent une clause de confidentialité qui reste en vigueur au-delà de la rupture du contrat, quel qu'en soit le motif. Cette obligation ne pourra être levée qu'avec l'autorisation expresse de la Direction du Groupe TALAN.

Il en est de même pour les tiers avec lesquels le Groupe TALAN est en relation d'affaires, dont l'engagement de confidentialité reste en vigueur pour la durée déterminée dans les clauses de confidentialité du contrat conclu avec ces derniers.

Ces dispositions visent ainsi à garantir que tout collaborateur ou tiers en relation d'affaires avec le Groupe TALAN ne saurait divulguer à une tierce partie quelconque, ni utiliser à des fins personnelles, des informations techniques ou commerciales confidentielles concernant le Groupe TALAN ou ses clients, partenaires et fournisseurs.



En cas de violation de l'obligation de confidentialité par un tiers en relation d'affaires avec le Groupe TALAN, la relation d'affaire pourra être suspendue de manière temporaire puis soumise à l'évaluation de la Direction Générale qui pourra décider de son maintien ou de sa rupture, sans préjudice de poursuites pouvant être engagées par le Groupe TALAN.

### 3.5 DONNEES A CARACTERE PERSONNEL

Le Groupe TALAN tient à pleinement respecter et protéger la vie privée de tous : clients, prospects, collaborateurs, fournisseurs, prestataires. Dans cet objectif, Le Groupe TALAN, au travers de sa charte en matière de données personnels s'engage à assurer le meilleur niveau de protection de toutes les données à caractères personnel qui lui sont confiées par ses clients, prospects, collaborateurs, fournisseurs, prestataires.

Cet engagement doit être également respecté par toutes les parties prenantes avec lesquelles le Groupe TALAN est engagé à travers le monde.



# 4 LE RESPECT DES RÈGLES ANTI-CORRUPTION

## 4.1 CORRUPTION ET TRAFIC D'INFLUENCE

### Définition de la corruption

La corruption désigne le fait pour une personne investie d'une fonction déterminée (publique ou privée) de solliciter ou d'accepter un don ou un avantage quelconque en vue d'accomplir, ou de s'abstenir d'accomplir, un acte entrant dans le cadre de ses fonctions, en violation de ses obligations légales, contractuelles ou professionnelles.

C'est un comportement impliquant en pratique au moins deux acteurs :

#### CORRUPTION ACTIVE

**Le corrupteur:** celui qui va proposer ou fournir un avantage indu.

#### CORRUPTION PASSIVE

**Le corrompu:** celui qui va utiliser frauduleusement ses pouvoirs ou son influence pour favoriser un tiers en contrepartie d'un avantage indu.

### Définition du trafic d'influence

Le trafic d'influence désigne le fait pour une personne de recevoir – ou de solliciter – des dons dans le but d'abuser de son influence, réelle ou supposée, sur un tiers afin qu'il prenne une décision favorable. Le droit français assimile le trafic d'influence à de la corruption.

### La corruption vise le comportement par lequel :

- des offres, promesses, dons ou présents ;
- sont sollicités, acceptés, reçus, proposés ;
- directement ou indirectement (au travers d'un tiers par exemple)
- à une personne publique ou privée
- à des fins d'accomplissement ou d'abstention d'un acte, d'obtention de faveurs ou d'avantages particuliers.



Le Groupe TALAN interdit à ses collaborateurs et aux parties prenantes avec lesquelles il est engagé les actes de corruption sous toutes leurs formes : corruption active, corruption passive, directe ou indirecte, trafic d'influence, corruption d'agents publics ou privés, paiement de facilitation, favoritisme, extorsion de fonds, collusion avec un fournisseur, un client ou un partenaire, blanchiment d'argent, détournement de fonds, cadeaux ou avantages excessifs nuisant à l'impartialité dans les relations commerciales.

**Au-delà des règles définies par le présent Code, il convient de faire preuve de bon sens et de discernement afin de prévenir toute situation de corruption/trafic d'influence.**

La corruption d'agents publics (fonctionnaire, élu, membre d'entreprise publique, magistrat, agent des hôpitaux, de la police, des collectivités territoriales, etc.) constitue un abus du pouvoir public délégué à des fins privées. Il s'agit d'une forme de corruption particulièrement grave faisant l'objet de sanctions pénales renforcées.

Les collaborateurs et tiers en relation d'affaires avec le Groupe TALAN doivent être particulièrement vigilants dans leur relation avec les agents publics pour éviter tout comportement qui pourrait constituer ou être interprété comme un acte de corruption ou de trafic d'influence.



# EXEMPLES

## TIRÉS DE LA JURISPRUDENCE

(Source : Agence Française Anti-corruption)

Un collaborateur chargé de négocier les meilleurs tarifs auprès des fournisseurs du Groupe obtient de fausses réductions sur lesquelles il perçoit des commissions (Corruption).

Le recours à des avenants pour confier à l'entreprise initialement choisie des travaux de nature différente du marché initial.

Le fait, pour un haut-fonctionnaire travaillant dans ou pour le compte d'une entreprise, de monnayer son carnet d'adresses et un réseau d'influence au sein des ministères (Trafic d'influence).

## EXEMPLES DE SCÉNARIOS DE CORRUPTION

(Source : Transparency International France)

**Proposition d'un commercial de faire un cadeau au responsable des achats d'une entreprise cliente pour garantir le renouvellement d'un contrat.**

Je suis un acteur commercial du Groupe TALAN. Une très grande entreprise cliente renouvelle chaque année son contrat de maintenance. Le marché global annuel s'élève à plusieurs centaines de milliers d'euros et est réparti, d'année en année entre deux ou trois prestataires. Je concoure à ce marché et un des commerciaux du Groupe TALAN me fait comprendre que, pour le remporter, il va falloir « être un peu généreux » avec le responsable des achats en question : « une belle montre devrait suffire ».



### **Proposition d'attribution de marchés en contrepartie de l'embauche d'un proche.**

Le responsable commercial d'un groupe client me demande d'embaucher son beau-fils qui vient de perdre son emploi. Il me dit qu'en contrepartie cela sécurisera mes contrats et me permettra d'entretenir de bonnes relations d'affaires. Ma société fournit régulièrement au groupe des outils de communication, et ce budget correspond à 30% de son chiffre d'affaires.

### **Invitation adressée par un éditeur au responsable informatique afin de garantir le renouvellement d'un contrat.**

Je suis, en liaison avec les achats, le nouveau décideur final d'une très grande entreprise qui renouvelle chaque année une partie de ses licences logicielles. Ce marché global s'élève à dix millions d'euros répartis chaque année entre deux ou trois éditeurs. L'un des éditeurs me propose de passer un week-end au Grand Prix de Formule 1 de Monaco, tous frais payés.

### **Sollicitation d'une commission par le directeur général d'une entreprise cliente en contrepartie de l'attribution d'un contrat.**

Je suis un acteur commercial du Groupe TALAN et je parviens à faire déplacer dans mes locaux le directeur général d'un groupe afin de concrétiser et de valider les modalités du contrat pour un gros projet de transformation digitale. Le contrat représente une augmentation significative du CA du groupe dans le domaine de la transformation digitale. A la vue de l'importance du budget, le directeur général du groupe réclame, pour la signature définitive, qu'une commission de 3% soit versée, sous la forme du paiement d'une prestation de conseil délivrée par une société imposée.

### **Promesse d'attribution de nouveaux contrats en échange d'un poste honorifique dans une association.**

### **Réalisation d'une opération financière douteuse sous menace de remise en cause de la rémunération variable individuelle.**



## 4.2 CONFLITS D'INTÉRÊTS

### Un conflit entre intérêt personnel et intérêt professionnel conduisant à une décision partielle constitue un acte de corruption.



#### Définition de conflit d'intérêt

Un conflit d'intérêts existe lorsque l'intérêt personnel d'un collaborateur ou d'un tiers en relation d'affaires avec le Groupe TALAN est susceptible d'entrer en conflit avec une obligation professionnelle. Le conflit d'intérêts instaure des relations ambiguës qui peuvent conduire à mettre en doute l'indépendance des parties et l'impartialité des décisions.

**Tout conflit d'intérêts doit être identifié et signalé à votre responsable hiérarchique du Groupe TALAN.**

Afin de limiter les risques de conflit d'intérêts avec le Groupe TALAN, les collaborateurs doivent informer par écrit leur responsable hiérarchique de tout potentiel conflit d'intérêts, notamment :

L'exercice de relations contractuelles avec un parent, un proche -ou avec une société contrôlée par un parent ou un proche -, en relation contractuelle ou précontractuelle avec le Groupe TALAN

- Le recrutement d'un proche par le Groupe TALAN
- L'achat par le Groupe TALAN de biens ou de services fournis par une entreprise dans laquelle un parent ou un proche exerce des fonctions à responsabilités liées au contrat en cause ;
- L'exercice d'une activité ou la détention d'intérêts chez un tiers en relation contractuelle ou précontractuelle avec le Groupe TALAN
- L'existence d'un lien de subordination direct ou indirect entre des collaborateurs qui disposent d'un lien familial ou autre lien

Chaque collaborateur veille à ne pas exercer directement ou indirectement d'activité qui le placerait dans une situation de conflit d'intérêts avec une entité du Groupe TALAN.

#### Les salariés du Groupe TALAN doivent éviter :

- D'utiliser les biens ou services du Groupe TALAN pour leur usage personnel dans le cadre d'une activité ou d'un projet extérieur
- De participer à toute activité/projet qui serait en concurrence avec les activités du Groupe TALAN et qui serait susceptible d'affecter leur performance professionnelle au sein du Groupe TALAN
- De recevoir une compensation sous quelque forme que ce soit, de la part d'un tiers (concurrent, fournisseur, client, prestataire) en lien contractuel avec le Groupe, si cet investissement est de nature à influencer leur comportement et l'exercice de leurs fonctions au sein du Groupe TALAN



En cas de doute concernant la manière dont une situation pourrait être perçue, ne pas s'en tenir à son seul jugement !

Il est toujours préférable d'en parler à son supérieur hiérarchique ou encore de se rapprocher du Group Chief

Compliance Officer ou du Deputy Group Compliance Officer.

Les collaborateurs ne doivent pas sous-évaluer l'enjeu d'un conflit d'intérêts et les risques qu'il porte.

# EXEMPLES

Je suis chargé de négocier un contrat avec une société dont mon cousin est l'actionnaire majoritaire. Puis-je accepter cette mission ?

**Non, je dois en informer ma hiérarchie et me retirer des négociations afin d'éviter tout conflit d'intérêts.**

Un ami dirige une entreprise à laquelle le Groupe pourrait être amené à faire appel en tant que sous-traitant pour la conception d'un site internet. Est-il interdit de conclure un accord avec cette société ?

**Non, mais vous devez déclarer l'existence de ce lien à votre hiérarchie, et n'interférer en aucune manière dans la procédure d'attribution du contrat.**

Je travaille sur un référencement. Un membre de ma famille est impliqué dans ce projet.

Quelles précautions dois-je prendre ?

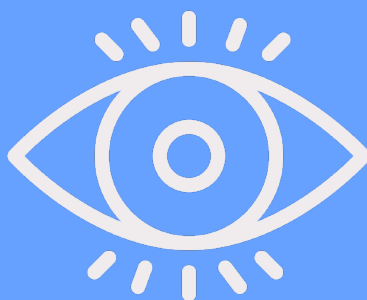
**Je le signale à ma hiérarchie et n'apporte pas de validation sur ce projet sans son accord express.**

Autres exemples de situations présentant un conflit d'intérêts :

**Utiliser des informations confidentielles à des fins personnelles.**

**Intervenir afin de favoriser le recrutement d'un proche par le Groupe TALAN.**

**Occuper un emploi autre que celui au sein du Groupe TALAN.**



## 4.3 PAIEMENTS DE FACILITATION

**Les paiements de facilitation constituent une forme de corruption et sont interdits sauf en cas de danger pour la sécurité du collaborateur.**



### Définition de paiements de facilitation

Les paiements de facilitation sont des paiements de faibles montants effectués auprès d'agents publics afin de garantir ou d'accélérer des formalités administratives de routine auxquelles le payeur a légalement le droit.

Les paiements de facilitation, quels que soient leur fréquence ou leur montant, en France ou à l'étranger, sont passibles de poursuites pénales pour corruption.

**Si un agent public sollicite un paiement de facilitation, il faut refuser et :**

- 1.** Expliquer que la loi et les règles éthiques du Groupe TALAN interdisent d'effectuer ce paiement.
- 2.** Informer immédiatement son responsable hiérarchique du Groupe ou les Référents Alerte pour les parties prenantes afin de permettre à la Direction générale de procéder à une décision opérationnelle et transparente pour protéger la société. Il est également possible de recourir au Dispositif d'alerte interne.

En cas d'insistance de la part de l'agent public, il est conseillé d'exiger que sa demande soit formulée dans un écrit officiel contenant l'identité et la signature du demandeur, ce qui devrait le décourager.

Si toutefois un tel écrit est rédigé, le collaborateur ou tiers en relation d'affaires avec le Groupe doit avertir son responsable hiérarchique ou les Référents Alerte. L'entreprise fera le nécessaire pour obtenir le respect de ses droits par les voies légales.

### EXCEPTION

Le paiement de facilitation exigé sous la contrainte ou exposant le salarié ou un tiers en relation d'affaires avec le Groupe à un risque pour son intégrité ou sa sécurité peut être accepté.

Par suite du versement d'un tel paiement, le salarié ou tiers en relation d'affaires avec le Groupe doit prévenir son responsable hiérarchique ou les Référents Alerte dès que possible.

## EXEMPLE

Un agent public étranger sollicite un paiement en espèce afin de vous délivrer des visas. Pouvez-vous accéder à cette demande ?

**Non, il s'agit là d'un paiement de facilitation et, en l'absence de danger, le Groupe TALAN applique une interdiction complète de cette pratique. En cas d'insistance, exigez une demande officielle par écrit.**

### 4.4 CADEAUX ET INVITATIONS

**Des cadeaux ou invitations ne peuvent être offerts ou acceptés que lorsque leur valeur est raisonnable et qu'ils n'ont pas pour objet ou pour effet d'influencer une décision commerciale.**

Limiter au maximum le nombre et la valeur des cadeaux/invitations qu'ils soient offerts ou reçus par ses collaborateurs. En particulier, les cadeaux d'affaires ne doivent en aucun cas risquer d'être assimilés à des actes de corruption ou de trafic d'influence.

**Le Groupe TALAN a mis en place une politique cadeaux et invitations, laquelle interdit notamment:**

- Les cadeaux et invitations offerts ou reçus dans le but d'obtenir un avantage indu ou d'influencer une décision
- Les cadeaux monétaires sous quelque forme que ce soit (espèce, virement bancaire, chèque bancaire...)
- Les cadeaux et invitations non-conformes aux lois et réglementations en vigueur
- Les cadeaux sous forme de services ou autres avantages en nature (promesse d'embauche)
- Les cadeaux et invitations sortant du cadre professionnel
- Les cadeaux et invitations d'une valeur non raisonnable
- Recevoir ou donner des cadeaux ou invitations de manière trop fréquente
- Recevoir ou donner des cadeaux et invitations dans un moment stratégique : appel d'offres, période de négociation commerciale, signature d'accords...
- La dissimulation des cadeaux ou invitations
- Offrir ou recevoir un cadeau ou une invitation d'un agent public
- Solliciter des cadeaux et invitations auprès de nos partenaires.

## CHAQUE SALARIÉ DOIT

- S'interroger sur la façon dont le cadeau ou l'invitation pourra être interprété par son destinataire, et notamment si celui-ci risque de le percevoir comme une tentative de corruption ou de trafic d'influence.
- Refuser de recevoir ou offrir des cadeaux susceptibles d'influencer une décision commerciale. Ainsi, les cadeaux reçus ou offerts lors d'un moment stratégique (négociation commerciale par exemple) sont formellement interdits.
- Prendre connaissance de la Politique Cadeaux et Invitations du Groupe TALAN et s'y conformer.

# EXEMPLES

Un client historique du Groupe décide spontanément de vous offrir une bouteille de vin pour vous remercier de votre professionnalisme.

Pouvez-vous accepter ce présent ?

**Oui dans la mesure où il s'agit d'un cadeau de faible valeur symbolisant une bonne entente professionnelle et qu'il n'est pas susceptible d'influencer une décision commerciale..**

Vous êtes en pourparlers avec un fournisseur potentiel. Celui-ci vous invite à un repas d'affaires au cours duquel il vous offre un carton de 6 bouteilles de vin Grand cru.

Pouvez-vous accepter ce cadeau et cette invitation ?

**Vous devez refuser ce cadeau et l'invitation car en phase de négociation commerciale tout cadeau et invitation est susceptible de vous influencer et d'être interprété comme un acte de corruption. De plus, la valeur de ce cadeau n'est pas raisonnable.**



## 4.5 MECENAT ET PARRAINAGE

**Toute activité de mécénat ou de parrainage doit :**  
**Poursuivre un but légitime ;**  
**Etre préalablement autorisée par la direction générale du Groupe TALAN**  
**Être formalisée et documentée.**

### Définitions

**Le mécénat d'entreprise** est un soutien financier ou matériel, sans contrepartie directe, apporté par une entreprise à des activités à but non lucratif. Le mécène a une intention libérale, son action est principalement désintéressée.

**Le parrainage** est un soutien financier ou matériel, assorti de contreparties directes, apporté par une entreprise à des activités à but non lucratif. Le parrain a une intention commerciale, son action est intéressée.

Les opérations de mécénat ou de parrainage sur les ressources propres du Groupe TALAN sont en principe autorisées. Il convient cependant de veiller à ce que celles-ci ne soient pas utilisées pour

dissimuler des pratiques susceptibles d'être qualifiées de corruption ou de trafic d'influence.

Les lois anticorruption interdisent les opérations de mécénat/parrainage à un tiers dans le but d'obtenir un avantage ou une influence indus.

Il est nécessaire d'être vigilant sur le **contexte** des opérations de mécénat ou de parrainage. Celles-ci ne doivent pas avoir lieu lors d'un moment stratégique: signature d'un contrat, négociation commerciale entre l'entité du Groupe TALAN et le bénéficiaire.

## EXEMPLE

Le représentant d'une personne publique organisant un appel d'offre suggère à votre Groupe d'effectuer une action de mécénat en faveur d'une association présidée par un de ses amis afin de favoriser votre candidature à cet appel d'offre.  
 Pouvez-vous entreprendre cette opération ?

**Non, une telle pratique est formellement interdite. Les activités de mécénat/parrainage sont illicites dès lors qu'elles ont pour objectif d'influencer une décision officielle prise par un organisme public comme privé.**

# 5 LE RESPECT DES REGLES DE LA CONCURRENCE



Dans le cadre de sa politique éthique et conformité, le Groupe TALAN s'engage à mettre en œuvre toutes les dispositions nécessaires pour assurer le respect de la libre concurrence. Le Groupe se soucie de préserver une concurrence libre et non faussée, favorable au développement du marché, à l'innovation, et à la croissance du Groupe TALAN.

**Tous les collaborateurs du Groupe TALAN et les tiers en relation d'affaires avec le Groupe TALAN s'engagent à respecter les règles de concurrence et notamment celles en vigueur dans les pays dans lesquels ils opèrent.**

Tout comportement qui aurait pour objet ou effet d'empêcher, de restreindre ou de fausser le jeu de la libre concurrence est constitutif d'un manquement au droit de la concurrence. La violation des règles de

concurrence est, selon les pays et les cas d'espèce, passible d'amendes, de peines de prisons, du versement de dommages et intérêts, et peut entraîner la rupture des contrats commerciaux ainsi que la nullité des accords jugés anticoncurrentiels.

A ce titre, le Groupe TALAN interdit et condamne tout type de manquement au droit de la concurrence et notamment toute pratique concertée, entente, accord, ou autres arrangements avec des concurrents sur les prix, la répartition des parts de marché, des clients et des territoires.

Ainsi, le présent chapitre du Code de Conduite concentre les principales règles que l'ensemble des collaborateurs du Groupe TALAN ainsi que les tiers en relation d'affaires avec le Groupe TALAN se doivent de connaître et d'appliquer dans la conduite des relations commerciales au quotidien.

## 5.1 A FAIRE / A NE PAS FAIRE

### A FAIRE



- Être vigilant quant au destinataire des informations partagées (concurrent/ concurrent potentiel). En cas de doute, je vérifie auprès du Service Juridique que les informations sur lesquelles je m'apprête à échanger avec un concurrent ne pourraient pas être considérées comme un sujet d'entente.
- Prendre toutes les mesures nécessaires et appropriées afin d'assurer la protection des données confidentielles concernant les clients, les marchés et toute autre information susceptible d'être qualifiée comme telles.
- Eviter tout contact informel avec un concurrent, notamment dans le cadre de forums, salons, et associations professionnelles.
- Si un concurrent partage des informations sensibles, tente de fausser le résultat d'un appel d'offre ou fait preuve de tout autre comportement allant à l'encontre du droit de la concurrence, je précise que ce type de comportement constitue une violation du droit de la concurrence, je mets fin à la conversation et j'alerte mon manager ainsi que le service juridique.
- Si lors d'une réunion avec des concurrents, ces derniers font preuve d'un comportement allant à l'encontre du droit de la concurrence, je quitte immédiatement la réunion, je m'assure que mon départ a été acté et je rapporte l'incident à mon manager ainsi qu'au service juridique.

# A NE PAS FAIRE



- Echanger ou communiquer à des personnes externes du Groupe TALAN et à ses concurrents des sujets à caractère stratégique ou commercial et des informations concernant notamment :
  - Les prix et les modalités de fixation des prix ;
  - Les conditions de vente, de facturation et des remises ;
  - Les marges et bénéfices ;
  - La répartition des marchés, par clients et par zones géographiques ;
  - L'attribution des clients, des offres et l'intention d'entrer en concurrence dans le cadre d'un appel d'offres ;
  - Les fournisseurs, clients, prestataires du Groupe TALAN ;
  - Et toute autre information sensible ou à caractère confidentiel.
- Communiquer des informations trompeuses ou mensongères concernant les marchés du Groupe TALAN ou concernant ses concurrents notamment dans le but de les dénigrer.
- S'entendre de manière informelle ou implicite avec des concurrents, sur des prix, des marges, ou sur la répartition de la clientèle.
- Inciter des clients ou fournisseurs à rompre les relations contractuelles qu'ils pourraient avoir avec des concurrents du Groupe TALAN.
- Communiquer des informations sensibles sur la société dans laquelle j'étais auparavant employé.
- Détenir, utiliser, obtenir ou transmettre des informations confidentielles sur des concurrents du Groupe TALAN, notamment lorsque ces informations proviennent de collaborateurs ayant auparavant travaillé chez lesdits concurrents.
- Fournir un avantage indu à un client ou à un fournisseur.
- Conclure un accord pour boycotter un client ou un fournisseur.
- Echanger des informations avec des concurrents répondant à un même appel d'offres, sauf dans le cas d'un groupement.
- Désigner en avance le vainqueur d'un appel d'offre en s'entendant avec les autres candidats.



## 5.2 FOCUS SITUATIONS A RISQUE



### Définition des ententes

Les ententes sont des accords ou des actions concertées entre entreprises indépendantes dont le but est de fausser le jeu de la libre concurrence.

Une simple discussion ou un échange minime d'information entre concurrents peut être qualifié d'entente. Il est donc nécessaire d'observer la plus grande prudence lors de conversations avec un concurrent.



### Définition des cartels

Les cartels quant à eux, sont des ententes illicites qui sont le plus souvent secrètes, et qui visent uniquement à éliminer la concurrence sur le marché.

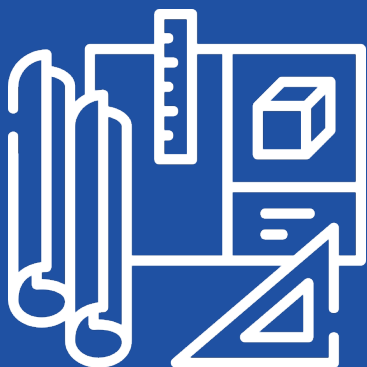
Ainsi, les entreprises se comportent comme si elles ne constituaient qu'une seule entité ayant le monopole sur le marché.

## EXEMPLE

Lors d'un événement regroupant plusieurs entreprises exerçant les mêmes activités que le Groupe TALAN, un représentant d'une de ces dernières informe un collaborateur du Groupe TALAN de la prochaine augmentation des prix de certaines prestations effectuées par sa société. Le collaborateur du Groupe TALAN s'empresse alors de transmettre cette information à son manager pour que celui-ci puisse réviser les prix des prestations futures en conséquence. Cette réaction est-elle conforme aux règles de la concurrence ?

**NON.** échanger des informations concernant les prix et les modalités de fixation des prix avec des concurrents constitue une violation de la libre concurrence. Le collaborateur du Groupe TALAN ne doit pas transmettre cette information à son manager et doit immédiatement mettre un terme à la conversation avec le concurrent et alerter son manager ainsi que l'équipe juridique. Il en va de même lorsque c'est un client qui partage à un collaborateur des informations sensibles sur un concurrent du Groupe TALAN.

## Réponse à un appel d'offres



Un appel d'offre peut être public ou privé.

Il consiste pour un maître d'ouvrage à mettre en concurrence plusieurs entreprises pour la réalisation de son projet, afin de choisir et de contracter avec l'entreprise candidate qu'il considère comme la plus adaptée à ses demandes.

Cette procédure, obligatoire à partir d'un certain montant, permet d'inciter les entreprises à proposer des offres plus compétitives les unes que les autres, et est donc très favorable à la libre concurrence.

Cependant, la procédure d'appel d'offres peut être à l'origine de nombreuses violations du droit de la concurrence car les entreprises candidates peuvent être tentées de se rendre des services et de se concerter afin d'influencer le choix final du maître d'ouvrage.

En effet, bien qu'il soit possible pour plusieurs entreprises de former un groupement pour répondre à l'appel d'offres lorsque leurs compétences sont complémentaires ou que l'une d'entre elles n'est pas suffisamment grande pour concourir seule, il est interdit pour ces entreprises de se concerter en dehors de ce

groupement et notamment d'échanger des informations concernant l'identité des soumissionnaires, le montant des offres, ou encore la répartition des lots.

De même, il est interdit pour une entreprise candidate à l'appel d'offres de s'entendre avec une autre afin de déterminer par avance le gagnant ou d'influencer la répartition des lots. Ainsi, la pratique récurrente consistant à publier des offres fictives (« offres de couverture ») dans le but de laisser croire au maître d'ouvrage qu'il existe une réelle mise en concurrence constitue une violation du droit de la concurrence.

## EXEMPLE

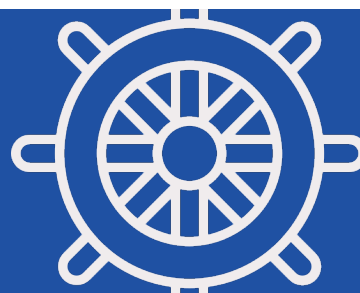
Un commercial du Groupe TALAN prépare la réponse du Groupe à un appel d'offres d'une entreprise publique pour une mission d'intégration. Une entreprise concurrente le contacte afin de se mettre d'accord pour que cette dernière soumette une offre surévaluée, ce qui permettrait au Groupe TALAN de remporter l'appel d'offres, et ce à condition que le commercial du Groupe TALAN lui rende la pareille dans un autre appel d'offres que l'entreprise concurrente souhaite gagner. Est-ce que le commercial du Groupe TALAN peut accepter cette proposition ?

**NON.** Cet accord est considéré comme une entente et constitue une violation des règles de la libre concurrence. Il est possible pour plusieurs entreprises de former un groupement afin de répondre de la manière la plus complète à un appel d'offres, mais elles ne peuvent en aucun cas se mettre d'accord pour déterminer par avance le gagnant de cet appel d'offres. Ainsi, le commercial du Groupe TALAN doit refuser la proposition, immédiatement mettre un terme à la conversation avec le concurrent et alerter son manager ainsi que l'équipe juridique.

# 6 MISE EN ŒUVRE ET RESPECT DU CODE DE

## 6.1 DISPOSITIF D'ALERTE INTERNE

Tout collaborateur du Groupe TALAN ou tiers en relation d'affaires avec le Groupe TALAN peut faire usage du Dispositif d'alerte interne mis en place par le Groupe TALAN.



### AFIN DE SIGNALER UN MANQUEMENT ENTRANT DANS LE CHAMP D'APPLICATION DU DISPOSITIF D'ALERTE, LE LANCEUR D'ALERTE PEUT :

Adresser son signalement par voie postale, par courrier recommandé avec accusé de réception sous double enveloppe fermée. L'enveloppe extérieure doit être adressée aux Référents Alerte, à l'adresse suivante : **21 rue Dumont d'Urville 75116 Paris.** Les enveloppes (intérieure et extérieure) adressées aux Référents Alerte devront comporter la mention : « strictement personnel et confidentiel ».

Envoyer un email à l'adresse suivante [compliance@talan.com](mailto:compliance@talan.com)

**Le Dispositif d'alerte garantit la stricte confidentialité de l'identité de l'auteur de l'alerte, des personnes visées par celle-ci, de tout tiers mentionné dans l'alerte, des informations recueillies et traitées par l'ensemble des destinataires de l'alerte ainsi que la protection des données personnelles.**

Seul les Référents Alerte ont accès à cette boîte mail sécurisée.

sauf si ces derniers sont impliqués dans les faits allégués.

Tout signalement reçu en dehors de ces deux canaux doit être transmis sans délai aux Référents Alerte selon les modalités prévues ci-dessus.

Plus d'informations concernant le Dispositif d'alerte interne, les modalités de saisine, les garanties de confidentialité, la protection des données, le traitement de l'alerte, les suites données à l'alerte, figurent dans le Dispositif d'Alerte Interne du Groupe TALAN, disponible sur le site internet du Groupe TALAN.

Avant de lancer une alerte, tout collaborateur peut s'adresser à son supérieur hiérarchique ou aux contacts cités à la page 29 afin que ces derniers l'orientent ou le conseillent,



## 6.2 SANCTIONS

En cas de violation du présent Code de Conduite par un collaborateur, cela constituera une faute de nature à justifier l'application des sanctions disciplinaires prévues au règlement intérieur, sans préjudice de poursuites pouvant être engagées par le Groupe TALAN.

En cas de violation du présent Code de Conduite par un tiers en relation d'affaires avec le Groupe TALAN, la relation d'affaire sera suspendue de manière temporaire puis soumise à l'évaluation de la Direction générale qui décidera de son maintien ou de sa rupture, sans préjudice de poursuites pouvant être engagées par le Groupe TALAN.

Par ailleurs, toute action effectuée en violation des lois et règlements applicables en matière de lutte contre la corruption est susceptible d'entraîner des sanctions pénales pour l'auteur concerné ainsi que pour son employeur.

## 6.3 RESPONSABILITES, SURVEILLANCE ET FORMATION

Le présent Code est diffusé dans l'ensemble des entités du Groupe TALAN, accessible à tous les collaborateurs et disponible sur le site internet du Groupe TALAN.

Tout collaborateur et tiers en relation d'affaires avec le Groupe TALAN est tenu de se conformer strictement aux standards de comportement définis par le présent Code de Conduite.

Les managers doivent informer leurs collaborateurs du contenu et des enjeux du Code de Conduite et s'assurer qu'il est observé.

Les collaborateurs du Groupe TALAN sont tenus de prendre connaissance du Code et de participer aux actions de formation organisées au sein du Groupe TALAN.

Des contrôles réguliers seront diligentés afin de vérifier le respect des dispositions du présent Code.



# QUI CONTACTER

Tout collaborateur et tiers avec lequel le Groupe TALAN est engagé désirant un renseignement, un conseil peut et doit s'adresser à l'une des personnes suivantes :



Votre manager direct

Les Référents  
Alerte via l'adresse  
mail suivante :  
[compliance@talan.com](mailto:compliance@talan.com)

Votre référent  
ressources  
humaines

Le Group Chief  
Compliance  
Officer et/ou le  
Deputy Group  
Chief Compliance  
Officer

Votre référent  
ressources  
humaines

La  
direction  
juridique

Talan<sup>★</sup>