

CODE DE CONDUITE ICF HABITAT



ICF HABITAT



PRÉVENTION DE LA CORRUPTION ET DU TRAFIC D'INFLUENCE

►►►►►►►► INTRODUCTION

Le présent code de conduite répond aux exigences des articles de la loi sur la transparence, la lutte contre la corruption, et la modernisation de la vie économique (loi « Sapin II ») du 9 décembre 2016. Il s'inscrit dans un ensemble d'outils et de procédures internes visant à prémunir le Groupe ICF Habitat contre le risque de corruption et protéger ses salariés face à des situations pouvant caractériser notamment des faits de corruption.

Ce code de conduite prévu par l'article 17.II.1° de la loi Sapin II constitue l'une des composantes du dispositif de prévention de la corruption et du trafic d'influence mis en place par le Groupe ICF Habitat, intégrant également une charte d'éthique, une cartographie des risques, des procédures et contrôles internes, des formations, un dispositif d'alerte ainsi que des sanctions.

Véritable guide accompagnant non seulement les salariés, mais également les mandataires sociaux ainsi que l'ensemble des partenaires du Groupe ICF Habitat dans la conduite de leur activité au quotidien (ci-après désignés « collaborateurs »), il rappelle le cadre normatif du Groupe ICF Habitat et les bonnes pratiques à tenir.

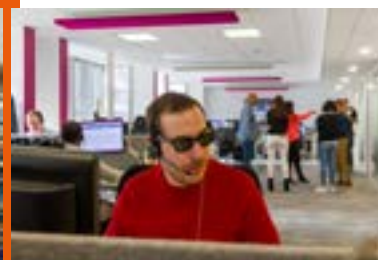


“ L'efficacité du groupe ICF Habitat repose aussi sur la confiance qu'il inspire à ses clients, ses collaborateurs, ses fournisseurs,

son actionnaire la SNCF et ses partenaires. Cette confiance est primordiale pour l'activité du Groupe et son développement et exige pour se réaliser et être durable, une conduite éthique de chacun de nous. Nos comportements collectifs et individuels doivent évidemment être non seulement conformes à la loi, aux règles établies, mais aussi résolument exemplaires, en matière d'éthique, de lutte contre la corruption et le trafic d'influence. C'est l'intégrité et l'exemplarité de tous qui constitueront un rempart contre les atteintes à la réputation d'ICF Habitat. ”

Romain Dubois, directeur général d'ICF Habitat

CODE DE CONDUITE DU GROUPE ICF HABITAT



1 ► DÉFINITIONS

DÉFINITION DES INFRACTIONS VISÉES AU PRÉSENT CODE

Fraude : L'acte qui a été réalisé en utilisant des moyens déloyaux destinés à surprendre un consentement, à obtenir un avantage matériel ou moral indu ou réalisé avec l'intention d'échapper à l'exécution des lois.

Corruption : L'agissement par lequel une personne investie d'une fonction déterminée, publique ou privée, sollicite ou accepte, sans droit, un don, une offre, un avantage ou une promesse en vue d'accomplir, retarder ou omettre d'accomplir un acte entrant, d'une façon directe ou indirecte, dans le cadre de ses fonctions. Typologie légale de la corruption :

- Les articles 432-11 et suivants du code pénal sanctionnent la corruption passive et le trafic d'influence commis par des personnes exerçant une fonction publique ;
- Les articles 433-1 à 433-2-1 du code pénal répriment la corruption active et le trafic d'influence commis par des particuliers vis-à-vis d'une personne publique ;
- Les articles 445-1 et suivants du code pénal traitent de la corruption passive et active des personnes n'exerçant pas une fonction publique.

Trafic d'influence : Le fait, par une personne dépositaire de l'autorité publique, chargée d'une mission de service public, ou investie d'un mandat électif public, de solliciter ou d'agréer, sans droit, à tout moment, directement ou indirectement, des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages quelconques pour elle-même ou pour autrui, pour abuser ou avoir abusé de son influence réelle ou supposée en vue de faire obtenir d'une autorité ou d'une administration publique des distinctions, des emplois, des marchés ou toute autre décision favorable.

Abus de bien social : Le fait pour les gérants, le président, les administrateurs ou les directeurs généraux de faire de mauvaise foi, des biens ou du crédit de la société, un usage qu'ils savent contraire à l'intérêt de celle-ci, à des fins personnelles ou pour favoriser une autre société ou entreprise dans laquelle ils sont intéressés directement ou indirectement.

Abus de confiance : Le fait par une personne de détourner, au préjudice d'autrui, des fonds, des valeurs ou un bien quelconque qui lui ont été remis et qu'elle a

acceptés à charge de les rendre, de les représenter ou d'en faire un usage déterminé.

Favoritisme : Le fait, par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public ou investie d'un mandat électif public ou exerçant les fonctions de représentant, administrateur ou agent de l'État, des collectivités territoriales, des établissements publics, des sociétés d'économie mixte d'intérêt national chargées d'une mission de service public et des sociétés d'économie mixte locales ou par toute personne agissant pour le compte de l'une de celles susmentionnées de procurer ou de 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 publics et les délégations de service public.

Détournement de fonds publics : Le fait, par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public, un comptable public, un dépositaire public ou l'un de ses subordonnés, de détruire, détourner ou soustraire un acte ou un titre, ou des fonds publics ou privés, ou effets, pièces ou titres en tenant lieu, ou tout autre objet qui lui a été remis en raison de ses fonctions ou de sa mission.

Concussion : Le fait, par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public, de recevoir, exiger ou ordonner de percevoir à titre de droits ou contributions, impôts ou taxes publics, une somme qu'elle sait ne pas être due, ou excéder ce qui est dû.

Prise illégale d'intérêts : Le fait, par 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 de nature à compromettre son impartialité, son indépendance ou son objectivité 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.

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. Constitue également un recel le fait, en connaissance de cause, de bénéficier, par tout moyen, du produit d'un crime ou d'un délit.

Tentative (de corruption) : La tentative est constituée dès lors que, manifestée par un commencement d'exécution, elle n'a été suspendue ou n'a manqué son effet qu'en raison de circonstances indépendantes de la volonté de son auteur.

Complicité : Est complice d'un crime ou d'un délit la personne qui sciemment, par aide ou assistance, en a facilité la préparation ou la consommation. Est également complice la personne qui par don, promesse, menace, ordre, abus d'autorité ou de pouvoir aura provoqué à une infraction ou donné des instructions pour la commettre.

Corruption active : Le fait, par quiconque, de proposer, sans droit, à tout moment, directement ou indirectement, des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages quelconques à une personne, pour elle-même ou pour autrui soit pour accomplir ou avoir accompli, pour s'abstenir ou s'être abstenue d'accomplir un acte de sa fonction, de sa mission ou de son mandat ou facilité par sa fonction, sa mission ou son mandat.

Corruption passive : Le fait, par une personne de solliciter ou d'agréer, sans droit, à tout moment, directement ou indirectement, des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages quelconques pour elle-même ou pour autrui, soit pour accomplir ou avoir accompli, pour s'abstenir ou s'être abstenue d'accomplir un acte de sa fonction, de sa mission ou de son mandat ou facilité par sa fonction, sa mission ou son mandat.

- mutation disciplinaire ;
- rétrogradation ;
- licenciement avec préavis et indemnité ;
- licenciement pour faute grave ou lourde.

Pour les infractions caractéristique d'un délit pénal, les sanctions appliquées par l'entreprise, ne sont pas exclusives des poursuites pénales qui peuvent être engagées par le Groupe ICF Habitat (ou par un tiers) à l'encontre de tout collaborateur soupçonné de tels faits. Les peines encourues peuvent aller jusqu'à une peine maximale de 10 ans d'emprisonnement et une amende pouvant atteindre un million d'euros.

Des peines complémentaires peuvent s'appliquer, et notamment l'interdiction d'exercer une fonction publique ou l'activité professionnelle ou sociale concernée par l'infraction.

Les activités les plus courantes sont analysées ci-après : cette liste n'est cependant pas exhaustive.

3.1. Activité de gestion patrimoniale

La gestion patrimoniale concerne notamment l'acquisition et la cession de foncier ou de logements en bloc, les opérations de construction de logements ou de réhabilitation, ou encore les opérations de travaux de maintenance et d'entretiens du parc.

Ces activités mettent en relation les collaborateurs de l'entreprise avec de nombreux acteurs : élus, promoteurs, intermédiaires, apporteurs d'affaires, entreprises de travaux... Or ces opérations représentent souvent des montants financiers conséquents à l'échelle du collaborateur, et représentatifs d'enjeux économiques et sociaux majeurs pour les interlocuteurs du Groupe. Ces enjeux peuvent par exemple tenter certains interlocuteurs à rechercher un accès à un marché ou un partenariat privilégié, une implantation de la société sur un territoire...

Pour autant, ces activités font partie du quotidien des collaborateurs et de leurs relations professionnelles, qui pourraient avoir tendance à « banaliser » le risque encouru.

Peuvent être listés de manière non-exhaustive :

- conflit d'intérêt, tant dans le champ professionnel que privé, par exemple si le collaborateur dispose de responsabilités au sein d'une entreprise prestataire ;
- le fait de favoriser, d'une manière ou d'une autre, plus ou moins activement, un fournisseur ou un acquéreur, par la communication d'informations par exemple, ou en relayant leur message en interne... ;
- la complaisance vis-à-vis de prestations effectuées par nos fournisseurs ;
- le non-respect des règles des marchés publics.

3.2. Activité de gestion locative

La gestion locative concerne notamment l'attribution de logements, la gestion locative, le recouvrement et le quittancement, l'accompagnement social, les marchés de travaux d'entretien et de maintenance, l'activité de syndic...

Ces activités mettent en relation les collaborateurs avec des locataires, des entrepreneurs et artisans, des associations et autres partenaires locaux.

Même si le volume très important de transactions porte généralement sur des montants peu significatifs pour l'entreprise, l'impact pour l'interlocuteur peut être signi-



2 SANCTIONS

LES SANCTIONS EN CAS D'INFRACTION CONSTATÉE

Le présent code de conduite est annexé au règlement intérieur. Il est rappelé que son non-respect par le collaborateur peut entraîner l'application de l'une des sanctions prévues au règlement intérieur, et notamment :

- avertissement ;
- mise à pied dans la limite d'un maximum de cinq jours (hors mise à pied conservatoire) ;

3 RISQUES

SITUATIONS À RISQUE AU SEIN DU GROUPE ICF HABITAT

L'activité immobilière est intrinsèquement propice aux infractions listées dans le point 1. Aux différents processus classiquement sensibles liés aux activités administratives et financières s'ajoutent des processus liés aux gestions patrimoniale, locative... faisant intervenir un grand nombre d'intervenants dont l'influence peut être très marquée.



ficatif, ce qui peut l'inciter à tenter d'obtenir une faveur ou un traitement différencié auprès du collaborateur du Groupe.

À titre d'exemples de risques encourus, il est possible de citer :

- Le fait de modifier ou d'influer sur des paramètres ayant une incidence sur le quittement, même si le collaborateur est de bonne foi ou de bonne intention ;
- Le fait de faciliter l'attribution de logements, locaux, parkings... et de ne pas respecter les règles d'attribution (« pré-sélection » en commission d'attribution logement...) ;
- la complaisance vis-à-vis de prestations effectuées sur le patrimoine ;
- le non-respect des règles des marchés publics.



Les risques suivants peuvent être évoqués à titre d'exemples :

- la conclusion de convention ou d'opérations pour lesquelles l'intérêt de l'entreprise n'est pas démontré ;
- le fait de favoriser d'une manière ou d'une autre certains propriétaires, collectivités ou acquéreurs potentiels.

3.4. Activité d'accession sociale à la propriété et de vente HLM

L'activité d'accession sociale englobe les activités de construction et de vente d'HLM avec pour principaux interlocuteurs des entreprises de BTP, des intermédiaires et des acquéreurs.

Sans qu'elles soient exhaustives, les situations à risques suivantes appellent à la vigilance :

- situations de conflit d'intérêt, tant dans le champ professionnel que privé ;
- le fait de favoriser, d'une manière ou d'une autre, plus ou moins activement, un fournisseur ou un acquéreur, par la communication d'informations par exemple, en relayant leur message en interne ;
- Le non-respect des règles des marchés publics.

3.5. Activité de gestion économique et financière

Les activités de gestion économiques et financières recouvrent l'ensemble des aspects de gestion interne, financière, RH, informatiques, achats, communication... :

- la divulgation ou la mise à disposition des données de gestion de l'entreprise, notamment celles relatives aux locataires ou aux collaborateurs du Groupe ;
- le non-respect des règles des marchés publics ;
- la sollicitation de collaborateurs en interne en vue de recruter des personnes de son entourage.

3.3. Activité d'aménagement

L'aménagement recouvre notamment l'acquisition foncière, la viabilisation et la commercialisation de lots, en lien avec des élus, des promoteurs, des apporteurs d'affaires, des entreprises de travaux, voire d'autres intermédiaires plus ou moins influents.

4 RECOMMANDATIONS

RECOMMANDATIONS PRATIQUES EN CAS DE SITUATION À RISQUE

Les recommandations qui suivent visent à guider les collaborateurs concernés par des pratiques pouvant paraître habituelles, mineures ou sans impact pour le Groupe ICF Habitat.

4.1. Le comportement personnel à adopter : questionnement

Les règles régissant le comportement des collaborateurs sont énoncées dans le règlement intérieur et ses annexes (charte éthique, code de bonne conduite...) accessibles sur l'intranet, et rappelés régulièrement par le Groupe lors de campagnes de communication (communication du memento éthique...).

Si un collaborateur est confronté à une situation particulière dont le comportement à adopter n'est pas prévu dans ces textes, il doit se poser les questions suivantes pour définir la position qu'il doit prendre :

1. Cette situation est-elle conforme aux règles internes (notamment au code de conduite et à la charte éthique) ?
2. Cette situation est-elle de nature à altérer mon objectivité ?
3. Cette situation est-elle conforme à la loi ?
4. Saurais-je justifier ma décision ?
5. Serais-je à l'aise d'évoquer publiquement ma situation ?

Si la réponse à une des questions ci-dessus est non ou si un doute subsiste, le collaborateur doit immédiatement cesser le comportement et solliciter toute personne compétente en interne (hiérarchie, experts internes, référent...).

Tout collaborateur du Groupe ICF Habitat doit respecter ces règles, mais doit aussi pouvoir les invoquer dans la mesure où leur violation porte atteinte à sa dignité ou à l'exercice de ses fonctions.

4.2. Les dispositifs d'alerte

Les manquements aux règles régissant la conduite des collaborateurs de la société portent atteinte à la réputation à l'image et à la nature même de ce qui fonde l'action publique. Aussi, à des fins de protection des collaborateurs du Groupe et de son image, les personnes victimes ou témoins de tels manquements sont invitées à signaler toute infraction dont elles ont connaissance, ou qu'elles ont de bonnes raisons de suspecter.

Un dispositif spécifique de signalement a été mis en place qui garantit la protection du lanceur d'alerte par la confidentialité qui entoure sa démarche (confidentialité sur l'identité du lanceur d'alerte et de la personne visée par l'alerte, et confidentialité sur les documents liés à l'alerte).

Différents interlocuteurs peuvent également être saisis pour faire part de faits constatés, notamment le Comité éthique du Groupe ICF Habitat.

Aucun collaborateur ne sera pénalisé, ni ne fera l'objet de discrimination pour avoir déclaré un manquement possible au Code, s'être renseigné sur le sujet ou pour avoir demandé conseil sur la façon de traiter un manque-



ment présumé. En revanche, l'utilisation de ce dispositif d'alerte à des fins de calomnie est punie pénalement par une amende pouvant aller jusqu'à 45000 €. De même, son utilisation abusive visant à le détourner de sa finalité première pourra donner lieu à des sanctions internes prévues au règlement intérieur.

4.3. Exemples de situations

a. Les cadeaux et invitations

Les cadeaux et invitations, qu'ils soient reçus ou offerts, sont soumis à la politique cadeau du Groupe ICF Habitat, consultable sur l'intranet.

Les « cadeaux » peuvent par exemple prendre la forme d'objets, de services, faveurs, prêts, voyages, hébergement ou usage de biens immobiliers. Ces cadeaux peuvent selon les circonstances, être interprétés comme des tentatives « d'acheter » des traitements de faveur. L'acceptation de cadeaux dits « d'entreprise », d'invitations à des manifestations et repas devra relever du domaine des civilités, demeurer dans les limites

très raisonnables et traduire exclusivement la préoccupation d'améliorer les relations avec les partenaires de la société sans altérer l'impartialité du Groupe ICF Habitat.

Seuls les cadeaux d'une valeur modeste et ponctuels ou symboliques (cadeau publicitaire) peuvent être acceptés par les collaborateurs. Dans un souci de transparence, ils doivent être livrés sur le lieu de travail et non au domicile des collaborateurs concernés et le responsable hiérarchique doit en être informé.

De même, les collaborateurs s'engagent à ne jamais solliciter de tels cadeaux, à titre personnel ou à titre professionnel, par des fournisseurs, des collectivités, des EPCI, des clients ou des intermédiaires avec lesquels la société est en relations et tout collaborateur doit refuser d'une collectivité, d'un EPCI, d'un fournisseur, d'un prestataire ou d'un tiers, tout cadeau ou avantage qui serait de nature à compromettre son indépendance de jugement ou qui pourrait laisser penser à l'extérieur du Groupe qu'il pourrait être influencé.

La hiérarchie doit être informée immédiatement de toute sollicitation ou offre d'avantages particuliers dont un collaborateur est l'objet.

En cas de doute sur les conditions d'application de ces règles d'indépendance, les collaborateurs doivent solliciter sans délai leur hiérarchie.

Les cadeaux offerts par la société doivent également être symboliques et ne pas excéder 69 euros en 2017 (art. 28-00A du CGI).

b. Le refus de tout paiement de facilitation

Le paiement de facilitation se définit comme un paiement effectué auprès du dépositaire d'une autorité afin que cette dernière favorise ou facilite le traitement d'un dossier, d'une demande.

Cette pratique est formellement interdite, quelles que soient les formes qu'elle puisse prendre, ses motivations (faire accélérer une demande, prioriser un dossier, modifier des données personnelles...) et les modalités de paiement possible (fiduciaire ou en nature).

Fait à Paris, le 1^{er} janvier 2021.

