

# CODE DE CONDUITE ANTICORRUPTION

## Le mot du Président et du Directeur Général

Chez Aluminium Dunkerque (ADIF, AD, ADS), nous sommes fiers de l'aluminium que nous produisons au quotidien pour nos clients selon des normes élevées de qualité. Nous sommes encore plus fiers de la façon dont nous produisons cet aluminium en veillant constamment à respecter les normes éthiques et de conformité.

Les valeurs véhiculées dans le présent Code de Conduite Anticorruption sont le socle éthique de notre société, leur respect, un gage indispensable à son avenir. Ces valeurs doivent guider chacun d'entre nous dans l'exercice quotidien de son activité professionnelle. Pourquoi ? car la lutte contre la corruption est un élément essentiel pour le maintien de relations saines et durables avec nos fournisseurs, nos partenaires historiques et nos clients.

La règle est une tolérance « zéro » à l'égard de ces pratiques illicites.

Aussi, nous demandons à chacun, quels que soit son niveau hiérarchique, d'être intraitable sur le respect des règles exposées dans ce Code de Conduite Anti-corruption.

Guillaume de Goÿs - Président d'Aluminium Dunkerque

Amélie Hennion – Directeur Général

Aluminium Dunkerque s'est fixé comme objectif de lutter activement contre toutes les formes de corruption dans ses relations avec les tiers à savoir, sans s'y limiter, la corruption active et passive et le trafic d'influence.

Tout salarié, manager, directeur ou tiers en lien contractuel avec Aluminium Dunkerque qui commet ou aide à commettre des actes de corruption est passible d'amendes et/ou de peines de prison, et de licenciement immédiat. Par ailleurs, l'ensemble de ces actes peuvent exposer Aluminium Dunkerque à des risques commerciaux ou financiers et/ou à des sanctions administratives ou pénales pouvant être extrêmement préjudiciables et nuire à l'image et à la réputation de l'Entreprise.

Dans cette optique,

Aluminium Dunkerque a souhaité mettre en place un code de conduite spécifique sous la forme d'un guide destiné à aider chacun de ses salariés dans ses activités quotidiennes.

L'ensemble des salariés sont tenus d'en

prendre connaissance et de participer aux séances de formation qui sont organisées périodiquement par Aluminium Dunkerque afin de les sensibiliser à la lutte contre la corruption. Les nouveaux salariés sont sensibilisés dès leur prise de fonction.

Chaque salarié peut, en effet, être confronté à un grand nombre de situations très diverses dont il n'est pas possible d'établir la liste exhaustive. Toutefois, ce code a pour ambition de donner l'image la plus claire et complète possible des comportements constitutifs de faits de corruption et de trafic d'influence.

Afin que chacun puisse reconnaître et identifier les actes de corruption, il est proposé des illustrations et des explications tirées des spécificités d'Aluminium Dunkerque et de ses métiers.

En cas de doute, le salarié doit s'adresser à son responsable hiérarchique et, le cas échéant, aux 5 référents (dont les noms et adresses emails figurent en fin de document) qui ont été désignés par l'entreprise sur ces sujets.

## SOMMAIRE

Prévention et interdictions des actes prohibés .....	2
La Corruption .....	2
Le Trafic d'Influence.....	3
Illustration d'actes de corruption ou de trafic d'influence .....	3
les pots de vins	
les cadeaux et invitations	
les conflits d'intérêts	
les dons à des organisations caritatives (Mécénat) et le sponsoring	
Le lobbying ou la représentation d'intérêts	
Le financement de la vie politique	
L'Alerte.....	6

Le travail effectué lors de la cartographie des risques de corruption nous a permis d'avoir une image nette de nos risques et de pouvoir mettre en place les plans d'actions en interne dont ce Code de Conduite Anti-corruption fait partie.

### Prévention et interdictions des actes prohibés

#### La Corruption

La corruption peut consister à solliciter ou accepter, directement ou indirectement, des offres, des promesses, des dons, des pots-de-vin, des paiements de facilitation, des cadeaux, des invitations, des services ou tout autre avantage, pour soi-même ou quelqu'un d'autre, en vue d'accomplir ou d'omettre d'accomplir un acte entrant dans le cadre de son activité, sa fonction ou son mandat ou facilité par son activité, sa fonction, sa mission ou son mandat, impliquant ainsi une violation des règles légales, contractuelles ou professionnelles.

La corruption est dite « *active* » lorsque c'est la personne qui corrompt qui est à l'initiative de la corruption.

La corruption peut être publique ou privée.

La corruption est dite « publique » lorsque le corrompu est un agent public, c'est-à-dire toute personne dépositaire de l'autorité publique, chargée d'une mission de service public, ou investie d'un mandat électif public. Sont concernés les agents publics du pays considéré ou travaillant pour le compte d'un État étranger ou d'une organisation internationale publique (par exemple les agents douaniers, agents de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes, agents gérant les permis de construire, les fonctionnaires de l'Union européenne et, de manière générale, les fonctionnaires, les représentants de la force publique, les officiers publics et ministériels, les parlementaires, tous les élus locaux, etc.).

## QUELQUES EXEMPLES :

Ex. : Un salarié accepte de divulguer un savoir-faire obtenu dans le cadre de ses fonctions en échange d'une somme d'argent, de cadeaux, ou de tout autre service (un stage offert à ses enfants, des invitations à des événements sportifs, etc.).

Ex : Un collaborateur prend en charge les vacances d'un Directeur des Achats d'une société cliente et de sa famille en échange de la promesse de gagner un nouveau contrat.

La corruption est dite « passive » lorsqu'une personne profite de sa fonction en sollicitant et/ou acceptant, directement ou indirectement, des dons, des promesses ou avantages quelconques, pour son propre bénéfice ou celui d'un tiers, en vue d'accomplir ou de s'abstenir d'accomplir un acte de son activité ou de sa fonction. Cette personne est qualifiée de corrompu.

Ex : Corruption d'agent public  
Une somme d'argent ou un cadeau de grande valeur est offert par un salarié d'Aluminium Dunkerque au maire d'une ville afin, par exemple, afin de faciliter des démarches administratives (permis, autorisation

La corruption est qualifiée de « privée », lorsque le corrompu n'est pas un agent public. La corruption privée est punie d'une peine d'emprisonnement de 5 ans et d'une amende de 500.000 euros. La corruption publique est quant à elle sanctionnée par 10 ans d'emprisonnement et une amende d'un million d'euros. Le seul fait de faire une proposition ou une promesse suffit à constituer l'infraction.

### Le Trafic d'Influence

Le trafic d'influence s'applique à une relation entre trois personnes, dans laquelle l'une d'entre elle possède une influence réelle ou supposée sur une autre et utilise cette influence pour obtenir un avantage de la part d'une tierce personne souhaitant bénéficier de cette influence. Les peines sont similaires à celle prescrites pour la corruption. Le seul fait de faire une proposition ou une promesse suffit à constituer l'infraction.

#### QUELQUES EXEMPLES :

##### Trafic d'influence dit « passif »

Un ministre demande un emploi pour sa fille en échange d'une décoration pour le collaborateur d'AD qui accepte.

##### Trafic d'influence dit « actif » :

Un entrepreneur donne de l'argent à un fonctionnaire afin que celui-ci influence l'attribution d'un marché public au bénéfice de la société du cousin de l'entrepreneur. Un collaborateur d'AD demande à un cabinet de lobbying de proposer des avantages indus à un agent public en échange de son soutien sur la négociation des industries

#### Sanctions en cas de trafic d'influence commis par un particulier

1. Un particulier propose ou cède à une personne exerçant une fonction publique pour qu'elle abuse de son influence pour obtenir une décision favorable. La peine encourue dans ce cas de figure pourrait aller jusqu'à 10 ans d'emprisonnement, 1 million € d'amende (ou jusqu'à deux

#### ⇒ BONNE PRATIQUE :

*Si vous êtes informés d'une situation de trafic d'influence, vous devez faire tout ce qui est en votre pouvoir pour l'empêcher. Vous devez impérativement en aviser votre hiérarchie ou, en cas d'impossibilité, utiliser l'alerte interne. Si vous avez un doute sur la situation, vous pouvez en parler en toute confidentialité avec votre hiérarchie ou les référents conformité.*

fois le montant du produit tiré de l'infraction).

2. Un particulier abuse de son influence contre un avantage pour obtenir une décision favorable de l'administration. La peine encourue dans ce cas de figure pourrait aller jusqu'à 5 ans d'emprisonnement, 500 000 € d'amende (ou jusqu'à deux fois le montant du produit tiré de l'infraction).



Illustration d'actes de corruption ou de trafic d'influence

**Les pots-de-vin** : il est strictement interdit de verser ou de recevoir des pots-de-vin ou d'envisager de le faire.

*Exemple : Un agent du transitaire maritime à l'import propose le paiement aux douanes étrangères d'une petite somme en cash afin d'accélérer le processus de délivrance d'une autorisation de marchandise*

#### ⇒ BONNE PRATIQUE :

*Si vous êtes informés d'une situation de corruption, vous devez faire tout ce qui est en votre pouvoir pour l'empêcher. Vous devez impérativement en aviser votre hiérarchie ou, en cas d'impossibilité, utiliser l'alerte interne. Si vous avez un doute sur la situation, vous pouvez en parler en toute confidentialité avec votre hiérarchie ou les référents désignés sur le sujet.*

**Les cadeaux et invitations** : Les cadeaux et invitations offerts par des fournisseurs, prestataires ou

sous-traitants peuvent contribuer à la bonne qualité des relations professionnelles.

Le fait d'offrir ou de se faire offrir, des repas, un hébergement et des divertissements (spectacles, concerts, événements sportifs etc.) est considéré comme une invitation. Les salariés doivent être attentifs en matière de cadeaux et d'invitation et être conscients qu'ils peuvent être considérés comme un moyen d'influencer une décision, de favoriser une entreprise ou une personne.

#### ⇒ BONNES PRATIQUES :

- *Ne pas solliciter des cadeaux ou des invitations*
- *S'obliger à s'interroger sur la finalité réelle ou perçue des cadeaux reçus*
- *Veiller à ne pas dépasser le seuil maximal de 150€ de cadeaux par salarié et par an (sauf en cas de redistribution aux équipes).*
- *Ne pas offrir ou accepter des espèces, des bons d'achat ou des chèques cadeaux*

Les cadeaux et invitations ne doivent pas dépasser la valeur de 150 Euros ou d'une somme équivalente à l'étranger et doivent être donnés à des moments appropriés, comme les fêtes de fin d'année, ou bien constituer un cadeau symbolique à la fin d'une transaction importante. Dans tous les cas, il faudra conserver la trace

de ces cadeaux pour éviter toute suspicion future. En cas de répétition de cadeaux ou d'invitations de la part d'une même personne ou entité, le seuil à retenir est alors apprécié en fonction du montant global correspondant aux cadeaux et invitation reçus ou offerts dans la même année.

Nous vous proposons de consulter sur ce sujet le guide pratique de l'Agence Française Anti-corruption, ci-dessous, relatif aux invitations et cadeaux.

<https://www.agence-francaise-anticorruption.gouv.fr/files/files/Guide%20pratique%20politique%20cadeaux%20et%20invitations.pdf>

#### Exemples :

*Un salarié reçoit une invitation VIP de la part d'un fournisseur pour aller voir une exposition ou un spectacle pour deux personnes au moment d'un appel d'offre. S'il s'agit d'un montant voisin ou supérieur à 150 euros, il est indispensable d'informer son responsable hiérarchique.*

*Un salarié d'AD propose à un lamineur en situation de dépendance économique de lui offrir des avantages indus (cadeaux, invitations) en échange d'un avenant au contrat ou d'une nouvelle commande. Le salarié n'aurait pas dû faire une telle proposition, celle-ci étant inappropriée. Le salarié encourt un risque de sanctions disciplinaires en accord avec la Loi Sapin 2 et le règlement intérieur de l'entreprise pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave.*

**Les conflits d'intérêts :** Les conflits d'intérêts découlent de toute situation dans laquelle les intérêts personnels des salariés sont en conflit avec leurs fonctions ou responsabilités. De tels conflits peuvent en particulier survenir lorsque les intérêts personnels (pécuniaires, familiaux) d'un dirigeant ou salarié d'une société, ou d'un tiers agissant en son nom ou pour son compte, sont potentiellement ou effectivement concernés par une affaire qu'il traite dans le cadre de ses fonctions au sein de la société.

Nous vous proposons de consulter sur ce sujet le guide pratique de l'Agence Française Anti-corruption, ci-dessous, pour prévenir les conflits d'intérêts. <https://www.agence-francaise-anticorruption.gouv.fr/fr/publication-guide-pratique-sur-prevention-des-conflits-dinterets-dans-lentreprise>

Parmi les activités sensibles, figurent notamment les achats, les ventes, les affaires publiques, les financements (apports, emprunts, subventions, etc.), les investissements, et la gestion des ressources humaines (recrutement, rémunération, etc.

Chaque salarié doit s'interroger :

- Ai-je un lien privilégié (familial, amical ou professionnel) avec le partenaire d'affaires avec lequel je suis en discussion ?

## QUELQUES EXEMPLES :

Dans le cadre d'un processus d'achat, l'acheteur en charge de l'appel d'offre fait appel à un fournisseur dont un membre de la direction est un de ses parents proches. L'acheteur est alors en conflit d'intérêt et doit en informer son responsable hiérarchique.

Un manager envisage de proposer l'embauche d'une personne membre de sa famille pour occuper un poste dans l'unité qu'il/elle dirige.

- Cette situation peut-elle affecter mon jugement dans la poursuite de nos relations commerciales ?
- Est-ce que je ressens un sentiment d'obligation en raison de cette relation avec le tiers ?
- Comment cette situation pourrait être perçue par une personne extérieure à l'entreprise ?

**Dons à des organisations caritatives (Mécénat) et le sponsoring :** Les actions de mécénat et de sponsoring consistent en un soutien financier ou en nature, pour des finalités non commerciales (philanthropique, humanitaire, social, culturel, etc.) au profit d'événements ou

### ⇒ BONNES PRATIQUES :

- Réaliser des actions de sponsoring et mécénat dont l'objet est de bonne foi et en ligne avec les valeurs de l'entreprise ;
- S'engager auprès d'organisations / organismes bénéficiant d'une reconnaissance établie et vérifiée ;
- Ne pas intervenir à la demande d'un client/ fournisseur ou partenaire local sans vérification approfondie.

d'organismes. Ces actions ne peuvent être effectuées au nom ou pour le compte de la société que dans le strict cadre prévu par les politiques et procédures internes de la société. Ces actions sont notamment soumises à autorisation préalable. Elles doivent exclusivement être destinées à promouvoir la marque ou l'image de la société, sa visibilité, et n'être conduites qu'avec et/ou au profit d'organisations légitimes dont la réputation n'est pas susceptible d'être remise en cause sur le plan éthique.

**Le lobbying ou la représentation d'intérêts :** Le lobbying représente le fait de rentrer en contact direct ou indirect avec un responsable public en vue de promouvoir l'image ou les produits de la société, d'influencer une décision publique, notamment le contenu d'une loi ou d'un acte réglementaire. Lorsque son usage est clair et transparent, cette activité peut contribuer à la performance et à la notoriété positive de l'entreprise. Le représentant d'intérêt (qui fait une démarche active de lobbying) peut être un dirigeant ou employé de la société ou un tiers exerçant en son nom dans le cadre d'une mission contractuelle. Les représentants d'intérêts doivent clairement faire apparaître, vis-à-vis des personnes rencontrées et des tiers, qu'ils agissent au nom de la société et veiller à éviter toute confusion avec d'autres activités éventuellement exercées à titre privé, professionnel ou dans le cadre d'un mandat quelconque (associatif, politique ou syndical). Par ailleurs, les représentants d'intérêt doivent respecter la législation applicable notamment répondre à des obligations déclaratives au répertoire numérique national des

### ⇒ BONNES PRATIQUES :

*Dès qu'on a le moindre doute sur un possible conflit d'intérêts, il est très important de partager immédiatement ces situations avec sa hiérarchie et le cas échéant le référent conformité.*

- Identifier ses conflits d'intérêts, réels, apparents ou potentiels, et informer par écrit sa hiérarchie ;
- Ne pas s'impliquer dans la prise de décision de l'entreprise quand elle concerne une entité dans laquelle on a, ou un membre de notre famille a, un intérêt privé ;
- Ne pas utiliser sa position au sein de l'entreprise, ou les informations obtenues dans ce cadre, pour un gain personnel ou celui de sa famille et de ses proches ;
- Ne pas travailler de façon systématique voire abusive avec un fournisseur dans lequel quelqu'un de proche possède un intérêt

représentants d'intérêts créé par la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP), ainsi que la présentation d'un rapport annuel relatant les actions menées sur l'année écoulée et le montant de dépenses correspondantes.

*Exemple : Le responsable Energie d'Aluminium Dunkerque rencontre un membre de la Direction Générale des Entreprises pour évoquer avec lui la problématique de la hausse du prix de l'électricité, et propose une campagne auprès des députés locaux afin de faire voter un amendement dans une loi, en faveur d'un plafonnement des prix de l'électricité. Cette démarche n'est pas interdite, mais doit être déclarée sur le site de la HATVP. En revanche l'influence directe des députés en leur offrant un cadeau est interdite (corruption).*

**Le financement de la vie politique** Aluminium Dunkerque respecte les engagements de ses salariés qui, en tant que citoyens, participent ou souhaitent participer à la vie publique. Tout salarié concerné doit cependant s'abstenir d'engager moralement ou financièrement Aluminium Dunkerque ou l'une de ses entités dans ses activités. De même, tout salarié engagé dans les décisions d'un État, d'une agence gouvernementale ou d'une collectivité publique doit s'abstenir de prendre part à une décision de cet organe qui intéresserait directement ou indirectement Aluminium Dunkerque. Enfin, et dans le prolongement de ce principe, Aluminium Dunkerque ne verse de fonds ni ne fournit de service à aucun parti politique, ni à aucun titulaire de mandat public ou candidat à un tel mandat.

### L'Alerte

La commissions d'actes de corruption ou de trafic d'influence est susceptible d'emporter des conséquences juridiques (pénales et civiles) et financières extrêmement lourdes à la fois pour la société que pour le salarié qui en est l'auteur. Ces actes sont, en outre, susceptibles de porter atteinte à la réputation et à la conduite des affaires de la société reconnue coupable de telles infractions.

Tout salarié qui méconnaîtrait les dispositions exposées dans le présent Code de Conduite Anti-corruption pourrait voir leur responsabilité engagée conformément à la législation en vigueur et encourir des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Enfin, le fait pour un salarié de l'entreprise de fermer les yeux sur un acte de corruption commis par une autre personne est susceptible de donner lieu à des poursuites pénales et civiles.

Un nouveau dispositif d'alerte interne a été mis en place au sein de la société dans objectif, notamment, de lutter contre l'existence de comportements illicites et/ou prohibés lorsque qu'un salarié serait confronté à des pratiques et comportement anormaux tels que décrit dans le présent Code. Le salarié devra alors être vigilant, et signaler sans délai le comportement illicite et/ou prohibé dont il est témoin en envoyant un email depuis votre boîte email professionnelle à l'adresse d'un des 5 référents qui sont à votre disposition pour vous aider sur ces sujets :

- Xavier Duroy de Suduiraut : [xavier.duroy@aluminiumdunkerque.fr](mailto:xavier.duroy@aluminiumdunkerque.fr)
- Olivier Forato : [olivier.forato@aluminiumdunkerque.fr](mailto:olivier.forato@aluminiumdunkerque.fr)
- François Libier : [francois.libier@aluminiumdunkerque.fr](mailto:francois.libier@aluminiumdunkerque.fr)
- Ludovic Prodhomme : [ludovic.prodhomme@aluminiumdunkerque.fr](mailto:ludovic.prodhomme@aluminiumdunkerque.fr)
- Yannick Vankemmel : [yannick.vankemmel@aluminiumdunkerque.fr](mailto:yannick.vankemmel@aluminiumdunkerque.fr)

Le salarié pourra faire part de ses doutes et/ou poser des questions le cas échéant afin de savoir :

- S'il est confronté à un risque de corruption ;
- S'il estime de bonne foi qu'une violation du code de conduite anti-corruption a été ou est en train d'être ou va peut-être être commise ;

S'il découvre que quelqu'un subit des représailles pour avoir émis un signalement de bonne foi. Tout collaborateur qui rendrait compte de bonne foi et de manière désintéressée, c'est-à-dire en étant sincèrement persuadé que sa déclaration est exacte, d'une violation ou d'un risque de violation du code de conduite anti-corruption à sa hiérarchie ou au référent sera protégé contre toutes formes de représailles. Son identité et les faits seront traités

de façon confidentielle conformément à la réglementation applicable. Par ailleurs, si une erreur de bonne foi n'entraînera aucune mesure disciplinaire, en revanche, les dénonciations volontairement abusives ou marquées par une volonté de nuire seront passibles de sanctions.

Les documents d'éthique et de conformité d'Aluminium Dunkerque sont accessibles sur le site internet : [aluminiumdunkerque.fr](http://aluminiumdunkerque.fr) et sur l'intranet d'Aluminium Dunkerque

Pour tout renseignement et conseil en matière d'éthique et de compliance : merci de contacter le référent de la Conformité (coordonnées sur l'intranet). Conformément à l'article 17 de la loi Sapin 2, le présent Code est annexé au règlement intérieur d'Aluminium Dunkerque (Service) vient en complément du code de conduite général d'Aluminium Dunkerque.

*En conclusion, il incombe à chaque salarié de mettre en œuvre le code de conduite anti-corruption dans le cadre des responsabilités relatives à sa fonction. L'entreprise effectue des contrôles périodiques afin de vérifier le respect de la conformité des pratiques. Les organes de gouvernance de l'entreprise et font un point régulier sur le suivi de la mise en œuvre et des suites données aux alertes.*