

Code de conduite anticorruption

Deuxième édition - Janvier 2026

Sommaire.

03

Engagement de l'instance dirigeante

04

Pourquoi un code de conduite anticorruption ?

06

Respect du code de conduite

08

Les formes d'atteinte à la probité

12

Connaître les situations à risque

23

Savoir faire face à une situation délicate

ENGAGEMENT DE L'INSTANCE DIRIGEANTE

Depuis sa création en 1946, le Groupe Legendre fonde son développement sur des valeurs fortes : professionnalisme, rigueur et loyauté envers l'ensemble de ses partenaires, clients et collaborateurs. Ces principes sont au cœur de notre identité et constituent un pilier essentiel de la confiance durable que nous construisons chaque jour.

Face aux enjeux croissants d'éthique et de conformité, nous réaffirmons notre engagement total à prévenir et à combattre la corruption sous toutes ses formes. Notre politique de « tolérance zéro » s'inscrit pleinement dans la continuité de nos valeurs historiques et dans le respect des exigences réglementaires nationales et internationales.

En tant que dirigeants du Groupe Legendre, nous nous engageons à faire preuve d'exemplarité dans chacune de nos décisions et actions. L'intégrité, la transparence et la probité ne sont pas négociables : elles guident notre conduite et doivent se traduire au quotidien dans le comportement de chacun, quel que soit son rôle au sein de l'entreprise.

Ce code de conduite anticorruption mis à jour en 2026 a pour objectif de rappeler les principes fondamentaux en matière de prévention des risques de corruption, d'expliquer notre dispositif interne de conformité et d'en préciser les enjeux pour notre entreprise. Il présente des exemples concrets permettant d'identifier les situations à risque, ainsi que les bons réflexes à adopter. La procédure d'alerte y est clairement décrite afin que chacun puisse signaler tout comportement suspect ou contraire à nos règles.

L'adhésion de tous est indispensable. Chaque collaborateur a la responsabilité de lire attentivement ce document, de s'assurer de sa bonne compréhension et de le mettre en pratique sans exception. Les managers ont, quant à eux, un rôle clé dans l'exemplarité, le relais de l'information et l'accompagnement des équipes. Des actions de sensibilisation et de formation sont déployées pour soutenir cette démarche animée par la direction juridique et conformité.

Agir avec intégrité et lutter contre la corruption est l'affaire de tous. En adoptant une attitude responsable, en restant vigilants et en agissant conformément à nos valeurs, nous contribuons ensemble à la performance durable et responsable du Groupe Legendre.



Vincent LEGENDRE
Président du Groupe Legendre

POURQUOI UN CODE DE CONDUITE ANTICORRUPTION ?

Le Groupe Legendre proscriit toute forme de corruption et applique une politique de tolérance zéro vis-à-vis des atteintes à la probité. Il s'engage résolument à opérer dans le respect des lois et réglementations en vigueur, ainsi que des standards éthiques les plus élevés en matière d'intégrité des affaires. Disposer d'un code de conduite anti-corruption est une obligation légale, mais également une démarche proactive essentielle pour préserver la réputation du Groupe, assurer sa pérennité dans le temps et renforcer la confiance de l'ensemble de ses parties prenantes.

Assumer ses responsabilités signifie que chaque collaborateur doit s'assurer que les activités menées au sein du Groupe Legendre sont réalisées avec une exigence forte d'honnêteté, d'intégrité et d'éthique. Le Groupe entend ainsi lutter activement contre toutes les formes de corruption dans ses relations avec ses différentes parties prenantes internes et externes.

Les objectifs du code de conduite sont les suivants :

- Exposer clairement la politique de tolérance zéro du Groupe Legendre ;
- Permettre aux collaborateurs de comprendre la corruption et les infractions assimilées via des exemples issus de la cartographie des risques de l'entreprise ;
- Enumérer des recommandations afin d'adopter de bonnes pratiques basées sur l'intégrité et la transparence en toutes circonstances ;
- Présenter le dispositif en place au sein du Groupe Legendre pour prévenir et détecter les situations de corruption.

UNE EXIGENCE ÉTHIQUE

La lutte contre la corruption n'est pas un simple impératif réglementaire : c'est un engagement fondamental qui conditionne la crédibilité, la qualité des décisions et la durabilité de la performance du Groupe. La corruption détruit la confiance, fausse la concurrence, détourne des ressources qui devraient servir l'intérêt collectif et fragilise les organisations de l'intérieur. En tant qu'entreprise responsable, le Groupe a un devoir clair : garantir l'équité des pratiques, protéger l'intégrité des collaborateurs et refuser toute forme de traitement de faveur obtenu ou accordé en dehors d'un cadre transparent et légitime. Défendre l'intégrité, c'est défendre le projet, la réputation et l'impact positif sur la société. C'est pourquoi la prévention et la détection de la corruption est au cœur de la gouvernance du Groupe, avec une politique de tolérance zéro et une volonté d'amélioration continue de nos dispositifs de conformité.

UNE OBLIGATION LÉGALE

La lutte contre la corruption est encadrée par la loi dans de nombreux pays et les législations imposent également la mise en œuvre de dispositifs de prévention et de détection de la corruption et du trafic d'influence. C'est le cas notamment de la loi française relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (dite « Sapin 2 »), du UK Bribery Act au Royaume-Uni ou du cadre légal anticorruption portugais avec le Mecanismo Nacional Anticorrupção.

Toutes les sociétés contrôlées par le Groupe Legendre, en France et à l'international, doivent ainsi mettre en œuvre le dispositif de prévention et de détection de la corruption et du trafic d'influence qui est structuré autour des mesures suivantes :

- | | |
|---|---|
| 1 ► Code de conduite | 5 ► Contrôles comptables anticorruption |
| 2 ► Dispositif d'alerte interne | 6 ► Formation du personnel |
| 3 ► Cartographie des risques | 7 ► Régime disciplinaire |
| 4 ► Procédure d'évaluation des tiers | 8 ► Dispositif de contrôle et d'évaluation interne |

Au cœur du dispositif anti-corruption se trouve la cartographie des risques. Cette démarche structurée, exigée par la réglementation, permet d'identifier, d'analyser et de hiérarchiser les risques d'exposition aux faits de corruption et de trafic d'influence spécifiques aux activités du Groupe.

Elle constitue un outil dynamique, régulièrement actualisé et adapté aux évolutions de nos métiers et de notre environnement d'affaires. La construction de la cartographie des risques s'appuie sur les recommandations publiées par l'Agence Française Anticorruption, tout en étant personnalisée aux spécificités des différents métiers et aux pays d'opération du Groupe. Sur la base de cette analyse, le Groupe détermine les situations à risques et met en place les dispositifs de contrôle et de prévention adéquats.

LES RISQUES ENCOURUS

Pour l'entreprise, les sanctions peuvent prendre la forme d'amendes significatives et/ou faire l'objet de mesures de publicité. Il peut également s'agir d'exclusion des marchés publics, portant ainsi gravement atteinte à l'activité économique.

Pour les dirigeants et collaborateurs de l'entreprise, outre des sanctions disciplinaires liées au non-respect de ce code, des sanctions pénales sont prévues par la loi en cas de corruption et de trafic d'influence, en plus d'amendes importantes, de la confiscation des avoirs et de la privation éventuelle des droits civiques.

En résumé, la corruption peut entraîner des conséquences négatives :

- **Juridiques et pénales : risque de poursuites, de sanctions, d'exclusion des marchés publics, interdiction d'accès aux financements ;**
- **Humaines : risques de démission, de licenciement, de désorganisation ;**
- **Economiques et financières : risques de perte de revenus, d'amende, de dégradation du profil financier, de perte de valeur financière ;**
- **Réputationnelles : risques de dégradation de l'image auprès des clients, partenaires et autres parties prenantes.**

RESPECT DU CODE ANTICORRUPTION

CHAMP D'APPLICATION DU CODE

Ce code de conduite s'applique à tous les collaborateurs du Groupe Legendre et de ses filiales, en France comme à l'international. Cela concerne à la fois :

- Les collaborateurs internes : salariés, apprentis, stagiaires mais aussi les membres de la direction, les mandataires sociaux et les membres du conseil d'administration ;
- Les collaborateurs occasionnels et externes : intérimaires, détachés, etc.

FORMATIONS DES COLLABORATEURS

La formation anti-corruption constitue un élément fondamental de la maîtrise des risques.

Le Groupe Legendre met en place un dispositif de formation disponible à l'ensemble des collaborateurs, avec une attention particulière portée aux cadres et personnels identifiés comme les plus exposés aux risques de corruption pour lesquels la formation est obligatoire.

Les modules de formation sont disponibles sur la plateforme de la Legendre Academy. Par ailleurs, une formation spécifique peut être dispensée en fonction des besoins identifiés, afin de renforcer la culture de conformité au sein du Groupe Legendre.

SANCTIONS EN CAS DE MANQUEMENTS

Afin que chacun puisse en prendre connaissance facilement, le code de conduite est remis aux collaborateurs et mis à disposition dans les locaux de l'entreprise. Il est accessible sur les sites internet et intranet du Groupe. Le code de conduite est par ailleurs intégré au règlement intérieur de chacune des sociétés du Groupe Legendre.

Le non-respect du code de conduite peut entraîner des conséquences graves tant pour le Groupe Legendre que pour ses collaborateurs. La violation des règles édictées par le code de conduite, et plus généralement par la réglementation anticorruption applicable aux activités du Groupe Legendre, constitue un manquement qui pourra faire l'objet de sanctions disciplinaires et de poursuites appropriées, dans le respect des procédures légales applicables aux collaborateurs concernés. Ces sanctions sont appréciées selon l'échelle prévue par la réglementation applicable, le règlement intérieur et la gravité des faits.

Outre des demandes de dommages-intérêts, le Groupe Legendre pourra également décider de rompre les relations contractuelles avec tout partenaire ou sous-traitant ne respectant pas les principes énoncés dans ce code et repris dans la charte des achats responsables.

À retenir :

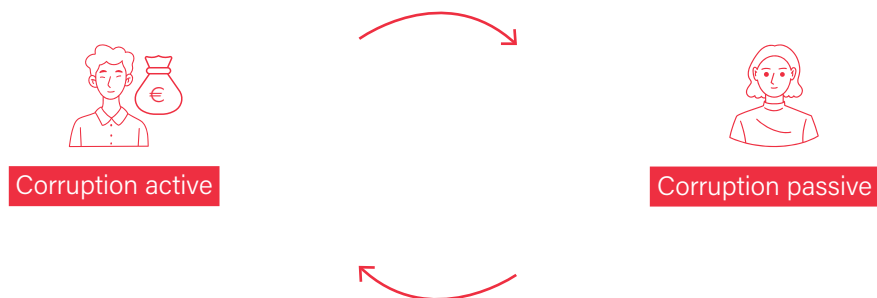
- Le respect du code de conduite et des réglementations anti-corruption est obligatoire pour tous les collaborateurs du Groupe Legendre, quel que soit leur statut et leur niveau hiérarchique.
- La lutte contre la corruption est l'affaire de tous et de toutes : la vigilance constante au sein du Groupe Legendre est indispensable sur ces sujets.
- Tous les salariés doivent avoir pris connaissance du code de conduite qui est également intégré au règlement intérieur.
- La formation anti-corruption est obligatoire pour les statuts cadres et les fonctions exposées aux risques de corruption.
- En cas de manquement, des sanctions sont prévues et peuvent entraîner des conséquences lourdes.

LES FORMES D'ATTEINTE À LA PROBITÉ

QU'EST-CE QUE LA CORRUPTION ?

La corruption désigne le fait pour une personne investie d'une fonction déterminée de solliciter ou d'accepter un avantage indu en vue d'accomplir, ou de s'abstenir d'accomplir, un acte entrant dans le cadre de ses fonctions.

Propose, offre, accepte d'offrir ou promet un **avantage indu** (argent, cadeaux, invitations, promesses d'embauche etc.) directement ou indirectement.



Accomplit, retarde, accélère ou s'abstient d'accomplir un **acte de sa fonction** (emplois, permis, marché, etc.).

La corruption active est le fait pour une personne (le corrupteur) de proposer, d'offrir ou de promettre un avantage indu afin qu'une autre personne (le corrompu) accomplisse ou s'abstienne d'accomplir un acte de sa fonction.

En pratique - exemples issus de la cartographie des risques :

- Un directeur commercial propose à un élu municipal de réaliser gracieusement des travaux à son domicile en échange de l'obtention d'un marché public.
- Une directrice d'agence invite dans un restaurant étoilé le représentant d'un maître d'ouvrage qui lui remet en retour des documents confidentiels internes sur les marchés en cours ou à venir.
- Un conducteur de travaux promet un contrat avec le Groupe à un sous-traitant à condition que celui-ci réalise des travaux à son domicile en contrepartie.
- Un responsable juridique fait verser des pots-de-vin par l'intermédiaire d'un avocat à des agents publics étrangers pour faciliter l'implantation d'une nouvelle entité du Groupe à l'international.

La **corruption passive** est le fait pour une personne (qualifiée de corrompue) d'accepter ou de solliciter un avantage indu pour elle-même ou autrui en contrepartie de l'accomplissement ou de l'abstention d'un acte entrant dans le cadre sa fonction ou facilité par elle en violation de ses obligations.

En pratique - exemples issus de la cartographie des risques :

- Un maître d'ouvrage promet au représentant du Groupe de lui attribuer un contrat en échange de la rétrocession d'un pourcentage du montant total du contrat attribué.
- Un conducteur de travaux émet des bons de commande en faveur d'une agence d'intérim sous contrat cadre car il sait qu'elle lui offrira le prochain smartphone à sa sortie.
- Un chef de groupe travaux accepte une invitation en échange de l'octroi d'un marché de coffrage à une entreprise sans procédure de consultation.
- Dans le cadre d'un appel d'offre sur le matériel informatique, un collaborateur favorise un fournisseur en échange d'avantages personnels indus comme du matériel informatique pour son domicile personnel.

Un avantage est indu lorsqu'il :

- N'aurait normalement pas dû être octroyé de façon générale ou par rapport au contexte dans lequel il s'inscrit ;
- Est octroyé en échange ou dans l'attente d'une contrepartie induë ;
- Est interdit par le droit en vigueur.

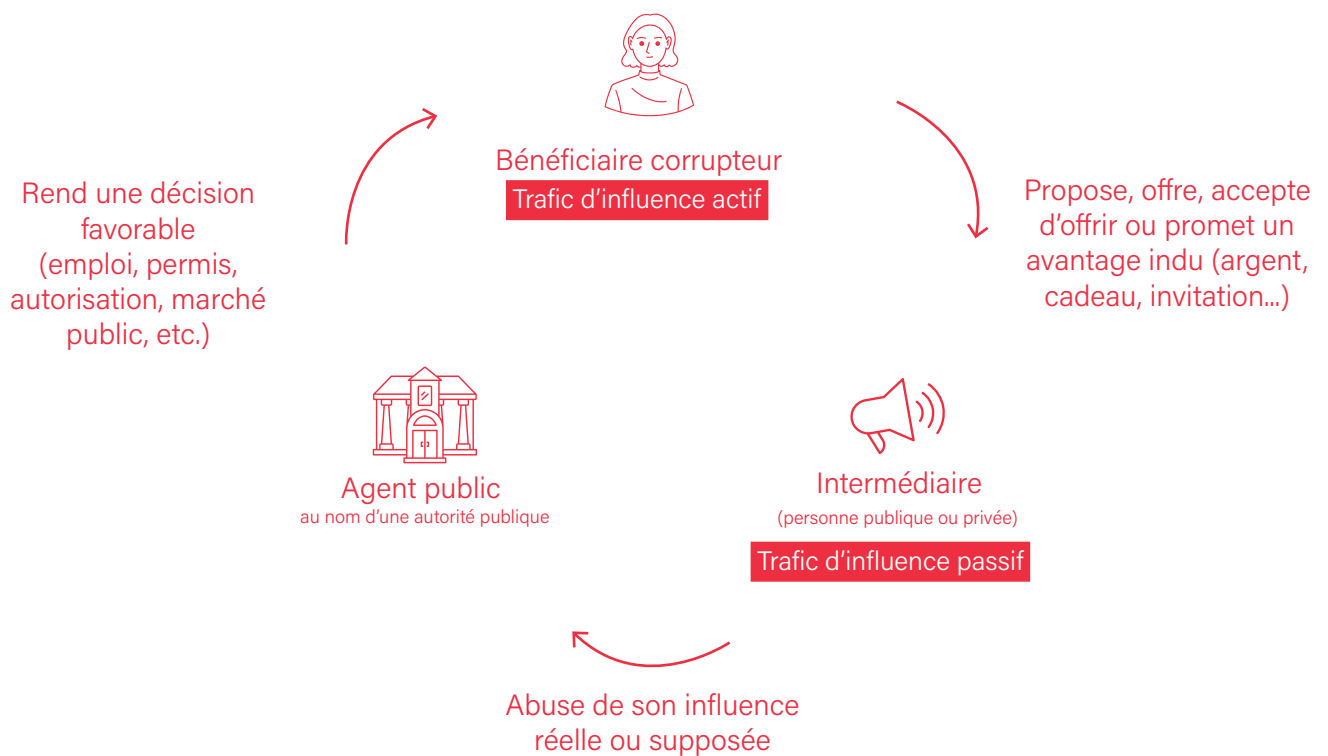
L'avantage indu peut prendre des formes variées, telles que (liste non exhaustive) :

- Versement d'argent ;
- Cadeaux (exemples : objets luxueux ou de valeur pécuniaire importante) ;
- Invitations (exemples : voyages d'agrément, avec ou sans proche, pour un coût excessif) ;
- Prise en charge de dépenses diverses (exemples : frais de scolarité des enfants) ;
- Recrutements
- Financement d'associations ou de partis politiques

QU'EST CE QUE LE TRAFIC D'INFLUENCE ?

Le trafic d'influence consiste à donner, offrir ou promettre de donner tout avantage à un intermédiaire disposant d'une influence réelle ou supposée en vue d'obtenir d'une autorité ou d'une administration publique une distinction, un emploi, un marché ou toute autre décision favorable.

Le trafic d'influence est un délit proche de la corruption. La différence essentielle entre les deux tient au nombre de personnes impliquées dans la commission de l'infraction. En effet, le trafic d'influence implique un tiers qui abuse de son influence auprès d'un décideur, au profit du bénéficiaire de la décision. Il peut également être actif ou passif.

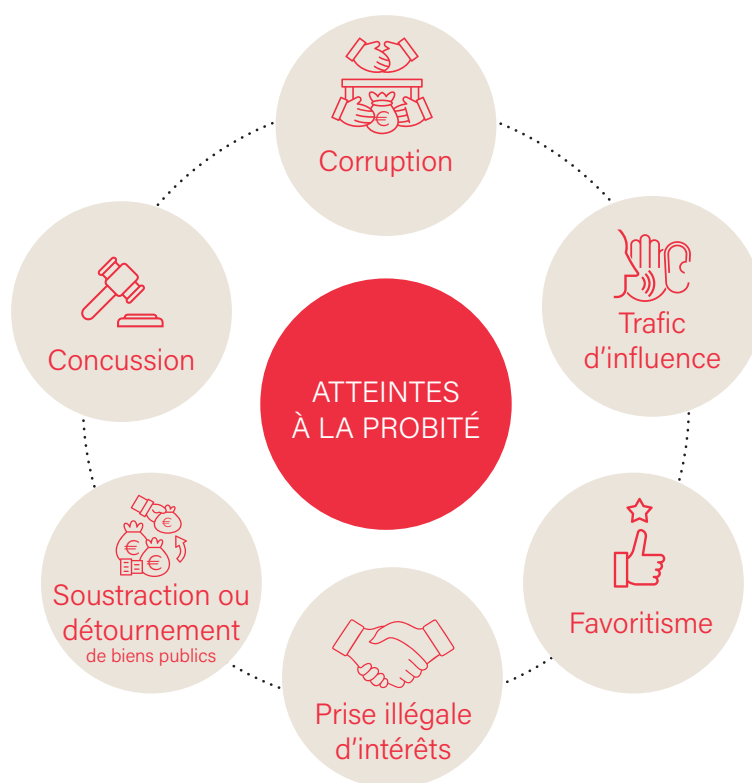


En pratique - exemple issu de la cartographie des risques :

- Dans le cadre d'un marché pour la construction d'un lycée public, un employé du rectorat propose d'utiliser son influence sur la commission en charge de l'appel d'offres en échange de travaux réalisés à son domicile à titre gracieux.

LES AUTRES FORMES D'ATTEINTE À LA PROBITÉ

La concussion, le favoritisme, la prise illégale d'intérêts et la soustraction ou le détournement de biens publics sont des infractions qui ne peuvent être commises que par des agents publics. Néanmoins, les individus et les entreprises peuvent être condamnés pour complicité, recel ou blanchiment de ces infractions.



CONNAÎTRE LES SITUATIONS À RISQUE

CADEAUX & INVITATIONS

Les cadeaux et invitations sont des actes ordinaires de la vie des affaires et ne constituent pas, en tant que tels, des actes de corruption. En offrant ou recevant un bien ou une prestation sans recherche d'une contrepartie, les collaborateurs du Groupe peuvent manifester leur attachement à certaines valeurs ou traditions, de courtoisie notamment.

Cependant, l'offre ou l'acceptation de cadeaux et d'invitations peut, dans certaines circonstances, constituer un acte de corruption. C'est le cas lorsqu'elle a pour finalité de déterminer l'accomplissement ou le non-accomplissement d'un acte par une personne, en méconnaissance de ses obligations légales, contractuelles ou professionnelles.

Les principes à respecter :

→ La finalité

L'offre d'un cadeau / d'une invitation ne peut être faite en vue de déterminer l'accomplissement ou le non-accomplissement d'un acte entrant dans la fonction de la personne qui le / la reçoit. Et la sollicitation ou l'acceptation de ce cadeau par cette personne ne doit pas être envisagée comme la contrepartie de son action ou de son abstention. Ces actions ne doivent relever que de la courtoisie et de la préoccupation d'améliorer les relations commerciales avec les partenaires.

→ La valeur

Les collaborateurs du Groupe sont invités à faire preuve de bon sens. A ce titre, la valeur du cadeau ou de l'invitation doit rester raisonnable et proportionnée par rapport au contexte et aux us et coutumes locaux. Par ailleurs, tous les cadeaux ou invitations offerts d'un montant supérieurs à 100 euros font l'objet d'un contrôle comptable spécifique et sont remontés à la direction générale de l'entité concernée.

→ La fréquence

La répétition fréquente de cadeaux / d'invitations de la part d'une même personne à un même tiers peut paraître suspecte. Compte tenu du risque que représente cette situation, les cadeaux / invitations reçus / offerts aux mêmes tiers doivent rester occasionnels. Il convient aux collaborateurs du Groupe Legendre d'être vigilants sur ces aspects.

→ Le contexte

Les cadeaux / invitations offerts / reçus préalablement à une prise de décision sur l'attribution ou le renouvellement d'un contrat, notamment dans le cadre d'un appel d'offres, sont interdits car cela représente des situations à fort risque de corruption. Par ailleurs, les cadeaux reçus doivent être livrés sur le lieu de travail et non au domicile de la personne concernée.

En pratique - exemples issus de la cartographie des risques :

- Dans le cadre d'une démarche commerciale visant l'obtention d'un marché privé (promotion immobilière, travaux, aménagement, contractant général, etc.), un collaborateur de l'entreprise invite à plusieurs reprises un représentant décisionnaire d'un client privé (dirigeant, directeur de programme, responsable achats) à des repas dans des restaurants étoilés ou établissements haut de gamme.

Ces invitations, d'une valeur significative et sans justification professionnelle proportionnée (absence de réunion de travail formalisée, fréquence élevée, caractère ostentatoire), sont susceptibles d'être qualifiées d'avantages indus lorsqu'elles ont pour finalité explicite ou implicite d'influencer la décision d'attribution du marché.

- Dans le cadre d'une relation commerciale avec un maître d'ouvrage privé (promotion immobilière, foncière, investisseur, exploitant d'actifs), un collaborateur de l'entreprise offre à un décideur ou prescripteur clé des cadeaux matériels présentés comme des attentions commerciales usuelles : bouteilles de vin ou de champagne haut de gamme, paniers gourmands premium, équipements ou objets liés à l'univers du chantier ou de l'immobilier (outillage de marque, objets connectés, équipements de protection personnalisés).

Ces cadeaux, par leur valeur, leur répétition ou leur contexte (phase de consultation, d'appel d'offres ou de renégociation contractuelle), sont susceptibles d'être qualifiés d'avantages indus lorsqu'ils visent à influencer la décision d'attribution ou les conditions d'attribution d'un marché privé.

- Dans le cadre de l'exécution d'un chantier, un fournisseur de matériaux, d'équipements ou de prestations (béton, second œuvre, location de matériel, sous-traitance, etc.) offre à un conducteur de travaux ou à un chef de chantier des avantages personnels présentés comme des pratiques commerciales courantes : cadeaux (bouteilles d'alcool, équipements, cartes cadeaux), invitations à des événements sportifs ou culturels, services rendus à titre personnel (remise sur des travaux privés, prêt de matériel, interventions gratuites).

En contrepartie explicite ou implicite, le fournisseur attend un traitement de faveur : maintien du fournisseur malgré des non-conformités, tolérance sur les délais ou la qualité, validation de travaux supplémentaires, priorisation des commandes ou orientation du choix fournisseur sur le chantier.

À FAIRE

Se poser les bonnes questions

- ✓ Quelle est la valeur approximative du bien ? Respecte-t-il le sens de la mesure ? Serais-je embarrassé si mon entourage professionnel apprenait que je l'ai reçu ? D'autres cadeaux ou invitations ont-ils été proposés par la même personne ou organisation dans les derniers mois ? Le cadeau ou l'invitation sont-ils, par leur valeur ou leur récurrence, de nature à affecter l'exercice de mes fonctions ou à porter atteinte à la réputation du Groupe ?
- ✓ Dans quel contexte s'inscrit cette proposition ? Le cadeau ou l'invitation sont-ils offerts par courtoisie ou à titre commercial, ou en vue d'obtenir une contrepartie ? A quel moment sont-ils offerts ?
- ✓ Prenrais-je la même décision si je n'acceptais pas le cadeau ou l'invitation ?

Adopter les bonnes pratiques

- ✓ Mutualiser les cadeaux obtenus avec son équipe.
- ✓ Faire preuve de transparence et informer son supérieur hiérarchique de la réception ou de l'offre d'un cadeau ou d'une invitation.
- ✓ Privilégier les invitations dans le cadre professionnel en refusant d'impliquer ses proches ou ceux du partenaire.
- ✓ Être particulièrement vigilant concernant les agents publics en limitant fortement les cadeaux et invitations les concernant et en sollicitant son équipe juridique et conformité en amont.
- ✓ Refuser un cadeau ou une invitation si cela paraît déplacé ou met dans une posture malaisante.

À NE PAS FAIRE

- ✗ Solliciter des cadeaux ou invitations auprès des partenaires.
- ✗ Accepter ou offrir des cadeaux ou invitations durant les périodes d'appels d'offres.
- ✗ Accepter ou offrir des cadeaux ou invitations pour influencer une décision commerciale.
- ✗ Offrir des cadeaux ou une invitation à un agent public sans solliciter l'avis de l'équipe juridique ou conformité.



POUR ALLER PLUS LOIN :

Consulter la procédure cadeaux & invitations sur LEGO.

CONFLITS D'INTÉRÊTS

Les situations de conflits d'intérêts sont inhérentes à la conduite des affaires et à la vie de l'entreprise. Au cours de son activité, un dirigeant ou un collaborateur est susceptible de prendre une décision qui peut être influencée par des intérêts extérieurs à ceux de la société pour laquelle il travaille. La frontière entre la vie personnelle et l'espace professionnel n'est pas toujours étanche, ce qui est parfaitement légitime et peut s'expliquer dès lors que des individus ont effectué les mêmes études, fréquentés les mêmes territoires, travaillés dans les mêmes secteurs d'activité, etc.

Il est alors essentiel de prévenir l'apparition des conflits d'intérêts afin de savoir les identifier et les gérer lorsqu'ils se concrétisent. Fort heureusement, ces situations ne sont pas nocives en elles-mêmes. Mais mal les gérer peut entraîner des conséquences dommageables. En effet, outre la question d'éthique qu'un tel comportement susciterait et les risques de réputation que cela engendrerait, certains conflits d'intérêts sont susceptibles de conduire à la commission d'une infraction de corruption, de favoritisme ou de prise illégale d'intérêts.

Constitue un conflit d'intérêts toute situation d'interférence entre la fonction exercée au sein d'une organisation et un intérêt personnel, de sorte que cette interférence influe ou paraisse influencer sur l'exercice indépendant, impartial et objectif de la fonction pour le compte de cette organisation.

Selon la manière dont il se manifeste et le moment où il est détecté, un conflit d'intérêts peut être :

- **Réel : le conflit est survenu ou est en cours**

Exemple issu de la cartographie des risques :

Le fait pour un directeur d'agence de partager sa vie avec une personne occupant un poste de décideur au sein d'un bailleur social avec lequel le Groupe entretient des relations d'affaires.

- **Apparent : la situation peut être raisonnablement interprétée comme porteuse d'un conflit réel**

Exemple issu de la cartographie des risques :

Le fait pour un collaborateur d'intervenir pour que le Groupe fasse l'acquisition de biens ou services fournis par une entité tierce au sein de laquelle l'un de ses proches exerce des responsabilités susceptibles d'influencer le déroulement du contrat en cause.

- **Potentiel : il y a une présence d'intérêts qui ne sont pas pour l'heure conflictuels, mais qui sont susceptibles de le devenir**

Exemple issu de la cartographie des risques :

Le fait pour un collaborateur qui « achète » d'avoir un lien personnel avec le responsable commercial d'une entreprise susceptible de répondre à un appel d'offres lancé par le Groupe. Ce conflit d'intérêts devient réel lorsque l'entreprise décide de répondre à l'appel d'offres.

Le conflit peut être de nature professionnelle ou personnelle :

- De nature professionnelle, lorsqu'il survient dans le cadre d'une activité, qu'elle soit ou non professionnelle, autre que celle exercée chez le Groupe Legendre, ou lorsqu'un collaborateur détient des intérêts avec un tiers en relation contractuelle ou précontractuelle avec le Groupe.

Exemple issu de la cartographie des risques :

Un collaborateur du Groupe détient des parts dans le capital social d'un sous-traitant plaquiste intervenant dans sa région et qu'il est susceptible de sélectionner dans le cadre d'un chantier en cours.

- De nature personnelle, lorsqu'un parent / proche – ou une société contrôlée par un parent / proche – d'un collaborateur est en relation contractuelle ou précontractuelle avec le Groupe.

Exemple issu de la cartographie des risques :

Un collaborateur du Groupe sélectionne l'entreprise de coffrage de son beau-père dans le cadre d'un chantier en cours.

La prévention des conflits d'intérêts s'inscrit dans une démarche de bonne gouvernance. Mais identifier un risque de survenance ou une situation avérée de conflit d'intérêts n'est pas toujours chose aisée. Fidèle à ses valeurs de confiance, le Groupe Legendre encourage ses collaborateurs à révéler les situations dans lesquelles un conflit d'intérêts réel ou apparent pourrait exister. En toute bonne foi, un collaborateur peut ne pas avoir identifié un conflit d'intérêts pouvant devenir problématique pour lui-même ou pour l'organisation. Le Groupe a développé des actions de formation et de sensibilisation pour que chacun se sente à l'aise pour échanger sur ce sujet et connaisse les risques induits par les situations de conflits d'intérêts non maîtrisées.

À FAIRE

Se poser les bonnes questions

- ✓ Ai-je un lien ou un intérêt personnel avec un tiers sous contrat avec le Groupe ?
- ✓ Est-ce que je ressens un sentiment d'obligation en raison de cette relation ?
- ✓ Cette situation peut-elle affecter mon jugement ou mon objectivité ?
- ✓ Serais-je mal à l'aise si mes collègues prenaient connaissance de ce lien d'intérêt ?
- ✓ Adoptez la règle des « 4D » : Dire, Discuter, Décider, Documenter
- ✓ S'assurer d'engager le meilleur sous-traitant ou fournisseur sur la base de critères objectifs : coût, qualité, délai.

À NE PAS FAIRE

- ✗ Se laisser influencer par des liens personnels.
- ✗ Dissimuler un lien d'intérêt.
- ✗ Prendre part à des décisions où l'objectivité peut être compromise.



POUR ALLER PLUS LOIN :

Consulter le guide sur la gestion des conflits d'intérêts sur LEGO.

REPRÉSENTATION D'INTÉRÊTS

La représentation d'intérêts ou le lobbying désigne une activité qui consiste à prendre l'initiative d'entrer en contact avec des personnes chargées d'élaborer et de voter les décisions publiques ou de conduire l'action publique nationale ou locale pour influencer leurs décisions par la promotion de l'activité de l'entreprise, ou le soutien de certains véhicules législatifs en apportant leur expertise technique.

Le Groupe Legendre est susceptible d'apporter sa contribution aux débats et réflexions portant sur la réglementation ou les politiques publiques lui étant applicables, qui sont nombreuses dans le secteur du BTP.

Le lobbying n'est pas une pratique interdite en soi. Lorsqu'il est conduit de façon transparente, intègre, et conforme avec le droit applicable, le lobbying est considéré comme bénéfique à l'élaboration des décisions et des normes. Il permet d'apporter des éléments d'information et de compréhension sur les intérêts défendus par le représentant d'intérêts.

Par exemple, le Groupe Legendre pourrait être amené à donner son avis dans le cadre d'une consultation publique sur un projet de réforme du Code de la construction et de l'habitation. La remise d'un rapport par le Groupe Legendre permettrait de mettre en lumière des dispositions à clarifier ou ayant un impact néfaste sur les activités de l'entreprise, et plus généralement sur le secteur d'activité.

Le lobbying devient une pratique condamnable lorsqu'il est réalisé de façon opaque, en tentant d'influencer les agents publics avec des comportements inappropriés comme des dessous de table, cadeaux, promesses d'emplois, faveurs, etc.

À FAIRE

Respecter la réglementation locale

Le lobbying est une pratique régulée de façon très inégale en fonction des pays. Avant la mise en place d'actions de lobbying, il est essentiel de s'assurer d'être en conformité avec le droit applicable (enregistrement sur un registre, communication des actions, mise à disposition de documents et informations, etc...). A cette fin, il est demandé de contacter la Direction Juridique et Conformité du Groupe Legendre.

Faire preuve de vigilance

- ✓ Les personnes rencontrées dans le cadre d'actions de lobbying sont nécessairement des agents publics ;
- ✓ Les autres préconisations du présent code de conduite (cadeaux et invitations, paiements, parrainage et mécénat) doivent être observées strictement en toutes circonstances ;
- ✓ Aucun comportement inapproprié ne sera toléré ;

Observer le principe de neutralité politique

Il est interdit de contribuer aux financements politiques (partis ou personnalités) même dans les pays où ils sont autorisés.

À NE PAS FAIRE

- ✗ Créer une situation de conflit d'intérêts dans le cadre d'une action de représentation d'intérêts sans le déclarer.
- ✗ Utiliser une opération immobilière pour financer un parti ou une personnalité politique.



POUR ALLER PLUS LOIN :

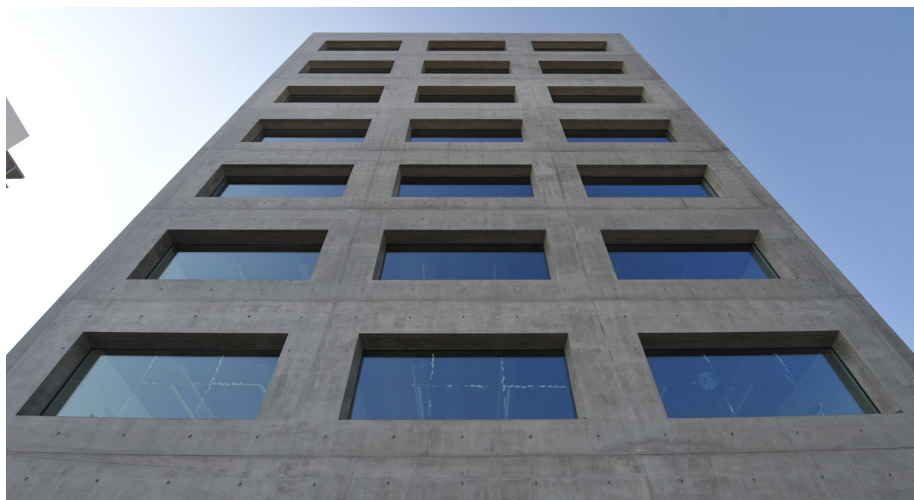
La loi prévoit que « *les représentants d'intérêts exercent leur activité avec probité et intégrité* ». Des règles déontologiques permettent d'encadrer les relations entre les représentants d'intérêts et les responsables publics.



MÉCÉNAT & PARRAINAGE

Le Groupe Legendre, en tant qu'acteur engagé dans le développement de ses territoires d'implantation, s'inscrit dans une démarche de soutien aux initiatives d'intérêt général. À ce titre, le Groupe Legendre s'engage dans des actions de mécénat et de parrainage visant à accompagner des projets dans les domaines suivants : la protection du vivant et l'amélioration durable des milieux naturels ; la santé, la solidarité, la pratique sportive et le renforcement du lien social ; la transmission des savoir-faire manuels et l'accès du plus grand nombre à la culture.

Le mécénat renvoie à la notion de don. Il s'agit d'un soutien matériel ou financier apporté de la part du Groupe Legendre sans contrepartie ou sans contrepartie disproportionnée, à une œuvre ou à une personne morale pour l'exercice d'activités présentant un caractère d'intérêt général. C'est un versement volontaire, gratuit et unilatéral. Il se traduit par le versement d'un don (en numéraire, en nature ou en compétence) à un organisme pour soutenir une œuvre d'intérêt général. Si le bénéficiaire est éligible au mécénat déductible, le don ouvre droit, pour le Groupe Legendre, à certains avantages fiscaux. La participation du Groupe Legendre à des actions de mécénat est destinée à matérialiser l'engagement sociétal et les valeurs que le Groupe souhaite incarner et partager sur son territoire. Ces actions sont désintéressées.



Le parrainage ou sponsoring est une opération commerciale visant à apporter un soutien matériel de la part du Groupe Legendre à une manifestation, à une personne, à un produit ou à une organisation en vue d'en retirer un bénéfice direct. En soutenant le bénéficiaire, le Groupe obtient une contrepartie équivalente et raisonnable pour son propre intérêt, telle que la présentation de ses produits ou des retombées positives en termes d'image.

Dans le cadre de la lutte contre la corruption et le trafic d'influence, il est fondamental que les actions de mécénat et de parrainage ne soient en aucun cas utilisées comme un moyen déguisé d'obtenir des avantages indus, tels que l'attribution de marchés publics ou privés, ou l'obtention d'autorisations administratives.

En pratique - exemples issus de la cartographie des risques :

- Un maître d'ouvrage public conditionne, directement ou indirectement (par voie d'un tiers), l'octroi d'un contrat ou d'informations privilégiées à un mécénat ou un parrainage par le Groupe Legendre au profit d'un organisme tiers ou pour lui-même.
- Le Groupe Legendre est sollicité pour financer une association présidée par un agent public, ce dernier pouvant lui permettre d'obtenir un permis de construire nécessaire au projet.
- Le Groupe Legendre est sollicité pour faire une donation à une association administrée par un proche du représentant du maître d'œuvre afin que ce dernier facilite l'approbation des modifications au contrat initial.

À FAIRE

- ✓ Respecter les domaines sélectionnés par le Groupe.
- ✓ S'assurer que ces opérations sont conformes aux réglementations applicables et à la procédure interne dédiée à la gestion des demandes de mécénat et parrainage.
- ✓ S'assurer que le projet financé a bien été réalisé conformément aux conditions figurant dans la convention.

À NE PAS FAIRE

- ✗ Proposer ou accepter une demande de mécénat ou parrainage en échange d'un avantage indu comme un marché.
- ✗ Verser des fonds au titre du mécénat ou du parrainage sans avoir établi de convention.



POUR ALLER PLUS LOIN :

Consulter la procédure de gestion des demandes de mécénat & parrainage sur LEGO.

RELATIONS AVEC LES TIERS

Le Groupe Legendre attache une importance particulière à l'intégrité et à la probité de ses partenaires d'affaires (clients, fournisseurs, sous-traitants, prestataires, intermédiaires, consultants, partenaires financiers ou institutionnels).

À ce titre, le Groupe veille à ne s'engager qu'avec des tiers présentant des garanties suffisantes en matière d'éthique, de conformité et de respect des lois et réglementations applicables, notamment en matière de lutte contre la corruption, le trafic d'influence, le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme.

Avant toute entrée en relation et tout au long de la relation d'affaires, les tiers font l'objet d'une évaluation proportionnée aux risques identifiés, fondée sur des critères objectifs (nature de la prestation, zone géographique, rôle du tiers, conditions financières, réputation, antécédents). Cette évaluation peut conduire à la mise en œuvre de diligences renforcées, à l'intégration de clauses contractuelles spécifiques ou, le cas échéant, au refus ou à la rupture de la relation. Les partenaires d'affaires du Groupe sont tenus de respecter les principes du présent code de conduite ou, à défaut, de démontrer l'existence de règles équivalentes.

Le recours à des intermédiaires ou apporteurs d'affaires est strictement encadré par des procédures internes au Groupe. Ces tiers, du fait de la mission pour laquelle ils sont engagés, sont particulièrement exposés aux risques de corruption et font l'objet d'un suivi particulier.

En pratique - exemple issus de la cartographie des risques

- Contracter avec un intermédiaire pour qu'il verse une commission au représentant du maître d'ouvrage afin que l'offre du Groupe Legendre soit favorisée.
- Un Directeur Général signe un contrat avec un apporteur d'affaires qui va user de son influence et/ou utiliser une partie des fonds qui lui seront versés pour payer un avantage indu (d'une valeur importante comme un week-end dans un hôtel de luxe) au représentant du maître d'ouvrage en vue de l'obtention d'une affaire.

Les relations qu'entretient le Groupe Legendre avec ses partenaires commerciaux sont fondées sur des principes de loyauté, transparence et non-discrimination. A ce titre, le Groupe Legendre s'engage à respecter strictement le droit de la concurrence qui prohibe les ententes sur les prix, les partages de marché, les échanges d'informations stratégiques entre concurrents ainsi que l'abus de position dominante.

À FAIRE

- ✓ Sélectionner les partenaires d'affaires avec vigilance, sur la base de critères objectifs.
- ✓ Appliquer les procédures internes d'évaluation des tiers avant toute entrée en relation et tout au long de la relation d'affaires.
- ✓ Formaliser les relations avec les tiers par des contrats écrits intégrant une clause d'engagement à lutter contre la corruption et le trafic d'influence.
- ✓ Signaler sans délai toute situation à risque, comportement suspect ou manquement d'un tiers aux règles d'intégrité, selon les procédures internes.

À NE PAS FAIRE

- ✗ Ne pas engager ou poursuivre une relation avec un tiers sans évaluation préalable lorsque celle-ci est requise.
- ✗ Ne pas fermer les yeux sur des pratiques douteuses, même si elles semblent usuelles ou présentées comme nécessaires pour obtenir un contrat.
- ✗ Ne pas fausser le jeu de la concurrence en s'accordant illicitement avec un concurrent.



POUR ALLER PLUS LOIN :

Consulter les procédures d'évaluation des tiers et de gestion des apporteurs d'affaires, ainsi que la charte des achats responsables sur LEGO.



SAVOIR FAIRE FACE À UNE SITUATION DÉLICATE

SE POSER LES BONNES QUESTIONS

Face à une situation inhabituelle, sensible ou présentant un risque d'atteinte à la probité, chacun est invité à faire preuve de discernement et de bon sens. Lorsque la légalité ou l'intégrité d'une pratique suscite un doute, il est essentiel de prendre du recul, de se poser les bonnes questions et de ne pas agir dans la précipitation.

Avant d'agir, interrogez-vous notamment sur les points suivants :

- Cette situation est-elle légale, justifiée et proportionnée ?
- Serais-je à l'aise si cette décision était rendue publique ou expliquée à ma hiérarchie ?
- Puis-je justifier cette action par des raisons professionnelles objectives ?
- Y a-t-il un intérêt personnel, direct ou indirect, en jeu ?
- Cette pratique respecte-t-elle les valeurs, le code de conduite et les procédures internes du Groupe ?
- Cette demande ou ce comportement pourrait-il être perçu comme un avantage indu, une pression ou une tentative d'influence ?

En cas de doute, le principe est simple : s'abstenir et demander conseil. Les managers, la direction juridique & conformité et le réseau d'ambassadeurs conformité sont là pour accompagner les collaborateurs dans leurs décisions. Aucune sanction ne pourra être prise à l'encontre d'un collaborateur ayant signalé de bonne foi une situation à risque ou ayant sollicité un avis.

EN CAS DE DOUTE



UTILISER LE DISPOSITIF D'ALERTE

Le Groupe Legendre met à la disposition de l'ensemble de ses collaborateurs et de ses partenaires d'affaires un dispositif d'alerte permettant de signaler de bonne foi et de manière désintéressée tout comportement, situation ou pratique susceptible de constituer une atteinte à la probité, un manquement au présent code de conduite ou une violation des lois et réglementations applicables.

Ce dispositif garantit la confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte, des personnes concernées et des informations recueillies. Conformément à la loi, il est également possible d'émettre un signalement anonyme. Aucune mesure de représaille ou de sanction ne peut être prise à l'encontre d'une personne ayant utilisé le dispositif d'alerte de bonne foi, y compris en cas de signalement qui s'avérerait ultérieurement infondé.

Signaler, c'est protéger.

En cas de doute ou de situation à risque, utilisez le dispositif d'alerte : conformite@groupe-legendre.com

Les alertes sont traitées de manière indépendante et impartiale, conformément aux procédures internes et à la réglementation en vigueur. Le recours au dispositif d'alerte constitue un réflexe de responsabilité et contribue à la protection des collaborateurs, du Groupe et de ses partenaires.

Le dispositif d'alerte repose sur 4 piliers :

- La protection des individus à l'origine de l'alerte dès lors qu'ils agissent de bonne foi ;
- La présomption d'innocence des personnes visées par l'alerte ;
- La bonne conduite des parties impliquées dans le recueil et le traitement de l'alerte ;
- Le respect de la confidentialité des personnes et des faits.



POUR ALLER PLUS LOIN :

Consulter la procédure de recueil et traitement des signalements sur LEGO.

CONTACTER LE RÉSEAU DES AMBASSADEURS CONFORMITÉ

Le Groupe Legendre s'appuie sur un réseau d'ambassadeurs conformité, présents au sein des différentes entités et métiers, afin d'accompagner les collaborateurs dans la compréhension et l'application des principes éthiques, des règles de conformité et du présent code de conduite.

Les ambassadeurs conformité constituent des points de contact de proximité, pour répondre aux questions, apporter un éclairage sur des situations concrètes, prévenir les risques et orienter les collaborateurs vers les dispositifs appropriés, notamment le dispositif d'alerte du Groupe lorsque la situation le justifie.

Ils interviennent dans un esprit de neutralité, de confidentialité et de pédagogie, sans se substituer aux managers ni aux fonctions de contrôle, et contribuent activement à la diffusion d'une culture d'intégrité et de responsabilité au sein du Groupe.



POUR ALLER PLUS LOIN :

Consulter la liste des membres du réseau sur LEGO.







Pour toute question ou information :

Direction Juridique, Conformité & Assurance
conformite@groupe-legendre.com