



Staffmatch

Intérim - CDD - CDI

Politique anti-corruption

Sommaire

Préambule	3
Les valeurs du Groupe	4
Définition	5
Les engagements du Groupe pour lutter contre la corruption	6
Pots de vin, promesses, cadeaux, invitations, trafic d'influence et paiements de facilitation	7
Non-respect de la Politique : alerte et sanctions	8

Préambule

Ce document définit la Politique anti-corruption du Groupe Staffmatch et a pour objectif de guider les collaborateurs et partenaires en répondant à toutes leurs questions relatives à la corruption.

En adoptant cette Politique anti-corruption, nous, Groupe Staffmatch nous engageons à être exemplaires, intègres et à protéger nos collaborateurs et la réputation du Groupe en appliquant une politique de tolérance zéro contre toute forme de corruption, qu'elle soit publique ou privée, active ou passive et à tous les niveaux du Groupe.

Nous assumons pleinement notre position auprès de nos collaborateurs et partenaires et plus largement, nous adhérons à la conformité des lois anti-corruption nationales et internationales.

Les valeurs du Groupe

La politique du Groupe Staffmatch est le fruit d'une connaissance réelle des exigences et besoins de toutes les parties prenantes. Elle permet d'aboutir à une prestation toujours plus efficace ainsi qu'une excellence opérationnelle. Cette politique est le reflet de notre engagement à progresser continuellement en améliorant la satisfaction de nos clients dans le respect de l'ensemble des exigences et réglementations applicables et toute autre attente des parties intéressées.

Cet engagement doit être perceptible au quotidien au travers de valeurs essentielles :

- ⇒ Esprit d'équipe,
- ⇒ Performance,
- ⇒ Bienveillance,
- ⇒ Développement durable,
- ⇒ Innovation,
- ⇒ Égalité.

Ces valeurs doivent s'appuyer sur des ambitions fortes et porteuses de sens, partagées par toutes et tous :

- ⇒ Satisfaction optimale des clients,
- ⇒ Assumer nos engagements stratégiques et environnementaux,
- ⇒ Être force de propositions,
- ⇒ Être une entreprise leader du marché.



« Nous nous engageons à impulser la dynamique pour atteindre ces objectifs par l'allocation de ressources adaptées, dans une volonté permanente d'entretenir un système d'amélioration continue efficient. Parce qu'il s'agit d'une approche globale et participative, nous encourageons toutes nos équipes et tous nos partenaires à participer pleinement à notre démarche de progrès. Nous assumons la responsabilité de la performance de cette politique de nos valeurs. »

Vincent Rech et Brice Cournut, respectivement Président et Directeur Général du Groupe Staffmatch

Définition

Corruption (articles 432-11 et suivants du code pénal pour la corruption passive et, articles 433-11, 445-1 et suivants pour la corruption active) :

La corruption – entendue dans son sens strict – 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. On distingue la corruption active (fait de proposer le don ou l'avantage quelconque à la personne investie de la fonction déterminée) de la corruption passive (fait, pour la personne investie de la fonction déterminée, d'accepter le don ou l'avantage).

- ⇒ **Corrupteur versus Corrompu** : La corruption consiste, pour le corrupteur, à octroyer un avantage à une personne (le corrompu) pour qu'elle accomplisse ou qu'elle n'accomplisse pas un acte qui relève de sa fonction et de ses prérogatives. Corrupteur et corrompu encourent tous deux des sanctions pénales.
- ⇒ **Corruption active versus passive** : Il y a corruption active lorsque c'est le corrupteur qui est à l'initiative de la corruption. Il y a corruption passive lorsque c'est le corrompu qui est à l'initiative de la corruption.
- ⇒ **Corruption publique versus privée** : Il y a corruption publique lorsque l'une des personnes concernées par la corruption active ou passive est un dépositaire de l'autorité publique, chargée d'une mission de service public ou élu. Il y a corruption privée si aucune des personnes citées ci-dessus ne sont impliquées dans l'acte de corruption et occupent un poste à responsabilité au sein d'une entreprise ou d'une association.

Source : www.linkedin.com/pulse/comprendre-la-corruption-pour-mieux-lidentifier-étape-buchler

Les engagements du Groupe pour lutter contre la corruption

A travers cette Politique anti-corruption, nous mettons en avant nos principaux engagements :

- ⇒ S'assurer que les valeurs du Groupe sont partagées par l'ensemble des collaborateurs et différents partenaires,
- ⇒ Former et sensibiliser nos collaborateurs à la lutte contre toute forme de corruption, qu'elle soit directe ou indirecte,
- ⇒ Collaborer de manière intègre et transparente avec nos collaborateurs ainsi que nos partenaires commerciaux et sociaux.

En plus de notre Service Ressources Humaines et des membres du CSE, nous avons identifié notre référent éthique.

Chacun d'entre eux se doit de veiller à la mise en application de la Politique anti-corruption du Groupe et à répondre aux questions qui lui sont posées. Chaque échange avec un collaborateur ou un tiers est sûr et confidentiel.



Arthur Pecqueux
Référént Ressources Humaines
arthur.pecqueux@staffmatch.com



Baptiste Delalbre
DPO & Référént éthique
rgpd@staffmatch.com



Cécilia Cony
Membre CSE Staffmatch



Henri Oscar
Membre CSE Staffmatch



Simon Neuheussler
Membre CSE Staffmatch

cse@staffmatch.com

Pots de vin, promesses, cadeaux, invitations, trafic d'influence et paiements de facilitation

Dans le cadre de son activité professionnelle, chaque collaborateur du Groupe Staffmatch se doit d'être intègre et de respecter les valeurs du Groupe tout en conduisant les missions qui lui sont confiées. Cela se traduit notamment par un comportement irréprochable du collaborateur visant à maintenir et renforcer la confiance accordée par le Groupe, de même que celle accordée par les autres collaborateurs, les clients ou toute autre partie prenante.

Conformément aux dispositions établies et que ce soit directe ou indirecte, il est interdit à chaque collaborateur et partenaire :

- ⇒ D'une part, d'offrir, promettre ou donner quelque chose en échange d'un avantage indu,
- ⇒ D'autre part, d'accepter ou de recevoir quelque chose en échange d'un avantage indu.

De manière non exhaustive, qu'il s'agisse de cadeaux, d'invitations diverses (repas, événements...) ou de paiements de facilitations, ces pratiques à la valeur généralement exorbitante ou peu honnête, sont prohibées et illégales.

Quelques exemples :

⇒ **L'invitation à dîner**

En charge de la gestion des appels d'offres, vous travaillez sur un appel et vous souhaitez obtenir des informations concernant la concurrence. Il s'avère que vous connaissez bien l'une des parties prenantes et décidez de l'inviter à dîner pour avoir une conversation informelle et de l'emmener à un match de football en catégorie VIP. Est-ce possible ?

Non, vous ne pouvez pas agir de la sorte notamment dans le cadre d'un appel d'offres. Vous devez également décliner ce type d'invitation si elle vous est proposée.

⇒ **Le cadeau de Noël**

Notre fournisseur souhaite nous faire un cadeau pour Noël en nous offrant une bouteille de champagne portant son logo. Est-ce que nous pouvons l'accepter ?

S'il s'avère que la bouteille est considérée comme un objet publicitaire, que son prix est raisonnable et que le but est d'entretenir une relation commerciale, alors, nous pouvons l'accepter. En cas de doute, nous pouvons prendre conseil auprès de nos référents éthiques qui pourront juger de la valeur du cadeau et nous dire quoi faire.

Non-respect de la Politique : alerte et sanctions

⇒ **Alerte**

Dans le cadre de son activité professionnelle, chaque collaborateur doit avoir connaissance de cette Politique et doit la respecter.

Les collaborateurs du Groupe Staffmatch sont invités à être vigilants sur leur attitude ou celle de leurs collègues.

Témoin d'un cas de corruption ? En cas de constat, le ou les collaborateurs doivent alerter immédiatement et de préférence leur hiérarchie, même s'ils ne sont pas directement concernés par l'action de corruption.

Donner l'alerte relève d'un système strictement confidentiel que chaque collaborateur peut utiliser pour faire part de ses interrogations.

Chaque signalement sera traité et analysé avec la plus grande confidentialité en tenant compte de la bonne foi du ou des lanceurs d'alerte.

Le Groupe Staffmatch n'admettra aucune représailles à l'encontre des collaborateurs témoins et s'engage à les protéger à travers sa politique de confidentialité des données.

⇒ **Sanctions**

Le Groupe Staffmatch ne tolère aucune violation de sa Politique anti-corruption.

En cas de violation de la présente Politique, des sanctions disciplinaires peuvent être appliqués et le cas échéant, des actions civiles et / ou pénales peuvent être envisagées à l'encontre du ou des collaborateurs concernés ainsi qu'au(x) partenaire(s) mis en cause.

