

MANUEL QUALITE PROBITE ETHIQUE & CONFORMITÉ

LE MOT DE LA DIRECTION GENERALE

Ces premières années de mandature nous ont permis de mieux appréhender le contexte socio-économique de chacun des territoires d'implantation de la SEMSAMAR.

Notre volonté est de mettre nos collaboratrices et collaborateurs au centre de la stratégie de lutte contre les atteintes à la probité de la SEMSAMAR. En effet, les salariés sont les parties prenantes les plus à même de diffuser au travers des nouvelles valeurs, notre culture éthique.

La mise en place du Système de Management de la Probité (SMP) répond à la loi SAPIN II et aux exigences de la norme ISO 37001 : 2025. Il s'agit pour la SEMSAMAR de prévenir et renforcer la gestion des risques contre la corruption visant à sécuriser aussi bien l'entreprise en tant que personne morale que les membres du Conseil d'Administration ou encore les salariés.

Parallèlement, notre stratégie pour répondre aux enjeux de la Responsabilité Sociétale de l'Entreprises (RSE) vise la résilience de nos projets face aux impacts du changement climatique, par l'adaptation de nos métiers, de notre parc de logements, des infrastructures que nous livrons ou gérons ou du service rendu à nos clients.

Ainsi, nous contribuons à la transition écologique, sociale et solidaire, au bien-vivre ensemble.

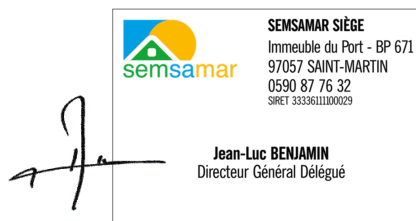
Notre ambition est, ainsi, d'avoir un impact positif sur chacun des territoires où nous intervenons et d'adopter des pratiques de management durable, s'inscrivant dans une démarche responsable prenant en compte la dégradation de l'environnement due :

- Au changement climatique (recul de trait de côte, sécheresse, pénurie d'eau, accroissement de l'intensité des phénomènes cyclonique, inondation, etc.),
- A l'accroissement des inégalités sociales, et
- A une économie mondiale de plus en plus imprévisible avec les différentes crises que nous subissons et qui demandent que nous puissions relever ces défis.

Je sais compter sur la pleine mobilisation de toutes et tous pour œuvrer à l'amélioration de la performance économique, sociale, sociétale et environnementale de la SEMSAMAR.

Alain RICHARDSON,
Président Directeur Général

Saint-Martin, le 16-04-2026



SOMMAIRE

LE MOT DE LA DIRECTION GENERALE	2
GLOSSAIRE	4
PREAMBULE	5
LA CORRUPTION : UN MAL SECLAIRE, RESISTANT, POLYMORPHE ET OMNIPRESENT	6
COMMENT REpondre A NOTRE ENVIRONNEMENT ET NOS PARTIES-PRENANTES ?	7
QUELLES AMBITIONS NOUS FIXONS-NOUS ?	14
QUELS SONT NOS OBJECTIFS OPERATIONNELS ?	15
NOTRE SYSTEME DE MANAGEMENT DE LA PROBITE	16
QUELLES SONT LES EVOLUTIONS ORGANISATIONNELLES DE LA SEMSAMAR SUR L'ANNEE 2025 ?	19
ANNEXES – DEFINITIONS DES DELITS ET INFRACTIONS	21

N.B.

Dans le présent document, le masculin est utilisé comme générique et n'introduit en rien le genre. Il est utilisé afin d'alléger le texte et n'a aucune intention discriminatoire. Ainsi sera évoqué « le DRH » ou « le Responsable Conformité » comme poste et non comme personne.



GLOSSAIRE

Terme	Définition
Corruption	Offre, promesse, don, acceptation ou sollicitation d'un avantage indu de toute valeur (financière ou non financière), directement ou indirectement, indépendamment du ou des lieux, en violation des lois applicables, pour inciter ou récompenser une personne à agir ou à ne pas agir dans le cadre de ses fonctions.
Direction Générale	Groupe de personnes chargées de la gestion au plus haut niveau de la société (PDG et DGD). La Direction Générale rend compte devant l'organe de gouvernance (Conseil d'Administration).
Document	Support constitutif du SMP et, pour certains, devant être utilisé comme support pour un enregistrement (Fichier commençant par « D_ »).
Enregistrement	Document fournissant des preuves tangibles des résultats obtenus (fichier commençant par « E_ »).
Groupe SEMSAMAR	Vise la société mère SEMSAMAR et toutes filiales soumises au SMP
Norme ISO 37001	Référentiel international définissant des exigences et conseils pour la mise en œuvre, la tenue à jour, la revue et l'amélioration d'un système de management anti-corruption.
Organe de gouvernance	Le Conseil d'Administration de la SEMSAMAR qui est composé de membres représentant les différents actionnaires publics et privés. Ils détiennent la responsabilité et l'autorité ultime des activités, de la gouvernance et de la politique anti-corruption. L'organe de Gouvernance est l'organe décisionnel du SMP.
Partie prenante	Personne morale ou physique qui peut soit influencer sur une décision ou une activité, soit être influencé(e) ou s'estimer influencé(e) par une décision ou une activité. Une partie intéressée peut être interne ou externe au Groupe SEMSAMAR.
Politique Probité	Entendu au sens de politique anticorruption de la norme ISO 37001 et de la Loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, ci-après « loi Sapin II ».
Probité	Considéré au sens de la Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, ci-après « loi Sapin II ». Il couvre donc les 6 délits suivants : Corruption ; Trafic d'influence ; Concussion ; Prise illégale d'intérêts ; Détournement de fonds publics et Favoritisme.
Procédure	Document décrivant les actions à entreprendre pour effectuer un processus (fichier commençant par « Pr_ »).
Responsable Conformité	Est responsable de la structuration, de l'évolution et de la mise en œuvre globale du SMP. Pilote l'ensemble du dispositif de conformité, coordonne les actions, propose des orientations et contrôle la bonne application du SMP. Rend compte devant la Direction Générale
SMP	Système de management de la probité (SMAC du Groupe SEMSAMAR).



PREAMBULE

Le présent manuel a été conçu pour vous aider à mieux comprendre notre système de management de la probité (SMP), le pourquoi de son existence et ses modalités de fonctionnement.

Il présente les comportements à adopter en cas de doute ou de survenance avérée de situations inappropriées ainsi que le cadre général de notre démarche de probité. Il est l'un des documents constitutifs de notre SMP.

Chaque collaborateur est responsable de la lecture, de la compréhension et du respect de ce manuel, des documents et procédures qui le concerne. Chaque collaborateur occupant un poste exposé à risque plus que faible (et dont la liste figure ci-après) est responsable de la lecture, de la compréhension et du respect du SMP par les salariés avec lesquels il collabore, qu'ils soient ou non placés sous sa responsabilité. Chaque collaborateur a accès sur l'intranet, à l'intégralité des procédures et documents de notre SMP. Les enregistrements restent strictement confidentiels. Leur diffusion est de la responsabilité de la Direction Générale et du Responsable Conformité.

Tous les salariés occupant un poste à risque plus que faible et tous les cadres sont tenus de faire preuve de leadership et de montrer l'exemple. Ils doivent veiller à ce que les lois et réglementations en vigueur soient respectées, que nos valeurs soient comprises et défendues par l'ensemble du personnel et que le SMP soit appliqué.

Le SMP et le Responsable Conformité vous prodiguent des conseils sur la façon d'agir dans les cas où il existe un risque d'atteinte à la probité et pour éviter toute manifestation d'atteinte à la probité. En cas de doute, référez-vous au SMP (et notamment le présent manuel) ou au Responsable Conformité.

Si une situation d'atteinte à la probité se présente et que vous ne savez pas comment réagir, même si cela peut concerner une demande de votre chef direct d'effectuer une activité suspecte, n'hésitez pas à demander conseil au du Responsable Conformité ou via le système d'alerte constitué de deux canaux différents (vous laissant le choix de vous référer soit au Responsable Conformité, soit au DRH). Votre confidentialité sera protégée et une réponse vous sera apportée dans les plus brefs délais.

Le Groupe SEMSAMAR condamne fermement toute forme de corruption et tout manquement à la probité, tant dans le cadre des relations avec les autorités publiques que dans le cadre des relations avec des structures privées, personnes physiques ou personnes morales. Elle garantit la protection de toute personne faisant remonter une atteinte à la probité ou une suspicion d'atteinte à la probité, dès lors qu'elle agit de bonne foi.

Vous ne devez jamais enfreindre la loi et ne pas respecter le SMP.

Le Groupe SEMSAMAR n'aura aucune tolérance pour tout acte d'atteinte à la probité commis par un de ses collaborateurs.



LA CORRUPTION : UN MAL SEULAIRE, RESISTANT, POLYMORPHE ET OMNIPRESENT

Le Groupe SEMSAMAR entend développer des relations commerciales de confiance, notamment fondées sur les principes de liberté d'accès à la commande publique, d'égalité de traitement de tous les candidats et de transparence dans les consultations.

Chaque collaborateur du Groupe SEMSAMAR doit se conformer aux lois et au cadre réglementaire national qui concernent son activité. Dans le domaine de la lutte contre la corruption, en plus du respect de la Loi dite SAPIN II, le Groupe SEMSAMAR a décidé d'adopter le seul référentiel international reconnu de lutte contre la corruption : la norme ISO 37001 : 2025.

La norme ISO 37001 : 2025 est un référentiel définissant des exigences et conseils pour la mise en œuvre, la tenue à jour, la revue et l'amélioration d'un système de management anti-corruption. La corruption y est définie comme suit :

Offre, promesse, don, acceptation ou sollicitation d'un avantage indu de toute valeur (financière ou non financière), directement ou indirectement, indépendamment du ou des lieux, en violation des lois applicables, pour inciter ou récompenser une personne à agir ou à ne pas agir dans le cadre de ses fonctions.

La définition ci-dessus est générique et ne couvre que partiellement le cadre réglementaire national. En effet, en France, les organismes privés d'une certaine taille et les organismes publics doivent mettre en place un système de prévention, d'identification et de remédiation couvrant un spectre plus large puisque l'on parle d'**atteinte à la probité**, dans le cadre de la **Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dite « loi Sapin II »**

Le Groupe SEMSAMAR a décidé d'adopter le référentiel ISO 37001 : 2025 pour bâtir son système anti-corruption en l'élargissant aux exigences de la Loi SAPIN II et aux recommandations de l'Agence Française Anti-corruption (AFA) en matière de lutte contre l'atteinte à la probité. Ce faisant **le Groupe SEMSAMAR se fixe un niveau d'exigence plus élevé que celui de la réglementation française.**

Nous avons, par exemple, doté notre SMP d'une procédure spécifique au conflit d'intérêts. Si le conflit d'intérêts ne constitue par un délit au sens pénal, il constitue une situation à risque, que la déontologie nous oblige d'éviter ou de faire immédiatement cesser, d'autant plus que nos spécificités insulaires (y compris pour la Guyane) nous exposent tous et quotidiennement à ce risque. Il est d'ailleurs rappelé que :

- Toute situation de conflit d'intérêts doit être, à minima, signalée au plus tôt et avant toute transaction commerciale ou autre. Le signalement devra être fait par écrit et traçable ;
- Le déport (le fait de ne pas prendre part à une délibération du fait de la possibilité d'un conflit d'intérêt, mais également de s'abstenir de participer à toute réunion, discussions ou travaux préparatoires) est l'action de prévention que nous recommandons et privilégions.

C'est la raison pour laquelle, **au sein du Groupe SEMSAMAR, notre système de management anti-corruption est dénommé SMP pour Système de Management de la Probité.**



COMMENT REpondre A NOTRE ENVIRONNEMENT ET NOS PARTIES-PRENANTES ?

Le Groupe SEMSAMAR (le terme Groupe SEMSAMAR est utilisé dans le présent document pour évoquer la maison mère et les filiales contrôlées au sens de la norme ISO 37001 : 2025) est un opérateur majeur en matière d'aménagement, de développement, d'habitat et de promotion immobilière, qui répond aux attentes des collectivités locales des territoires micro-insulaires des Antilles (Saint-Martin, Guadeloupe, Martinique) et des contraintes spécifiques du territoire de la Guyane. Elle constitue de fait, un outil stratégique et opérationnel, force de propositions et d'actions au service des collectivités locales.

Le Groupe SEMSAMAR est une SEM atypique au regard de son contexte multi-territoires et de sa multi-activités. Elle doit donc s'adapter aux spécificités économiques et sociales de chaque territoire d'implantation et de chacune de ses activités, ainsi que des risques qui y sont liés.

Ses activités font qu'elle travaille en partenariat avec l'État et l'ensemble des services déconcentrés, les collectivités locales, les banques et investisseurs, les entreprises, afin de pouvoir :

- Répondre aux besoins de la population en proposant une offre de logements adaptés et répondant aux enjeux environnementaux ;
- Répondre aux besoins de constructions d'équipements publics : cité scolaire, lycée, ... ;
- Aider à résorber les zones d'habitat informel, de squats ;
- Apporter une réponse aux enjeux environnementaux en étant exemplaire dans les opérations d'aménagement, de réhabilitation, de construction, ... ;
- Apporter des réponses techniques en matière de logement durable pour répondre aux urgences climatiques dans nos régions ;
- Partager les bonnes pratiques avec les acteurs économiques dans le domaine du BTP, des bailleurs sociaux, des associations, etc. ;
- Etc...

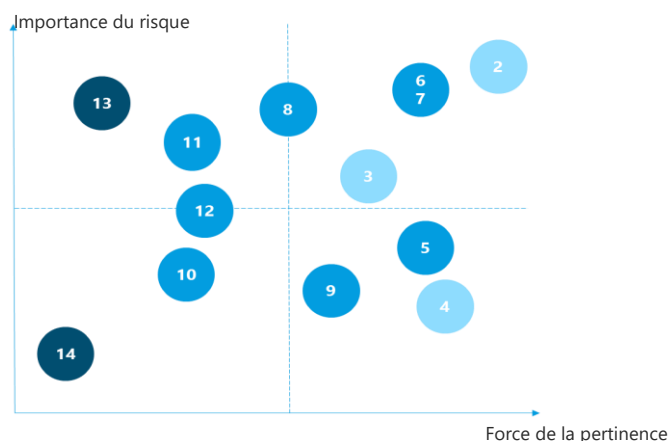
La volonté du Groupe SEMSAMAR est bien de porter un intérêt à l'ensemble des parties prenantes et une attention particulière en lien avec les exigences de la Norme et avec sa logique (sensibilisation des parties prenantes à la lutte contre la corruption). Par ailleurs, les exigences légitimes et très élevées de certaines parties prenantes demandent une attention accrue car elles exercent une influence sur nos activités et décisions.



Identification des parties prenantes (PP) et des attentes et enjeux associés

Parties intéressées

1	Gouvernance (CA)
2	Instance dirigeante
3	Salariés et représentants
4	Filiales
5	Organismes de contrôle (CRTC, ANCOLS, AFA, ...)
6	Etat dont services déconcentrés
7	Collectivités
8	Financeurs
9	Locataires et
10	Fournisseurs
11	Autres Partenaires
12	Autres Etablissements Publics
13	Médias
14	Associations/Fondations



Identification des parties prenantes (PP) et des attentes et enjeux associés

Notamment	Attentes et enjeux	Exigences relatives aux changements climatiques	Impact Groupe SEMSAMAR/PP	Impact PP/Groupe SEMSAMAR
Gouvernance (CA), instance dirigeante (PDG, DGD, CODIR)	Adapter la gouvernance aux besoins des territoires pour assurer le développement du groupe dans la transparence et la probité.	Avoir un impact positif durable sur ses territoires d'intervention, Transformer ses savoir-faire et ses savoir-être pour répondre aux enjeux ESG Mettre le Développement Durable comme axe important dans la stratégie de Transformation	Assurer un développement ambitieux, harmonieux et équilibré. Renforcer la responsabilité territoriale. Diversifier les sources de financement (aides vertes) Établissement d'un PMT et d'un PSP durable	Réputation, éthique, juridique, financier
Salariés, managers, CSE, partenaires sociaux	Participer à la maîtrise d'œuvre des missions d'intérêt général, des missions de bailleur social et diffuser la stratégie.	Sensibiliser pour agir autrement et efficacement dans toutes les activités Former à la transition écologique (atténuation et adaptation au changement climatique)	Salaire et rémunération. Sécurité de l'emploi. Protection des salariés et des managers. QVTC. Organisation du travail. Gestion des carrières	Réputation, force de travail, relation client
Fournisseurs et sous-traitant à forte valeur ajoutée	Performance économique, efficacité, qualité des prestations, bonne pratique, éthique	Construire durablement Utiliser des matériaux locaux, biosourcés, Gérer les déchets de chantier (recyclage, réemploi, etc.) Respecter les critères RSE : Charte à faible nuisance, etc.	Appels d'offres, délai de paiement, cahier des charges	Réputation, relation client., Satisfaction client, financier et éthique
Prestataires et sous-traitant à faible valeur ajoutée			Simple consultation, délai de paiement	Financier, éthique

Résidents, locataires, associations, riverains	Bien vivre ensemble. Défendre les intérêts des usagers, habitants et locataires.	Diminuer les puits de chaleur pour le bien-être Améliorer le bien vivre ensemble	Qualité de vie dans le logement, immeuble et dans le quartier. Sécurité, hygiène, sanitaire. Bien vivre ensemble.	Réputation, image de marque, éthique, juridique, financier.
Autres Partenaires	Performance économique, efficacité, efficience, qualité des prestations, bonne pratique, éthique		Relations d'affaires	Réputation, relation client, Satisfaction client, financier et éthique
Filiales	Performance économique, efficacité, efficience, qualité des prestations, bonnes pratiques éthiques.		Qualité des prestations, services rendus. Propreté, résidence. Sécurité, hygiène, sanitaire, bien vivre enfant.	Réputation. Image de marque. Éthique, juridique, financier.
Fondation SEMSAMAR Solidarité	Accompagner et aider financièrement des familles dans le cadre de catastrophes naturelles.		Soutien des actions économiques, sociales, solidaires et humanitaires. Contribution à l'éducation citoyenne pour faciliter le bien vivre ensemble.	Réputation. Image de marque, éthique, juridique, financier.
État (Préfecture, DEAL, DGTM, DGCOP, DGFIP, ...)	Définir des orientations et des politiques publiques.	Utiliser les financements dédiés : aides vertes pour répondre aux enjeux	Demande de financement d'opérations de logement toute catégorie, de réhabilitation. Demande de financement, opération d'aménagement. Proposition programmation annuelle de logements.	Financier, opérationnel et éthique, gouvernance stratégique.
Acteurs politiques, collectivité, EPCI	Garantir l'offre de logement en adéquation avec les besoins des territoires et des politiques nationales.		Demande de soutien politique. Demande de soutien financier.	Financier, éthique stratégique, gouvernance.
Autres Etablis. Publics	Performance économique, efficacité, efficience, qualité des prestations, bonne pratique, éthique		Appels d'offres, délai de paiement, cahier des charges	Réputation, relation client, Satisfaction client, financier et éthique
Financeurs	Financer du logement social et des projets structurants Octroi des aides vertes	Suivi et Évaluation de l'utilisation des aides vertes	Demande de financement d'opération de logement toutes	Financier. Performance économique, opérationnelle, éthique, gouvernance stratégique



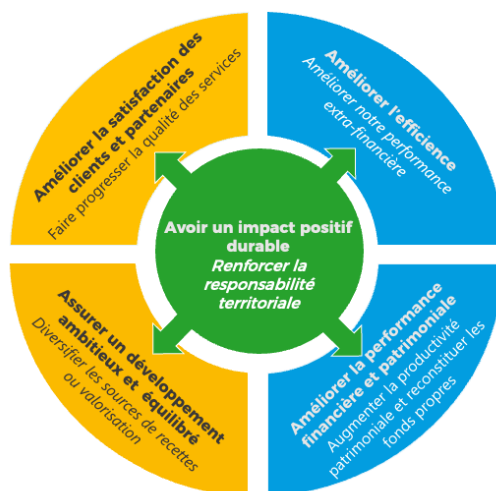
			catégories et de réhabilitation. Demande de financement d'opérations d'aménagement. Proposition de programmation annuelle de logements.	
Organismes de contrôle (CTC, CRC, ANCOLS, AFA, ...)	Respectez la réglementation. Garantir le bon usage des fonds publics. Respectez les recommandations Des organismes de contrôle. Veiller à la performance économique et financière.	Contrôle et évaluation de l'utilisation des aides vertes	Mettre disposition des documents et des données. Répondre aux questions.	Garantir le bon usage des fonds publics. Opérationnel Respecter la norme ISO 37001 et des recommandations de l'Agence française anticorruption. Gouvernance, stratégie.
Media, Presse, réseaux sociaux	Diffuser de manière transparente des informations et communiquer.		Diffusion des informations.	Image, réputation.

Nous nous assurons, par le biais de notre SMP, de l'intégrité de nos parties prenantes, en exerçant des contrôles pour :

- Travailler avec des partenaires qui se conforment à la Loi et qui adoptent un comportement cohérent face à notre politique probité ;
- Porter à la connaissance du partenaire notre politique probité et tout document lui permettant d'agir conformément aux exigences de notre SMP ;
- Nous assurer de l'engagement des partenaires à respecter ces principes ;
- Nous assurer du strict respect des règles en matière de commande publique et de passation des marchés.

Au regard de ce contexte socio-économique et géographique, notre gouvernance a défini une raison d'être « DOING BETTER TOGETHER » et a décidé la mise en œuvre d'un plan stratégique basé sur les 5 piliers suivants :

- Avoir un impact positif durable,
- Améliorer la satisfaction des clients et des partenaires,
- Assurer un développement ambitieux et équilibré,
- Améliorer la performance financière et patrimoniale
- Améliorer l'efficacité.



En effet, tous ces changements sociétaux (nouveaux besoins, évolution des usages, évolution démographique selon nos territoires d'implantation), économiques (hausse des prix des énergies et des matériaux, inflation et hausse des taux d'intérêts, les différentes guerres et crises) et environnementaux (changements climatiques confirmés par le dernier rapport du GIEC) nous met au défi de revoir nos stratégies de développement, d'organisation afin d'intégrer ces nouveaux paramètres : sociétaux, environnementaux, de maîtrise des risques, de solutions flexibles, prudentielles et innovantes.

Le Groupe SEMSAMAR a amorcé sa transformation en décidant de s'engager résolument dans une démarche RSE visant notamment à répondre aux enjeux environnementaux, tout en recherchant à consolider sa performance économique.

C'est ainsi, qu'elle a l'ambition de transformer ses savoir-être et ses savoir-faire afin de laisser une empreinte positive sur tous ses territoires d'intervention. Il est apparu essentiel que l'ensemble du personnel soit sensibilisé pour agir autrement et de manière efficace dans toutes leurs activités tant au travail que dans le quotidien de leur vie personnelle. Au croisement de la probité et de la préservation environnementale, le SMP intègre pleinement les risques d'atteinte à la probité en lien avec la préservation de l'environnement.

L'organisation d'Ateliers de « La Fresque du Climat » sur chacun de nos territoires, par le Groupe SEMSAMAR avec l'accompagnement d'une équipe d'animation, encourage le passage à l'action par la diffusion rapide et à grande échelle d'une compréhension des enjeux climatiques et répond à cet objectif. Elle permet également d'enrichir notre réflexion sur les risques d'atteinte à la probité spécifique aux enjeux climatiques.

A cela s'ajoute un niveau d'exigence de nature législative et réglementaire avec des attentes de certains partenaires qui positionne le développement durable comme un axe important dans la stratégie de transformation de notre entreprise et a imposé la refonte totale du PSP du Groupe SEMSAMAR en une PSP durable.

Pour la Direction Générale, il s'agit de placer la stratégie patrimoniale du Groupe SEMSAMAR au cœur d'une stratégie d'entreprise plus globale, soutenable, adaptée aux caractéristiques et aux évolutions de chaque territoire d'implantation du Groupe SEMSAMAR.

Il est à noter que la SEMSAMAR pour réaliser son PSP durable n'a pas fait appel à des fonds verts et a décidé volontairement de le faire sur ses ressources propres.

En analysant les différentes interactions avec nos parties prenantes intéressées, en recherchant de possibles scénarios d'atteinte à la probité et en prenant en compte les mesures et actions mises en œuvre, les contrôles internes et/ou externes des procédures Achat, de l'utilisation de financements verts qui seraient sollicités, du respect des clauses de la probité, du respect des engagements, des critères ESG incluent dans tous nos marchés, le Groupe SEMSAMAR, pour cette 1^{ère} année de certification n'a pas constaté dans l'ensemble de ses activités, de risques d'atteinte à la probité en relation avec les exigences relatives aux changements climatiques.

Poser un niveau d'exigence supérieur à celles contenues dans la Loi SAPIN II ou dans la norme ISO 37001 : 2025, participe pleinement à plusieurs piliers de notre stratégie. En effet, il s'agit pour le Groupe SEMSAMAR de **renforcer la gestion des risques de toutes natures visant à sécuriser aussi bien l'entreprise que les salariés**. Face à l'existence des risques multiples avérés, la norme ISO 37001 : 2025 est une réponse permettant de couvrir de manière appropriée le fonctionnement du Groupe SEMSAMAR et toutes ses spécificités. Ce système de management contribue au développement de bonnes pratiques de gouvernance de l'entreprise et renforce une culture de prévention et de détection des risques au service de la performance et de l'attractivité de l'organisation et de ses territoires d'implantation. Il est essentiel aujourd'hui d'être exemplaire en interne comme en externe sur les dimensions environnementale, sociale, sociétale, économique et bien entendu en termes de probité.

Notre programme de prévention de l'atteinte à la probité comprend :

- La politique de management de la probité, les procédures, les processus, les documents/enregistrements et ce manuel ;
- Les formations régulières sur les principes de lutte contre l'atteinte à la probité ;
- L'évaluation régulière des risques d'atteinte à la probité ;
- Les plans d'action pour diminuer les risques d'atteinte à la probité ;
- Les diligences raisonnables pour évaluer les risques d'atteintes à la probité par des tiers internes ou externes ;
- Le système de signalement ;
- Les audits internes ;
- Les revues de direction ;
- Les opportunités d'amélioration de notre SMP ;
- La certification ISO 37001, véritable bannière de la volonté de l'instance dirigeante et de l'ensemble des parties prenantes de lutter contre toute forme d'atteinte à la probité.

L'adoption d'une approche par les risques, nous permet d'identifier, sur les différents cycles constituant nos activités et les processus sensibles, les postes à risques occupés par les salariés ou par des tiers désignés.

Lors de l'année de conception et d'implémentation du Système de Management de la Probité, le parti pris dans l'approche d'identification des postes exposés aux risques d'atteinte à la probité était une approche exhaustive en considérant tout poste exposé à un risque afin d'avoir une approche la plus exhaustive et la plus pédagogique possible.



Nous avons au cours de la première année de certification, fait évoluer notre approche afin de lister les postes exposés à des risques plus que faibles au vu de la cartographie des risques en prenant en compte les risques nets > à 3,5 ; sachant que nous sommes dans une trajectoire d'amélioration continue qui devraient nous permettre dans les 2 années à venir d'actualiser notre cartographie au regard des actions et mesures qui seront mises en œuvre avec l'objectif de réduire de manière drastique les risques d'atteinte à la probité.

A la suite de ce travail, nous avons donc identifiés les 22 Postes (Fonctions) suivants comme exposés à des risques plus que faible :

FONCTIONS	FONCTIONS	FONCTIONS
Président Directeur Général	Directeur Général Délégué	Directeur Administratif & Financier
Directeur Ressources Humaines	Directeur du Back Office	Directeur de la Gestion Locative
Directeur Services Opérationnels	Directeur Service Informatique	Directeur Activités Immob. & Com.
Responsable de service	Responsable de Pôle	Chef de projet
Commercial	Gestionnaire technique	Agent de proximité
Agent d'EDL	Acheteur public	Chargé de communication
Chargé de contentieux	Chargé de Gestion Locative	Technicien
Assistante Chef de projet		

Il est à noter que les membres du Conseil d'Administration ou de la CALEOL (Commission d'Attribution de Logements et d'Examen de l'Occupation des Logements) n'ont pas été retenus comme étant sur des fonctions à risques plus que faibles, notamment par leur capacité de décision qui est collective.



QUELLES AMBITIONS NOUS FIXONS-NOUS ?

Outre l'adoption de la norme ISO 37001 : 2025, nous avons décidé de nous faire certifier par un organisme indépendant. Cette certification a été réalisée par un organisme accrédité par le COFRAC (qui est le seul organisme national habilité à donner des accréditations pour des organismes certificateurs). Notre volonté d'être certifié par un organisme accrédité, s'explique d'une part par notre souci d'exemplarité et d'autre part pour que notre certification ISO 37001 : 2025 soit reconnue à l'international, si d'aventure le Groupe SEMSAMAR devait intervenir en dehors du territoire national, compte tenu des spécificités géographiques de nos territoires (Guyane et Saint-Martin notamment).

Notre volonté d'être certifiée vise aussi à nous inscrire dans la durée. En effet, elle est un signal fort à destination de toutes nos parties prenantes sur le fait qu'aucune atteinte à la probité ne sera, en aucune façon, tolérée et que tout sera mis en œuvre pour les réduire et ce de manière pluriannuelle.

La certification ISO 37001 est désormais irrémédiablement associée au Groupe SEMSAMAR. C'est pourquoi, les membres du Conseil d'Administration et les salariés du Groupe SEMSAMAR ont été formés à la probité et pas exclusivement ceux occupant des postes exposés à des risques plus que faibles.

En choisissant de couvrir par la certification ISO 37001 : 2025 l'ensemble des activités du Groupe SEMSAMAR, le Conseil d'Administration prouve sa volonté d'être exemplaire. En ce qui concerne les différentes personnes morales constituant le Groupe SEMSAMAR, le périmètre du SMP concerne la SEMSAMAR (siège et agences) et EME (implantée en Guadeloupe et à Saint-Martin ; cette filiale est contrôlée par la SEMSAMAR au sens de la norme ISO 37001 : 2025).

Le présent manuel s'applique donc à tous les collaborateurs, salariés ou non du Groupe SEMSAMAR. Il est également mis à disposition des partenaires afin d'approfondir leur connaissance du dispositif mis en œuvre au sein du Groupe SEMSAMAR et afin qu'ils connaissent nos exigences à leur égard dans le domaine de la probité. Comme nombre de documents du SMP, il est opposable à tous tiers désirant œuvrer aux côtés du Groupe SEMSAMAR.

L'implication de tous, dans le respect des valeurs et des principes éthiques du Groupe SEMSAMAR, permettra de garantir une saine et bonne gestion et donc une excellente image de marque à notre entreprise, tout en poursuivant son développement en toute sécurité.

Chaque membre du CA, chaque collaborateur (salarié, apprentie, stagiaire, intérimaire, ...), chaque structure (publique ou privée) et plus généralement tout tiers (personne morale ou physique) collaborant avec le Groupe SEMSAMAR doit prendre connaissance de ce manuel, s'engager à le respecter dans le cadre de ses activités et se conformer aux lois et réglementations en vigueur ainsi qu'aux exigences du SMP relatives à sa fonction

En raison de ses responsabilités et du rôle hiérarchique qu'il exerce, chaque manager doit s'assurer que toutes ses décisions sont conformes à la réglementation en vigueur, aux dispositions de ce manuel et de notre SMP.



QUELS SONT NOS OBJECTIFS OPERATIONNELS ?

L'analyse des risques qui a été réalisée sur nos activités (par cycle décomposé en processus), le contexte du Groupe SEMSAMAR et notre politique Probité nous ont conduit à fixer des objectifs qui seront régulièrement mesurés et à adopter des actions de réduction des risques sur une durée de plusieurs mois. Les résultats de ces mesures, rapprochés de l'actualisation de l'analyse des risques, nous permettront de faire vivre notre SMP et d'en améliorer l'efficacité.

Nous avons fait le choix de disposer d'un nombre d'indicateurs adaptés à nos caractéristiques, convaincus qu'une pléthore d'indicateurs ne serait pas synonyme de performance. Là encore, notre volonté a été de disposer d'un système de reporting et d'aide à la décision qui soit adapté à notre entreprise et qui puisse s'inscrire dans la dynamique collective d'amélioration continue qui a présidé au lancement de l'adoption du référentiel ISO 37001.

Pour rappel, nous avons :

- Adopté une approche par processus ;
- Réalisé l'analyse processus par cycle au nombre de 7 : Achat/Marchés, Activités immobilières et commerciales (dont copropriétés, promotion, filiales), Gestion Locative, Gouvernance, Travaux (GE/GR, Réhabilitation, Travaux locatifs, Constructions neuves dont filiales), Relation Fondatrices et Associatives, Ressources Humaines ;
- Intégré les fonctions supports dans les différents cycles (à l'exception d'Achat/Marchés et RH) compte tenu de leur faible exposition aux risques d'atteinte à la probité ;
- Adopté une approche par scénario pour identifier et coter les risques ;
- Choisi une approche collégiale (des Comités techniques se sont réunis jusqu'à 4 fois cycle par cycle, constitué d'opérationnels du cycle concerné) pour l'identification des risques et des actions à mettre en œuvre ;
- Constitué un Comité de Pilotage Probité (PDG, DGD, DRH, DRSE, conseiller du PDG, chargé de communication) chargé du suivi de la démarche ISO 37001 et de prendre les décisions requises.

L'approche adoptée nous a ainsi permis d'identifier des risques et de proposer des pistes d'amélioration soumises à l'approbation du Comité de pilotage Probité.

Le système de reporting et d'aide à la décision élaboré va nous permettre de :

- Suivre l'avancement du plan d'action ;
- Mesurer la performance de notre SMP grâce à des indicateurs par cycle ;
- Disposer d'un reporting au moins annuel ;
- Prendre les décisions nécessaires au vu des audits annuels qui seront réalisés en interne et des échanges avec l'organisme externe chargé de la certification de notre SMP.

Au vu de la première analyse des risques réalisés, et compte tenu de leur dimension fortement transversale, le Comité de pilotage a retenu 14 actions prioritaires à mettre en œuvre. Il est à noter que ces actions visent à remédier aux risques d'atteintes à la probité en venant renforcer ou compléter les moyens de contrôles financiers (dont missions expertise comptable ou encore CAC) et non financiers (dont missions réalisées par l'ANCOLS, l'AFA, etc.). La volonté de certification de notre SMP participe d'une des 14 actions intitulées « Poursuivre la démarche ISO 37001 ».



NOTRE SYSTEME DE MANAGEMENT DE LA PROBITE

LES VALEURS PORTANT LE GROUPE SEMSAMAR ET LE SMP

L'Engagement, le Respect et l'Intégrité sont les 3 valeurs majeures qui guident l'ensemble de nos activités et qui animent l'action de tous les collaborateurs du Groupe SEMSAMAR.

Ces trois valeurs sont issues d'une consultation faite auprès de tout le personnel en 2024, alors que nous avons lancé la démarche d'adoption du référentiel ISO 37001.

Nous sommes tous conscients qu'une réputation est difficile à gagner, qu'elle reste fragile et que nous devons tous y contribuer quel que soit son poste dans l'entreprise et que nous devons tous incarner ces valeurs.

L'engagement, c'est le dévouement, l'aide au collègue, savoir assumer les conséquences de nos actions vis-à-vis de de tous.

Le **respect**, c'est l'expression d'une considération, d'une reconnaissance de la valeur et de la mise en valeur des contributions individuelles et collectives au bénéfice de l'entreprise ;

Et enfin, la dernière valeur apparaissant dans le tiercé de tête, elle nous parle tout particulièrement dans le cadre de notre SMP puisqu'il s'agit de **l'intégrité**, au sens d'agir de manière éthique et transparente dans l'exercice de nos métiers.

L'ORGANISATION DE NOTRE SOCIETE ET SES INTERACTIONS AVEC LE PERIMETRE DU SMP

Afin de répondre aux nombreux enjeux (environnementaux, sociétaux et de gouvernance), la Direction Générale a décidé d'adapter l'organisation de notre entreprise, d'améliorer le fonctionnement de l'ensemble de ses directions et services, d'optimiser ses ressources (humaines et techniques), de renforcer les liens et la gestion de proximité, d'accompagner les mutations et évolutions de carrières, d'améliorer la qualité des relations de travail et de répondre dans les meilleures conditions à la satisfaction de nos clients. Il s'agit pour la Direction Générale de mener une politique saine, équilibrée et lisible pour tous, indispensable à la création d'un environnement de travail apaisé et plus équitable. Cela est donc passé par une refonte de l'organisation (Cf. Organigramme en vigueur).

Il est à noter qu'au regard de l'implantation multi-territoire du Groupe SEMSAMAR et qu'avec deux territoires ayant des frontières territoriales avec des pays étrangers (Saint Martin et Guyane) nous avons veillé à ce que nous ne soyons pas soumis aux lois d'extraterritorialité américaines et aux risques de sanctions pour des faits de corruption.

La réponse apportée par la Direction Administrative et Financière (DAF) du Groupe SEMSAMAR a été claire : le Groupe SEMSAMAR ne traite pas avec les pays étrangers dans ses affaires courantes et aucune transaction n'est réalisée en dollar (aucun flux financier avec l'étranger) depuis le début de l'année 2024.

De même, la Direction du Système d'Information (DSI) nous a assuré concernant nos serveurs et l'hébergement de nos données que :

1. L'ensemble des serveurs physiques du Groupe SEMSAMAR sont situés dans nos agences ;
2. Nos données de mails sont hébergées exclusivement en France, tout comme tous les serveurs hébergeant les applications métiers (Datacenters OVH).



Notre SMP est totalement intégré à l'ensemble des dispositifs de contrôles internes existants et couvre l'ensemble des activités de l'entreprise.

Des sessions de formations ont été mises en œuvre à destination des membres du CA et de l'ensemble du personnel ce qui a permis une sensibilisation très rapide du plus grand nombre au-delà des postes identifiés comme étant à risque et ont contribué à un renforcement de la vigilance. Dès les sessions de formation, des collaborateurs ont pu faire remonter des signalements, des interrogations sur des situations qui semblaient sensibles.

RESSOURCES ALLOUEES AU SMP

Pour la structuration et le développement du SMP, l'instance dirigeante a désigné un responsable conformité et l'a doté :

- D'un positionnement hiérarchique adapté : constitution d'une direction la DRSEIQ (Direction RSE, de l'Innovation et Qualité), rattachement direct au DGD et grade de directeur) ;
- De capacités d'intervention étendues ;
- De moyens dans la phase de construction (une assistance externe pour renforcer ses compétences et pour l'aider dans la structuration du SMP) ;
- De moyens de gestion du SMP (70 % de son temps dédié au SMP, un budget permettant les déplacements et le fonctionnement du SMP, ...).

Patricia WEIRBACK a la responsabilité de la DRSEIQ. Elle dispose des pouvoirs nécessaires à la bonne réalisation de sa mission.

En tant que Responsable Conformité, elle est habilitée à :

- Piloter le dispositif anti-corruption dans sa conception, mise en œuvre et dans son actualisation, en lien avec les directions et fonctions concernées ;
- Diffuser la culture probité au sein du Groupe SEMSAMAR par des actions de communication, de sensibilisation et de formation en relation avec le DRH et le Chargé de Communication ;
- S'assurer que les outils informatiques permettent la mise en œuvre des procédures définies dans le cadre du SMP, en relation avec la DSI ;
- Être la personne référente pour les directeurs, cadres et employés lors de situations présentant des risques d'atteinte à la probité (rôle de conseil notamment) ;
- Gérer les alertes Probité avec le DRH. Ils constituent de fait deux canaux de remontée de signalement garantissant ainsi une parfaite indépendance dans le traitement des alertes ;
- Contrôler les dispositifs de management de la probité et valider la conformité des processus avec celui-ci ;
- Assurer une veille sur les bonnes pratiques et l'évolution des normes et standards anti-corruption ;
- Négocier avec les parties prenantes sur les sujets sur l'éthique ;
- Rendre compte de la mise en œuvre et de l'efficacité du SMP aux instances dirigeantes : gouvernance, direction générale (Rapports, analyses et avis documentés) ;
- Être force de proposition pour des évolutions, des actualisations des dispositifs dans un souci d'amélioration continue.

Le budget de la DRSEIQ est constitué par des flux financiers provenant de l'ensemble des budgets des activités du Groupe SEMSAMAR, étant donné que le SMP est une approche systémique permettant d'appréhender la lutte anti-corruption dans son ensemble et de couvrir tous les risques inhérents à toutes les activités du groupe à terme.



Le Responsable Conformité a à sa disposition tous les équipements numériques adaptés (ordinateurs, téléphones, outils numériques nomades), logiciels, mobiliers lui permettant de pouvoir exercer ses fonctions de manière opérationnelle.



QUELLES SONT LES EVOLUTIONS ORGANISATIONNELLES DE LA SEMSAMAR SUR L'ANNEE 2025 ?

Création d'un nouveau Pôle Juridique-Achats

La SEMSAMAR étant en pleine restructuration et refonte, il a été décidé fin d'année 2024 d'une réorganisation du service Achat/Marché en un Pôle Juridique - Achat (regroupement des activités) sous la responsabilité d'une salariée « statut cadre » dont le Pôle devait être renforcé en personnel durant l'année 2025.

Un salarié Juriste Achat a été embauché en juillet 2025, au sein du Pôle Juridique - Achat auprès de la Responsable afin de contribuer à optimiser et à gérer la fonction Achat, contrat et marchés publics, gérer les dossiers contentieux, participer à la mission de conformité RGPD, encadrer les acheteurs publics du service et conseiller et assister la Direction Générale et les Directions opérationnelles.

Cette nouvelle organisation rentre dans le cadre de notre trajectoire d'amélioration continue afin de renforcer les contrôles internes de 1^{er} et 2^{ème} niveau et d'optimiser le process Achat.

Ce nouveau Pôle Juridique-Achats poursuit sa démarche de transparence et de structuration avec une équipe dédiée, stable et identifiable et conduit à de grandes orientations stratégiques ayant à cœur de s'appuyer sur des process clairs (process pour préparer et gérer une réunion CAO, mise en œuvre d'un formulaire de référencement des entreprises, plateforme de dépôt des AO, etc.), homogènes et partagés avec l'ensemble des collaborateurs.

Pour un triple objectif :

- Sécuriser les collaborateurs dans leurs échanges avec les entreprises ;
- Constituer un annuaire structuré et utile pour le sourcing ;
- Informer automatiquement les entreprises de la publication de nos marchés.

Il s'agit là d'un outil au service de la transparence, de l'efficacité et du partenariat.

Ce Pôle Juridique-Achat est donc là pour accompagner au quotidien les projets de la SEMSAMAR, apporter du conseil, de la sécurité juridique, de la stratégie et surtout du soutien concret à tous les services.

Vers une réorganisation de la Gestion Locative

De même, la Gestion Locative constituant la principale activité de la SEMSAMAR (+ de 80 % du CA global) sur les 4 territoires d'implantation et pour donner suite à un ensemble de départs de salariés en fin de contrat, retraite, départ volontaire, etc., il a été décidé en fin d'année 2024 de lancer un processus de recrutement pour renforcer les équipes techniques de la Guyane et de la Martinique, puis en 2025 de la Guadeloupe, avec la création d'agences déconcentrées.

Les objectifs étant d'accroître la proximité avec nos clients locataires, de procéder à des contrôles sur la qualité des prestations et la sécurité du patrimoine.



Par ailleurs, depuis sa création en 2021, la Direction du Back Office de la SEMSAMAR a pour objectifs, en lien avec la Direction de la Gestion Locative :

- D'harmoniser les pratiques de la gestion locative sur l'ensemble des territoires ;
- D'optimiser les fondamentaux de gestion : la vacance, les impayés, la qualité de services et la préservation du patrimoine.

En assurant ces tâches transversales, la fiabilisation des données, le traitement des fondamentaux de gestion (procédures, documents types, PRH, extractions, etc.), l'harmonisation des procédures ; la Direction du Back Office permet aux équipes de la Direction de la Gestion Locative de rendre un service de qualité, d'améliorer la performance des équipes et des indicateurs de gestion.

Toutes les nouvelles recrues de l'année et les salariés en mobilité professionnelle sont formés par la Responsable Conformité. Une formation tous les quadrimestres est mise en œuvre, en lien avec la DRH, pour permettre à l'ensemble des collaborateurs d'être au même niveau de connaissance sur les fondamentaux de la Loi SAPIN II du 9 décembre 2016, sur les exigences de la norme ISO 37001 : 2025.

Lors de la revue de direction de la SEMSAMAR et la prise d'acte par les membres du Conseil d'Administration de la SEMSAMAR de l'obtention de la certification ISO 37001 : 2025 et de son périmètre, il a été décidé d'étendre celui-ci à la filiale d'insertion EME.

A l'instar des formations dispensées pour l'ensemble du personnel de la SEMSAMAR, le personnel de la filiale d'insertion EME bénéficiera lui aussi de sessions de formation à l'ISO 37001 : 2025 conformément à notre SMP.

Toujours dans cette amélioration de notre trajectoire, la SEMSAMAR dispose depuis novembre 2025 d'une Charte sur la Responsabilité Sociale et Sociétale de l'entreprise.

La Charte de la Responsabilité Sociale et Sociétale de la SEMSAMAR

Ce document formalise l'ensemble de nos engagements vis-à-vis de nos parties prenantes : collaborateurs, Collectivités, actionnaires publics et privés, partenaires, clients, locataires. Elle s'inscrit dans la continuité de notre certification ISO 37001 : 2025, garantissant ainsi un management de qualité, rigoureux et la prévention de la corruption.

Il s'agit là d'incarner au plus haut les valeurs de l'entreprise : l'Engagement, le Respect et l'Intégrité.



ANNEXES – DEFINITIONS DES DELITS ET INFRACTIONS

Concussion – Article 432-10 du Code Pénal

Est « 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 (...) » et « (...) le fait, par les mêmes personnes, d'accorder sous une forme quelconque et pour quelque motif que ce soit une exonération ou franchise des droits, contributions, impôts ou taxes publics en violation des textes légaux ou réglementaires ».

Corruption publique active – Article 433-1 du Code Pénal

Est « 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 dépositaire de l'autorité publique, chargée d'une mission de service public ou investie d'un mandat électif public, pour elle-même ou pour autrui (...) pour qu'elle accomplisse ou s'abstienne d'accomplir, ou parce qu'elle a accompli ou s'est 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 ».

Est « le fait de céder à une personne dépositaire de l'autorité publique, chargée d'une mission de service public ou investie d'un mandat électif public qui sollicite 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 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 publique passive – Article 432-11 du Code Pénal

Est « 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 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 ».

Conflits d'intérêts – Loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique

Est « toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif d'une fonction ».

Détournement de fonds publics – Article 432-15 du Code Pénal

Est « 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... »

Détournement de fonds publics par négligence – Article 432-16 du Code Pénal

Est constitué « lorsque la destruction, le détournement ou la soustraction par un tiers des biens visés à l'article 432-15 résulte de la négligence d'une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public, d'un comptable public ou d'un dépositaire public ».

Extorsion – Article 312-1 du Code Pénal

Est « le fait d'obtenir, par violence, menace de violences ou contrainte, soit une signature, un engagement, une renonciation, soit la remise de fonds, de valeurs ou d'un bien quelconque. »

Escroquerie/Fraude – Article 313-1 du Code Pénal

Est « le fait, soit par l'usage d'un faux nom ou d'une fausse qualité, soit par l'abus d'une qualité vraie, soit par l'emploi de manœuvres frauduleuses, de tromper une personne physique ou morale et de la déterminer ainsi, à son préjudice ou au préjudice d'un tiers, à remettre des fonds, des valeurs ou un bien quelconque, à fournir un service ou à consentir un acte opérant l'obligation ou décharge »

Faute

Est « le comportement ou action contraire aux obligations professionnelles, au SMP ou au règlement intérieur de la SEMSAMAR »,

Favoritisme – Article 432-14 du Code Pénal

Est « 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'Etat, 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 au nom et 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 contrats de concession ».

Paiement de facilitation

Est « une somme versée à une personne physique à un agent public afin d'obtenir, de faciliter ou d'accélérer une démarche administrative habituelle ou nécessaire, que cette personne est en droit d'attendre »,



Prise illégale d'intérêts – Article 432-12 du Code Pénal

Est « 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 quelconque 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 ».

Est « le fait, par une personne ayant été chargée, (...) titulaire d'une fonction exécutive locale, fonctionnaire, militaire ou agent d'une administration publique, dans le cadre des fonctions qu'elle a effectivement exercées, soit d'assurer la surveillance ou le contrôle d'une entreprise privée, soit de conclure des contrats de toute nature avec une entreprise privée ou de formuler un avis sur de tels contrats, soit de proposer directement à l'autorité compétente des décisions relatives à des opérations réalisées par une entreprise privée ou de formuler un avis sur de telles décisions, de prendre ou de recevoir une participation par travail, conseil ou capitaux dans l'une de ces entreprises avant l'expiration d'un délai de trois ans suivant la cessation de ces fonctions ».

Non-conformité aux Procédures de Compliance

Est « le non-respect du SMP ».

Népotisme

Est « l'embauche biaisée : Embaucher ou promouvoir des personnes sur la base de liens familiaux, d'amitié, personnels ou en contrepartie d'un avantage plutôt que sur leurs qualifications et leur mérite ».

Obstruction à une Enquête

Est « le fait de dissimuler des preuves, mentir, ou influencer des témoins dans le cadre d'une enquête interne ou externe relative à des actes de corruption ou à des violations des politiques anticorruption ».



Trafic d'influence privé actif – Article 433-2 du Code Pénal

Est « le fait de céder aux sollicitations prévues au premier alinéa ou 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, pour qu'elle abuse ou parce qu'elle a 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 ».

Trafic d'influence privé passif – Article 433-2 du Code Pénal

Est « le fait, par quiconque, de solliciter ou d'agréer, à tout moment, directement ou indirectement, des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages quelconques, pour lui-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 ».

Trafic d'influence public actif – Article 433-1 du Code Pénal

Est « 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 dépositaire de l'autorité publique, chargée d'une mission de service public ou investie d'un mandat électif public, pour elle-même ou pour autrui (...) pour qu'elle abuse, ou parce qu'elle a 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 ».

Est « le fait de céder à une personne dépositaire de l'autorité publique, chargée d'une mission de service public ou investie d'un mandat électif public qui sollicite 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 d'obtenir d'une autorité ou d'une administration publique des distinctions, des emplois, des marchés ou toute autre décision favorable) ».

Trafic d'influence public passif – Article 432-11 du Code Pénal

Est « 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 (...) à 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 ».

Sollicitation – Article 432-11 du Code Pénal

Est « le fait, de demander ou d'accepter des avantages, sans droit, pour influencer un acte lié à ses fonctions.