

1. OBJECTIF

Le présent document a pour objectif d'instaurer les principes de conduite anti-corruption auxquels tout collaborateur de Sogea Maroc doit se conformer, ainsi que délimiter les comportements à proscrire en vue de leur capacité à mener ou être liés à des actes de corruption.

Cette politique représente ainsi le socle sur lequel est basée notre démarche anticorruption.

Sogea Maroc s'engage dans l'implémentation et l'amélioration continue de son Système de Management Anticorruption (SMAC) à se conformer aux exigences de la norme ISO 37001.

2. CADRE

a. Orientation Groupe

Le groupe VINCI a exprimé son engagement en faveur de la lutte contre la corruption :

- Par la *Charte éthique et comportements de VINCI* (voir Annexe 1), qui fixe les règles de comportement que chaque collaborateur du Groupe doit s'approprier. Parmi ces règles figurent le respect de la légalité et la lutte contre la corruption ;
- Par le *Manifeste VINCI* (voir Annexe 2), dont l'engagement n°2 est : « L'éthique est au cœur de nos contrats et des relations avec nos clients. Nos entreprises appliquent notre Charte éthique partout dans le monde » ;
- Par le *Code de conduite Anti-corruption* (voir Annexe 3), dans le cadre duquel s'inscrit cette politique.

Ces documents représentent le socle commun sur lequel s'appuie notre démarche anti-corruption telle que délimitée dans cette politique.

b. Stratégie d'entreprise

En outre, la lutte anticorruption représente une composante majeure de la vision stratégique de Sogea Maroc.

Notamment dans la stratégie de Sogea Maroc à l'horizon 2024, laquelle est synthétisée comme suit :



En effet, un des objectifs stratégiques de Sogea Maroc pour 2024 est de « Consolider notre position d'entreprise citoyenne, ENGAGÉE dans une démarche ÉTHIQUE et SOCIÉTALE », la finalité étant de donner du sens à nos actions et à nos réalisations, en promouvant les règles éthiques, dans le respect des droits humains et de la démarche éthique établie par Vinci.

Afin de concrétiser cette vision et ainsi atteindre la performance globale, Sogea Maroc établit un axe stratégique, « Être Exemplaire Sur Nos Fondamentaux », sous le thème du respect de nos valeurs fondamentales, définissant ainsi les sujets d'éthiques dans le déploiement du plan stratégique GO24.

Pour réaliser cette orientation, un programme « Comportements Engagés » est déployé, au travers de plusieurs projets. C'est dans le cadre de ce programme que s'inscrit l'établissement et le déploiement de la démarche anticorruption Sogea Maroc, conforme au socle éthique du Groupe et aux exigences de la norme ISO 37001.

c. Cadre légal

L'ensemble des activités de Sogea Maroc se doit d'adhérer et de se conformer à l'ensemble de la réglementation applicable, laquelle comprend :

- Des conventions internationales que le Maroc a ratifiées ;
- Toutes lois ayant une portée extraterritoriale qui permettent aux autorités de ces pays, de sanctionner les actes de corruption commis par des personnes et des sociétés en dehors de leurs frontières ;
- De la réglementation nationale en vigueur (Loi, Dahir,...)

Une veille réglementaire recensant de manière exhaustive l'ensemble des textes de loi, nationaux et internationaux, applicables à Sogea Maroc est tenue et mise à jour régulièrement par la fonction conformité anti-corruption.

3. DEFINITION DE LA CORRUPTION

La corruption est tout 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.

Un fait de corruption existe même :

- Si celui qui propose l'avantage agit au travers d'un tiers (un intermédiaire, un agent commercial, un sous-traitant, un fournisseur, un partenaire, etc.) ;
- Si celui qui reçoit l'avantage n'en est pas le bénéficiaire final (le bénéficiaire peut être un parent, un tiers, etc.) ;
- Si l'action frauduleuse et l'octroi de l'avantage indu n'ont pas lieu simultanément (l'avantage indu peut être anticipé, ou accordé plus tard) ;
- Si l'avantage indu prend des formes autres que la remise d'argent (il peut s'agir d'objets matériels, de services à rendre, d'un bénéfice de réputation, etc.) ;
- Si le bénéficiaire est un employé du secteur public ou du secteur privé.

a. Corruption active

Est le fait de proposer ou d'accorder des avantages quelconques à toute personne pour qu'elle accomplisse une action ou s'en abstienne dans le cadre de ses fonctions.

b. Corruption passive

Est le fait de recevoir des avantages quelconques pour accomplir une action ou s'en abstenir dans le cadre de ses fonctions.

c. Trafic d'influence

Est le fait de rémunérer une personne afin qu'elle use de son influence pour amener un tiers à prendre une décision favorable.

d. Conflit d'intérêt

Un conflit d'intérêts naît d'une situation dans laquelle un employé a un intérêt personnel de nature à influencer ou paraître influencer sur l'exercice impartial et objectif de ses fonctions officielles. Par intérêt personnel, on entend notamment tout avantage pour lui-même ou elle-même ou en faveur de sa famille, de proches, d'amis ou de personnes ou organisations avec lesquelles il ou elle a ou a eu des relations d'affaires ou politiques.

En cas de conflit d'intérêts potentiel ou réel, les employés sont tenus d'en informer immédiatement leur supérieur hiérarchique et de se conformer à la procédure interne de Gestion du Conflit d'Intérêt.

e. Paiement de facilitation

Paiement illégal ou officieux d'une somme en contrepartie de services que le payeur aurait eu légalement le droit de recevoir sans un tel paiement. Il s'agit généralement d'une somme relativement faible versée à un représentant public ou une personne exerçant une fonction de certification afin d'assurer ou d'accélérer la réalisation d'une procédure routinière ou d'une action nécessaire, telle que l'émission d'un visa ou d'un permis de travail, un dédouanement ou l'installation d'un téléphone.

4. ACTIVITE DE L'ENTREPRISE ET DOMAINE D'APPLICATION

Notre activité se base sur les métiers suivant :

- Etudes et conception ;
- Hydraulique ;
- Génie civil ;
- Ouvrages d'art ;
- Bâtiment ;
- Fabrication des tuyaux.

Le SMAC s'applique à l'ensemble des activités de SOGEA MAROC sur siège, chantiers, Usine et Parc matériel. Il s'étend ainsi à tout le personnel interne et externe travaillant ou susceptibles d'intervenir à l'intérieur des sites sous la responsabilité de SOGEA MAROC.

Le développement de la démarche anticorruption sur l'ensemble de nos métiers est assuré par les axes stratégiques établis ci-après :

- Mettre en place une politique de **tolérance zéro** vis-à-vis de tout comportement ou agissement susceptible de conduire à fraude ou corruption
- Assurer le déploiement de notre démarche auprès de nos partenaires commerciaux

- Sensibiliser et former l'ensemble de nos collaborateurs aux risques anticorruption.
- Mettre en œuvre une démarche de centralisation des achats au niveau du Service Achats Siège

5. RISQUES DE CORRUPTION DANS LES ACTIVITES DE L'ENTREPRISE

Tout collaborateur, dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, peut être potentiellement exposé à une situation à risque de corruption. Pour pouvoir les prévenir et y pallier, il est nécessaire d'être capable de les identifier et les remonter, le cas échéant.

A titre indicatif, quelques types de risques auxquels les collaborateurs peuvent éventuellement être confrontés :

- Chercher à favoriser l'obtention d'un contrat ou d'un marché.
- Chercher à se trouver dans une situation privilégiée (règles favorables de pré-qualification, critères d'attribution, mécanismes contractuels).
- Chercher à obtenir des décisions favorables (extensions de délais, travaux supplémentaires, validations de quantités, avenants, réclamations, réception litigieuse, etc.).

Toutes les situations à risques ne pouvant être traitées exhaustivement, les collaborateurs doivent adresser toute question sur l'application ou l'interprétation de la politique à leurs supérieurs hiérarchiques ou aux référents désignés par l'entreprise.

6. FORMES DE CORRUPTION

L'avantage indu promis et/ou octroyé en échange de l'acte de corruption peut prendre plusieurs formes, qui comprennent (liste non exhaustive) :

- Versement d'argent ;
- Cadeaux (objets de luxe, frais d'hospitalisation, frais de scolarité pour les enfants, etc.) ;
- Prise en charge de dépenses diverses ;
- Promesse d'emploi/de stages immédiatement ou à terme ;
- Frais d'hospitalité (voyages d'agrément, invitations de proches, invitations d'un coût excessif) ;
- Actions de mécénat ou de parrainage ayant des retombées pour le décideur.

7. RÈGLES DE CONDUITE

Sogea Maroc adhère au principe de « tolérance zéro » en matière de corruption et de trafic d'influence sur l'ensemble de ses activités et pour l'ensemble de ses collaborateurs.

Aucun collaborateur ne doit donc accorder directement ou indirectement à un tiers, ni recevoir des avantages indus, de quelque nature qu'ils soient et par quelque moyen que ce soit, dans le but d'obtenir ou de maintenir une transaction commerciale ou un traitement de faveur.

De ce fait, en aucun cas un employé, pour lui-même ou pour le compte d'un tiers, ou un tiers pour le compte de l'employé, ne peut :

- Donner, promettre de donner ou offrir un paiement, un don en numéraire, une commission, un cadeau, un voyage, une invitation ou toute autre forme de gratification, avec l'attente ou l'espoir qu'un avantage indu en sera tiré, ou pour récompenser un avantage indu déjà octroyé ;

- Accepter ou solliciter un paiement, un don en numéraire, une commission, un cadeau, un voyage, une invitation ou toute autre forme de gratification de la part d'un tiers dont il est connu ou suspecté qu'il en attend un avantage indu ;
- Effectuer un paiement de facilitation quelle qu'en soit la forme à un représentant de la fonction publique, à un agent ou à un intermédiaire, pour faciliter ou accélérer une procédure de routine ;
- Recourir à un prestataire sans avoir réalisé de diligences raisonnables au préalable, en s'assurant de l'intégrité du prestataire, la légitimité du contrat à conclure et l'adéquation du paiement avec la prestation fournie.

8. MESURES DE PREVENTION ET DE LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

a. Politique Cadeaux

Les cadeaux et invitations ont pour vocation de témoigner de l'estime ou de la gratitude de manière générale. Ce sont effectivement des vecteurs pour l'établissement, le maintien ou le développement des relations d'affaires utiles pour nos activités.

Ils ne doivent pas être perçus comme une récompense en échange d'un service accordé à l'entreprise (exemple : devenir attributaire d'un contrat).

Par sa valeur ou sa fréquence, le cadeau/invitation ne doit pas faire douter :

- De l'honnêteté de celui qui l'offre ;
- Ni de l'impartialité de celui qui le reçoit ;
- Ni inspirer des soupçons de quelque nature que ce soit, notamment de conflit d'intérêt ;
- Ni pouvoir être interprété comme dissimulant un acte de corruption.

Pour protéger les collaborateurs de suspicions infondées, de sollicitations illicites ou d'éventuels risques de corruption, Sogea Maroc a défini une politique « Cadeaux et Invitations » (Voir Annexe 4) qui établit le cadre d'offre/réception des cadeaux et invitations.

Avant d'offrir ou d'accepter un cadeau, un repas, une invitation ou un autre avantage, tout collaborateur doit s'assurer d'agir en conformité avec cette politique.

b. Diligences raisonnables

Sogea Maroc déploie et maintient une procédure d'évaluation des tiers, comprenant les clients, prestataires, fournisseurs et sous-traitants. Les partenaires de premier rang et/ou jugés à risque non faible sont soumis à des diligences raisonnables, définies dans les Procédures Achats.

c. Maîtrise des actions de mécénat ou parrainage

- Toute contribution de mécénat ou de parrainage doit être autorisée préalablement par la direction générale ;
- Les contributions politiques sont interdites ou strictement réglementées ;
- Tout projet de don/mécénat/parrainage doit être communiqué par le collaborateur concerné à son supérieur hiérarchique et doit être relayé à un des comités décidant des projets/don :
 - AOS
 - Actions citoyennes

○ ISSA

- Les dons/mécénats/parrainages sont à éviter lorsque l'entreprise est sur le point de conclure un contrat avec l'entité dont relève le demandeur ;
- Tout don/mécénat/parrainage devra être formalisé et documenté ;
 - Tout don/mécénat/parrainage doit faire l'objet d'une évaluation et d'un suivi par le collaborateur concerné avec son supérieur hiérarchique et le comité (AOS/ Actions citoyennes/ISSA) chargé du suivi de l'action ;
- Tout don/mécénat/parrainage devra être consigné de façon claire et précise dans les comptes sociaux de l'entreprise.

d. Sensibilisation et formation

Un plan de formation anti-corruption, comprenant des modules d'e-learning ainsi que des sessions de formation anti-corruption en présentielle, est établi et déployé auprès du personnel en adéquation avec les risques anticorruption correspondant à chaque fonction.

L'ensemble des collaborateurs aura l'accès à la documentation anti-corruption via Sharepoint. Des séances de sensibilisation autour des différents aspects de la prévention de la corruption sont réalisées.

e. Système d'alerte

Sogea Maroc déploie le Dispositif d'Alerte du groupe Vinci (voir Annexe 5). Le lanceur d'alerte peut ainsi s'adresser :

- A sa hiérarchie directe ou indirecte ;
- A la fonction conformité Sogea Maroc ;
- Via VINCI Integrity la plateforme d'alerte du Groupe <https://www.vinci-integrity.com/>;
- Au référent éthique du Groupe, à l'adresse mail suivante : ethics@vinci.com, ou par téléphone au 01.47.16.42.45



Aucun employé ne pourra être sanctionné ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir signalé une alerte de **manière désintéressée et de bonne foi** par le biais du dispositif d'alerte.

f. Cartographie des risques

Sogea Maroc met en place une cartographie des risques de corruption, régulièrement mise à jour afin de pouvoir :

- Répondre aux exigences d'évaluation des risques de toutes les lois, conventions, normes (ISO 37001) et réglementations anticorruption internationales
- Faire une revue exhaustive des différentes typologies de risques de corruption (héritée, partagée, concurrentielle, réglementaire ...)
- Calculer les risques objectifs et les risques opérationnels bruts et nets/résiduels
- Evaluer l'efficacité des dispositifs de prévention de la corruption existants

9. MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE

a. Fonction conformité

Une fonction conformité anti-corruption est appointée par le comité de direction, en garantissant son indépendance et son autorité dans l'exercice de ses missions. Celles-ci consistent à :

- Superviser la conception et la mise en œuvre du système de management anti-corruption ;
- Fournir des conseils et préconisations au personnel à propos du système de management anticorruption et des problématiques associées à la corruption ;
- S'assurer que le système de management anti-corruption est conforme aux exigences de la norme ISO 37001 et des lois applicables ;
- Assurer et relayer le suivi de la performance du système de management anti-corruption à la direction, et à d'autres fonctions de conformité, le cas échéant.

b. Gestion du système anti-corruption

Le déploiement et le suivi du système de management anti-corruption est assuré par l'équipe responsable de la conformité anti-corruption, laquelle est pilotée par la fonction conformité anti-corruption et désignée par le comité de direction.

La revue de l'efficacité du système se fait annuellement par cette équipe et le comité de direction.

L'équipe responsable de la conformité anti-corruption réalise les révisions et mises à jour de la présente politique, avec la validation de la direction générale.

c. Régime disciplinaire – sanctions

Toute action effectuée en violation de la présente politique anticorruption est susceptible d'entraîner des sanctions disciplinaires.

Toute action effectuée en violation des lois et règlements applicables en matière de lutte contre la corruption, est par ailleurs susceptible d'entraîner des sanctions disciplinaires et pénales pour le collaborateur concerné et des sanctions pénales pour son employeur (exemples : sanction financière, peine d'emprisonnement, exclusion des marchés publics).

Les sanctions et poursuites appropriées seront celles prévues par le droit applicable au collaborateur concerné, et seront prises dans le respect des procédures légales applicables et notamment dans le respect des droits et garanties applicables au collaborateur concerné.

De telles sanctions pourraient notamment, dans le respect du droit applicable, inclure le licenciement pour faute et des demandes de dommages et intérêts à l'initiative de Sogea Maroc, même si le non-respect des règles était détecté par l'entreprise elle-même dans le cadre d'un contrôle interne.

Le Directeur Général,

Driss EL RHAZI

