

CODE DE CONDUITE ANTICORRUPTION

2022



Al-Clad

ARNO

ASIA

calor

clock

Curtil

DEKO

Emis

HEPP

IMUSA

KATZEN

Kremling

KRUPS

Leptonic

MAMARAJA

MIRRO

WearEver

CEB

PALEX

Rochedo

MOULIETTA

SCHLAGE

schaerer

SEB

Silit

SUPOR

T-fal

Tefal

UMCO

WearEver

WMF

SOMMAIRE

LES 5 VALEURS DU GROUPE.....	p.3
MESSAGE DU PRESIDENT-DIRECTEUR GENERAL.....	p.4
I. POURQUOI UN CODE ANTICORRUPTION.....	p.5
II. COMMENT UTILISER CE CODE?.....	p.5
III. REGLES DE CONDUITE GENERALES.....	p.6
III.1. PREVENTION DE LA CORRUPTION.....	p.6
III.2. PREVENTION DU TRAFIC D'INFLUENCE.....	p.9
IV. REGLES DE CONDUITE SPECIFIQUES.....	P.12
IV.1. CADEAUX ET INVITATIONS.....	p.12
IV.2. CONTRATS AVEC NOS TIERS (CLIENTS, FOURNISSEURS, INTERMEDIAIRES)	p.13
IV.3. PAIEMENTS DE FACILITATION.....	p.14
IV.4. MECENAT ET PARRAINAGE.....	p.15
IV.5. CONFLIT D'INTERETS.....	p.16
IV.6. PARTENARIATS ET ACQUISITIONS.....	p.17
IV.7. CONDITIONS ET AVANTAGES TARIFAIRES CONSENTIS AUX CLIENTS	p.18
IV.8. ENGAGEMENTS COMPTABLES.....	p.19
V.1. SANCTIONS ET REGIME DISCIPLINAIRE.....	p.20
V.2. DIFFUSION DU CODE ET DISPOSITIF D'ALERTE.....	p.21

LES 5 VALEURS DU GROUPE SEB

1) VOLONTE D'ENTREPRENDRE :

- Vision globale
- Moteur du changement
- Détermination
- Initiative et agilité

2) PASSION POUR L'INNOVATION :

- Amour du produit
- Précurseur
- Audace

3) PROFESSIONNALISME :

- Pragmatisme
- Savoir-faire
- Exigence

4) ESPRIT DE GROUPE :

- Ambition partagée
- Confiance
- Transparence

5) RESPECT DE LA PERSONNE :

- Respect
- Loyauté
- Responsabilité sociale

MESSAGE DU PRESIDENT-DIRECTEUR GENERAL



Il nous a paru essentiel dès 2013 de nous doter d'un Code Ethique qui définit les règles de conduite, individuelles et collectives, devant guider nos actes et inspirer nos choix pour faire vivre nos valeurs et engagements au quotidien.

Les exigences de la loi du 9 décembre 2016 dite « Sapin II » relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique nous conduisent à adopter un code de conduite anticorruption (le « Code ») intégré au règlement intérieur.

Ce Code a pour objectif de guider tous les salariés du Groupe SEB dans l'exercice de leurs fonctions lorsqu'ils se trouveraient confrontés à une situation leur paraissant présenter un risque de vulnérabilité en matière de lutte contre la corruption et le trafic d'influence. Notre dispositif d'alerte professionnelle permet à tout salarié de faire remonter de manière confidentielle tout cas de violation ou de suspicion de violation du Code ou de toute loi ou règlement applicable au Groupe SEB.

Quelle que soit sa position dans l'entreprise, chacun d'entre nous doit respecter les règles du Code. Nous sommes tous des ambassadeurs du Groupe SEB et nous devons contribuer, par notre comportement, à conforter son intégrité et sa réputation.

Thierry de La Tour d'Artaise, Président-Directeur Général.

I. POURQUOI UN CODE DE CONDUITE ANTICORRUPTION ?

- En tant que leader mondial du petit équipement domestique, le Groupe SEB est attaché aux règles prohibant la corruption ou le trafic d'influence. Cette politique est désormais formalisée par l'adoption du présent Code, qui est destiné à guider les décisions et comportements des dirigeants et des salariés du Groupe SEB, en France et à l'étranger, et de tous les tiers avec lesquels le Groupe SEB entretient ou engage des relations.
- Le Code a été établi sur la base de la cartographie des risques de corruption du Groupe.
- Ce Code sera mis à jour afin de tenir compte de l'évolution des risques auxquels le Groupe est confronté et de la réglementation applicable.

II. COMMENT UTILISER CE CODE ?

- Nous devons impérativement prendre connaissance de ce Code, nous y conformer et agir en respectant les plus hauts standards d'intégrité, d'honnêteté, de loyauté, d'impartialité et de transparence.
- Au-delà du respect de la loi Sapin II, nous pouvons être confrontés dans certaines situations à des questions ou dilemmes. Le Code a été conçu afin de nous aider à les résoudre. Pour chaque thème-clé, il précise la ou les règles fondamentales que nous devons suivre et indique les documents de référence internes ou externes auxquels nous pouvons nous reporter pour des indications plus précises.

III. REGLES DE CONDUITE GENERALES

III.1. PREVENTION DE LA CORRUPTION

- **Définition de la corruption:** Fait de solliciter, d'offrir, de donner ou d'accepter, directement ou indirectement, une commission illicite, ou un autre avantage indu ou la promesse d'un tel avantage indu, qui affecte l'exercice normal d'une fonction ou le comportement requis du bénéficiaire de la commission illicite, ou de l'avantage indu ou de la promesse d'un tel avantage indu*.
- Comportement malhonnête impliquant en pratique au moins 2 acteurs:
 - ✓ Le corrompu qui va utiliser frauduleusement ses pouvoirs ou son influence pour favoriser un tiers en contrepartie d'un avantage,
 - ✓ Le corrupteur qui va proposer ou fournir cet avantage.
- L'intention est déterminante. Cependant, le simple fait d'accepter des sollicitations ou même de céder à des menaces constitue également un acte de corruption.
- La corruption n'est pas limitée au territoire français: elle peut concerner tant des agents du secteur public (ou organisation internationale) et que des acteurs du secteur privé dans un autre pays.

➤ DOCUMENT SOURCE :

* *Convention civile sur la corruption du Conseil de l'Europe, adoptée le 04/11/1999.*

III.1. PREVENTION DE LA CORRUPTION

- **Corruption active (infraction commise par le corrupteur):** tout agissement par lequel une personne obtient ou tente d'obtenir, d'un agent public ou privé, moyennant un don, une offre ou une promesse, pécuniaire ou d'une autre nature, directement ou indirectement, qu'il accomplisse, retarde ou s'abstienne d'accomplir un acte relevant d'une façon directe ou indirecte de ses fonctions ou facilité par elles, dans le but d'obtenir ou de conserver un marché ou un autre avantage économique indu bénéficiant au Groupe SEB.

Exemple: *Est interdit l'octroi, spontané ou provoqué par un salarié du Groupe SEB d'un avantage quelconque:*

- ✓ *à un acteur du secteur privé, afin d'obtenir de lui des contrats, des décisions ou des abstentions de manière induue,*
- ✓ *à un agent du service public afin d'obtenir de lui soit l'attribution d'un marché / contrat ou d'une décision de l'administration qui l'emploie, soit une facilitation d'une telle attribution, soit une abstention dans l'exercice d'une telle fonction,*
- ✓ *à un magistrat, arbitre, conciliateur ou médiateur, en vue d'obtenir une décision, une appréciation ou une influence favorables dans le cadre d'une procédure.*

➤ DOCUMENTS SOURCES :

Principe 10 du Pacte Mondial de l'ONU.

Principe 7 des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des multinationales.

III.1. PREVENTION DE LA CORRUPTION

- **Corruption passive (infraction commise par le corrompu):** tout agissement par lequel une personne couverte sollicite ou accepte un don, une offre ou une promesse, pécuniaire ou d'une autre nature, directement ou indirectement, en vue d'accomplir, de retarder ou de s'abstenir d'accomplir un acte relevant d'une façon directe ou indirecte de ses fonctions ou facilité par elles.

Exemple: *Est interdit le fait pour un salarié du Groupe SEB, en contrepartie d'un avantage indu:*

- ✓ *d'attribuer ou de conclure un contrat engageant une société du Groupe SEB ou encore d'influencer une telle attribution ou une telle conclusion,*
- ✓ *d'altérer frauduleusement la vérité dans des documents (contrat, avenant, facture, bon de commande,...),*
- ✓ *de faire disparaître des documents ou des informations ou d'altérer l'enregistrement de certaines opérations (notamment comptables),*
- ✓ *de communiquer ou permettre l'accès à des informations confidentielles ou privilégiées relative au Groupe SEB.*

III.2. PREVENTION DU TRAFIC D'INFLUENCE

- **Définition:** Le trafic d'influence suppose l'intervention de 3 personnes: fait pour une personne X de proposer un avantage ou une contrepartie indu à une personne Y pour qu'elle abuse de son influence, réelle ou supposée sur une personne Z, en vue de faire obtenir d'une autorité ou d'une administration publique des distinctions, des emplois, des marchés ou toute autre décision favorable.
- Le trafiquant d'influence se place en dehors de l'exercice normal de sa fonction.
- Pas de limitation au territoire français. Le trafic d'influence peut concerner des agents du secteur public dans un Etat étranger (ou organisation internationale) ou des acteurs du secteur privé.

III.2. PREVENTION DU TRAFIC D'INFLUENCE

2 principaux types d'infractions:

- **Trafic d'influence actif**: vise les salariés et les sociétés du Groupe SEB en tant qu'ils seraient susceptibles d'être les bénéficiaires du résultat espéré du trafic d'influence.

Exemples:

- ✓ *Est interdit le recours en dehors d'un cadre contractuel à des intermédiaires tels que des avocats, consultants, conseils, lobbyistes, élus, fonctionnaires, ministres, qui se proposeraient moyennant l'attribution d'un avantage quelconque, de faire bénéficier les salariés ou les sociétés du Groupe SEB de leurs relations ou influence pour l'obtention de contrats, marchés, décisions, avis ou abstentions émanant d'une administration,*
- ✓ *Est interdit le fait pour un salarié du Groupe SEB d'offrir un cadeau à un fonctionnaire d'un service consulaire pour influencer sur la décision du consul d'octroyer un visa.*

III.2. PREVENTION DU TRAFIC D'INFLUENCE

- **Trafic d'influence passif:** vise les salariés et les sociétés du Groupe SEB en tant qu'ils pourraient recevoir la rémunération ou tout autre transfert de valeur du trafic d'influence qu'ils seraient susceptibles d'exercer.

Exemple:

- ✓ *Est interdit aux salariés et sociétés du Groupe SEB de proposer d'exercer, ou d'accepter d'exercer, au bénéfice d'un tiers, une influence en échange de transfert de valeur sur tout processus conduisant à une décision, à la délivrance d'une information privilégiée ou à une abstention aussi bien d'une administration que des organes sociaux de SEB S.A. ou de ses filiales.*
- ✓ *Est interdit le fait pour le fonctionnaire d'accepter d'influer sur la décision du consul d'octroyer le visa en raison du cadeau reçu.*

V. REGLES DE CONDUITE SPECIFIQUES

V.1. CADEAUX ET INVITATIONS

Des cadeaux ou avantages (comme une invitation à un évènement sportifs ou culturel, des repas, un hébergement, un billet d'avion, un voyage) ne pourront être acceptés ou offerts par un salarié que si les conditions cumulatives suivantes sont respectées:

- le cadeau ou l'invitation est d'une valeur raisonnable au regard des circonstances et du niveau des coûts dans le pays concerné, de sorte qu'il n'entraînerait pas un sentiment de gêne s'il était révélé publiquement.
- il ne vise pas à obtenir une contrepartie ou un avantage indu.
- il s'inscrit dans le cadre de pratiques professionnelles couramment admises.
- il ne contrevient à aucune loi ou réglementation et est accompli conformément aux pratiques éthiques généralement reconnues.

En ce qui concerne les cadeaux ou invitations reçus par les salariés, des seuils financiers pourront être fixés ultérieurement pays par pays. Il est interdit à tout salarié du Groupe d'offrir ou de recevoir tout cadeau en espèces ou équivalent monnayable. En cas de doute sur la valeur ou l'opportunité d'un cadeau ou d'une invitation, nous devons en référer à notre supérieur hiérarchique ou à la Direction Juridique du Groupe.

Exemple:

- ✓ *Un salarié du Groupe SEB est en cours de négociation avec un fournisseur, qui lui offre ainsi qu'à sa famille un long séjour dans un hôtel de luxe. Il s'agit d'une tentative de corruption.*

IV.2. CONTRATS AVEC NOS TIERS (CLIENTS, FOURNISSEURS, INTERMEDIAIRES)

- Avant de s'engager avec un tiers, un salarié ou le service en charge d'initier cette relation doit procéder à des vérifications qui soient appropriées pour le type de prestation ou service recherché, et proportionnées au niveau du risque du tiers concerné et de son pays d'implantation .
- Nous pouvons recourir à des prestataires de services afin de bénéficier de leur expérience ou de leur connaissance de l'environnement, des usages et coutumes, de l'administration d'un pays pour permettre notamment d'améliorer une relation client ou la conduite d'une affaire sous réserve de la conclusion d'un contrat.
- Le contrat doit définir les missions de l'intermédiaire et prévoir une rémunération proportionnelle à la quantité et à la qualité des prestations effectivement délivrées. Il convient donc de pouvoir justifier objectivement, par exemple auprès de l'administration fiscale, auprès de sa hiérarchie ou des services du siège que la rémunération est cohérente et appropriée eu égard aux prestations rendues.
- A cet effet, il est recommandé de consulter la Direction des Achats et la Direction Juridique avant de solliciter l'autorisation du supérieur hiérarchique.

Exemples:

- ✓ *Absence de qualification de l'intermédiaire pour les prestations objet du contrat.*
- ✓ *Exigence de rémunération disproportionnée au regard des prestations fournies par le tiers.*
- ✓ *Manque d'indications dans une facture adressée par un fournisseur au Groupe SEB, mentions très générales et imprécises pour décrire les prestations, quantités et qualités rendues, ou mentions différentes de celles communiquées à l'origine pour l'établissement de la facture.*

➤ **DOCUMENT SOURCE :** Charte des Achats Responsables du Groupe SEB

IV.3. PAIEMENTS DE FACILITATION

- Nous interdisons l'octroi de toute gratification à un agent de l'administration ou à une personne publique dans le but d'obtenir une intervention favorable au Groupe SEB. Certaines réglementations tolèrent des paiements dits « de facilitation » pour accélérer des formalités administratives obligatoires.
- Nous refusons cette pratique à de rares exceptions près (hypothèse où cette interdiction serait susceptible de porter atteinte de manière grave et urgente à la santé/ sécurité d'un salarié) qui doivent faire l'objet d'une autorisation écrite d'un Directeur Général Adjoint du Groupe SEB.

Exemples:

- ✓ *Paiement en espèces ou en nature par un salarié du Groupe SEB à un agent de l'administration pour obtenir plus rapidement des permis, des licences, des autorisations douanières, des visas ou la protection de la police.*
- ✓ *Cadeau offert à un agent public pour faciliter le dépôt et l'enregistrement de documents administratifs (formalités fiscales, dépôt de marques ou brevets, constitution de sociétés locales,...).*

IV.4. MECENAT ET PARRAINAGE

- Actions consistant à apporter un soutien financier ou matériel, sans contrepartie directe de la part du bénéficiaire, à une personne morale à but non lucratif ne présentant pas la qualité de client des sociétés du Groupe SEB, pour l'exercice d'activités présentant un caractère d'intérêt général et désintéressé.
- Nous pouvons nous livrer à des opérations de mécénat ou de sponsoring, sous réserve que ces actions ne soient pas motivées :
 - i. Par la recherche exclusive d'une contrepartie économique en faveur de nos activités industrielles et commerciales
 - ii. Ou par un intérêt personnel ou familial que ce soit directement ou indirectement. Les bénéficiaires de ces actions ne peuvent être des organisations politiques.

Exemple à proscrire:

- ✓ *Sollicitations de mécénat émanant d'un tiers entretenant une relation commerciale avec une société du Groupe SEB et concernant un organisme avec lequel il entretient des liens personnels (club sportif par exemple).*

➤ **DOCUMENT SOURCE :**

Politique de mécénat du Groupe

IV.5. CONFLIT D'INTERETS

- Il existe un conflit d'intérêts lorsque nos intérêts personnels (liens familiaux ou amicaux...) ou nos activités extra-professionnelles (mais ne relevant pas de la vie personnelle et privée) peuvent entraver notre objectivité, notre jugement ou notre capacité à agir au mieux des intérêts du Groupe SEB.
- Il est important de faire non seulement attention aux situations de conflit d'intérêts avéré mais aussi aux situations où le conflit n'est que potentiel, ou même seulement apparent, dans le cas où il n'y a pas de conflit d'intérêt clairement établi mais où la situation pourrait être perçue comme telle par un tiers. En cas de doute sur une possible situation de conflit d'intérêts, nous devons en faire part à notre supérieur hiérarchique et/ou responsable des Ressources Humaines.
- Un bon test est de se poser la question : si j'explique cette situation à un collègue ou ma hiérarchie, ai-je le sentiment qu'il n'y a pas de problème et je ne me sens pas mal à l'aise?

Exemples:

- ✓ *Un acheteur du Groupe SEB choisissant un fournisseur chez lequel il a directement ou indirectement (membre de sa famille) des intérêts financiers.*
- ✓ *Deux proches travaillant dans le même service du Groupe SEB avec un lien hiérarchique.*
- ✓ *Un proche d'un salarié travaillant chez un fournisseur ou un client du Groupe SEB.*

IV.6. PARTENARIATS ET ACQUISITIONS

- Notre responsabilité peut être engagée dans le cadre de fusions ou acquisitions au titre de notre responsabilité de repreneur et ceci y compris pour des faits de corruption antérieurs à l'acquisition.
- Il convient de mener des *due diligence* approfondies sur la réputation et les antécédents de toutes les sociétés cibles dans le cadre de projets de fusion ou d'acquisition mais aussi de tous leurs associés et dirigeants effectifs, d'intégrer des garanties appropriées dans les documents contractuels d'acquisition ou de partenariat voire de renoncer à l'opération.

Exemples:

- ✓ *Une vérification des associés et dirigeants des sociétés cibles doit être menée avant toute acquisition afin de s'assurer que ces personnes ne figurent pas sur une liste de personnes soumises à sanctions internationales.*
- ✓ *Un audit du dispositif anticorruption de la société cible doit être mené.*

IV.7. CONDITIONS ET AVANTAGES TARIFAIRES CONSENTIS AUX CLIENTS

- Il peut arriver que le Groupe SEB consente à ses clients des remises, rabais ou autres avantages tarifaires. De tels avantages, en particulier lorsqu'ils sont consentis à des distributeurs, peuvent être détournés à la faveur d'un schéma de fraude ou de corruption.

Exemple:

- ✓ *Dans un schéma de fraude, la marge accrue dont bénéficie le distributeur peut, en effet être reversée en partie au salarié du Groupe SEB, ou à des membres de sa famille, des proches ou des entités contrôlées par ces derniers, ou à un tiers que le Groupe SEB ou le distributeur cherche à influencer pour obtenir un contrat.*
- Il est important du point de vue des règles anticorruption et du droit de la concurrence, que tout avantage tarifaire consenti à un client soit validé préalablement par la Direction Commerciale compétente et puisse toujours être justifié par des considérations objectives en tenant compte de la situation particulière du client, des prestations qu'il assure en contrepartie de ces avantages (logistique, publicité...) et de la transaction concernés.

IV.8. ENREGISTREMENTS COMPTABLES

- Tous les comptes, factures et autres documents liés aux transactions avec des tiers (clients, fournisseurs, intermédiaires) doivent être préparés, maintenus et contrôlés avec une grande exhaustivité et exactitude.
- Tout salarié du Groupe SEB réalisant des enregistrements comptables doit s'assurer de l'existence de la documentation correspondant à chaque écriture.
- La séparation des fonctions d'engagement, de contrôle et de paiement doit être respectée.
- Tout transfert de fonds requiert une vigilance particulière, notamment quant au motif du transfert, à l'identité du destinataire, et surtout à la cohérence et à la véracité de toutes les informations en lien avec ce paiement et l'opération commerciale ou industrielle qui en est à l'origine.

Exemple:

- ✓ *Est un cas de corruption le fait de gérer un compte « en parallèle » pour faciliter ou dissimuler des paiements inappropriés.*

V.1. SANCTIONS ET REGIME DISCIPLINAIRE

- Toute violation des dispositions du présent Code par un salarié du Groupe SEB est passible de sanctions disciplinaires appropriées à la gravité de l'infraction (allant d'un simple avertissement à des mesures mettant fin au contrat de travail), conformément aux règlements intérieurs et documents équivalents des sociétés.
- Les salariés seront tenus responsables de toute violation de lois et règlements et pourront faire l'objet de poursuites judiciaires et soumis à des sanctions civiles ou pénales par les autorités compétentes.
- En France, les sanctions suivantes prévues par la loi Sapin II pourraient s'appliquer pour :
 - ✓ un salarié du Groupe SEB: des peines d'emprisonnement allant jusqu'à 10 ans et 1 million d'euros d'amende.
 - ✓ le Groupe SEB: sanctions commerciales, financières ou administratives (exemple: amendes de 5 millions d'euros ou du montant correspondant au double des profits réalisés du fait des actes illicites, perte de licence, interdiction d'accès aux marchés publics,...).

V.2. DIFFUSION DU CODE ET DISPOSITIF D'ALERTE

- Le Code est diffusé auprès des salariés du Groupe SEB selon les modalités les plus appropriées définies par chaque entité. Le Code est joint au règlement intérieur de chaque filiale française.
- Le Code a été soumis à l'avis des institutions représentatives du personnel et porté à la connaissance de tout salarié du Groupe SEB.
- Le Code est disponible en intégralité sur le site intranet du Groupe SEB.
- En cas de violation ou de suspicion de violation du Code, vous pouvez émettre une **alerte professionnelle** en vous adressant à votre choix:
 - ✓ à votre supérieur hiérarchique,
 - ✓ au Responsable des Ressources Humaines de votre continent, pays ou site,
 - ✓ au Directeur de l'Audit du Groupe SEB,
 - ✓ de façon confidentielle, en utilisant le dispositif d'alerte professionnelle du Groupe (ethics@groupeseb.com).

➤ DOCUMENT SOURCE :

Dispositif d'alerte professionnelle

GROUPE SEB

112, chemin de Moulin Carron,
69134 Ecully Cedex, France

www.groupeseb.com

