



# GROUPE SOMFY POLITIQUE ANTI-CORRUPTION

COR-GRC-POLI 4-R0-FR\_Politique\_anti-corruption

SOMFY 

## / CONTENU DE LA POLITIQUE ANTI-CORRUPTION

1	Préambule .....	3
2	Qu'est ce que la corruption et le trafic d'influence ? .....	5
3	Objectif de la politique .....	7
4	Engagement de l'instance dirigeante .....	10
5	Elaboration de la cartographie des risques de corruption .....	14
6	Gestion des risques .....	16
	Mise en œuvre du dispositif interne de prévention .....	17
	Mise en œuvre du dispositif interne de détection .....	21
	Mise en œuvre du dispositif interne de remédiation .....	26
7	Le mot du directeur général.....	29

# 1

## PRÉAMBULE

SOMFY, en tant que groupe Français ayant son siège social en France et remplissant les conditions d'applicabilité, est soumis à **la loi Sapin 2 de 2016 relative à la transparence, la lutte contre la corruption et la modernisation de la vie économique** ainsi qu'à ses principes directeurs.

Cette loi s'inscrit dans un courant mondial de prise de conscience du fléau que représente la corruption au sein des entreprises et de son impact jusqu'alors sous-estimé.

Elle a une portée extraterritoriale et **s'applique donc à l'ensemble des entités du groupe SOMFY**. D'autres pays, comme la France, ont également promulgué des lois pour lutter contre la corruption. **Ces lois nationales doivent également être respectées par les entités du Groupe. La loi française devra représenter un standard minimum**, mais si la loi locale est plus contraignante, celle-ci devra prévaloir.

Tout acte contraire à ces lois constitue un risque pour la réputation, ainsi que pour les activités commerciales et financières de SOMFY, et peut donner lieu à de sévères sanctions pénales et civiles pour le Groupe et ses collaborateurs.

# 2

QU'EST CE QUE LA CORRUPTION  
ET LE TRAFIC D'INFLUENCE ?

## / QU'EST-CE QUE LA CORRUPTION ET LE TRAFIC D'INFLUENCE ?

La **corruption** est un comportement pénalement répréhensible par lequel une personne (le corrompu) sollicite, agréé ou accepte un don, une offre ou une promesse, des présents ou des avantages quelconques en vue d'accomplir, de retarder ou d'omettre d'accomplir un acte entrant d'une façon directe ou indirecte dans le cadre de ses fonctions.

L'infraction a une double portée puisqu'elle recouvre l'existence d'un corrompu et d'un corrupteur. Les textes, en France notamment, distinguent ainsi la corruption active, qui est le fait du corrupteur, et la corruption passive, qui est le fait du corrompu.

La corruption est donc le fait de **promettre, offrir, donner, exiger ou accepter**, directement ou par l'intermédiaire d'une tierce partie, tout avantage visant à induire ou récompenser un comportement inapproprié (illégal, non éthique ou un manquement à une obligation).

Elle est avérée même si le processus de corruption tourne court ou n'a pas l'effet escompté.

Concernant le **trafic d'influence**, il désigne le fait pour une personne de recevoir ou de solliciter des dons, dans le but d'abuser de son influence, réelle ou supposée, sur un tiers afin qu'il prenne une décision favorable. Il implique trois acteurs, le bénéficiaire, l'intermédiaire (ou celui qui use de son influence), et la personne cible (le décideur) qui détient le pouvoir de décision.

Le trafic d'influence implique nécessairement que ce décideur soit un agent public ou une autorité publique.  
**Le terme Corruption englobe, dans cette Politique, la corruption en tant que telle et le trafic d'influence.**

3

## OBJECTIF DE LA POLITIQUE

## / OBJECTIF DE LA POLITIQUE

L'objectif de cette Politique anticorruption est de présenter de manière synthétique l'ensemble des mesures mises en place par le Groupe pour lutter contre la corruption et le trafic d'influence.

Elle précise également l'organisation du dispositif anti-corruption déployé au sein du Groupe, ainsi que les responsabilités de chacun.

Cette Politique est disponible tant pour les collaborateurs de SOMFY, que pour les tiers. Elle est publiée sur le site internet de l'entreprise.

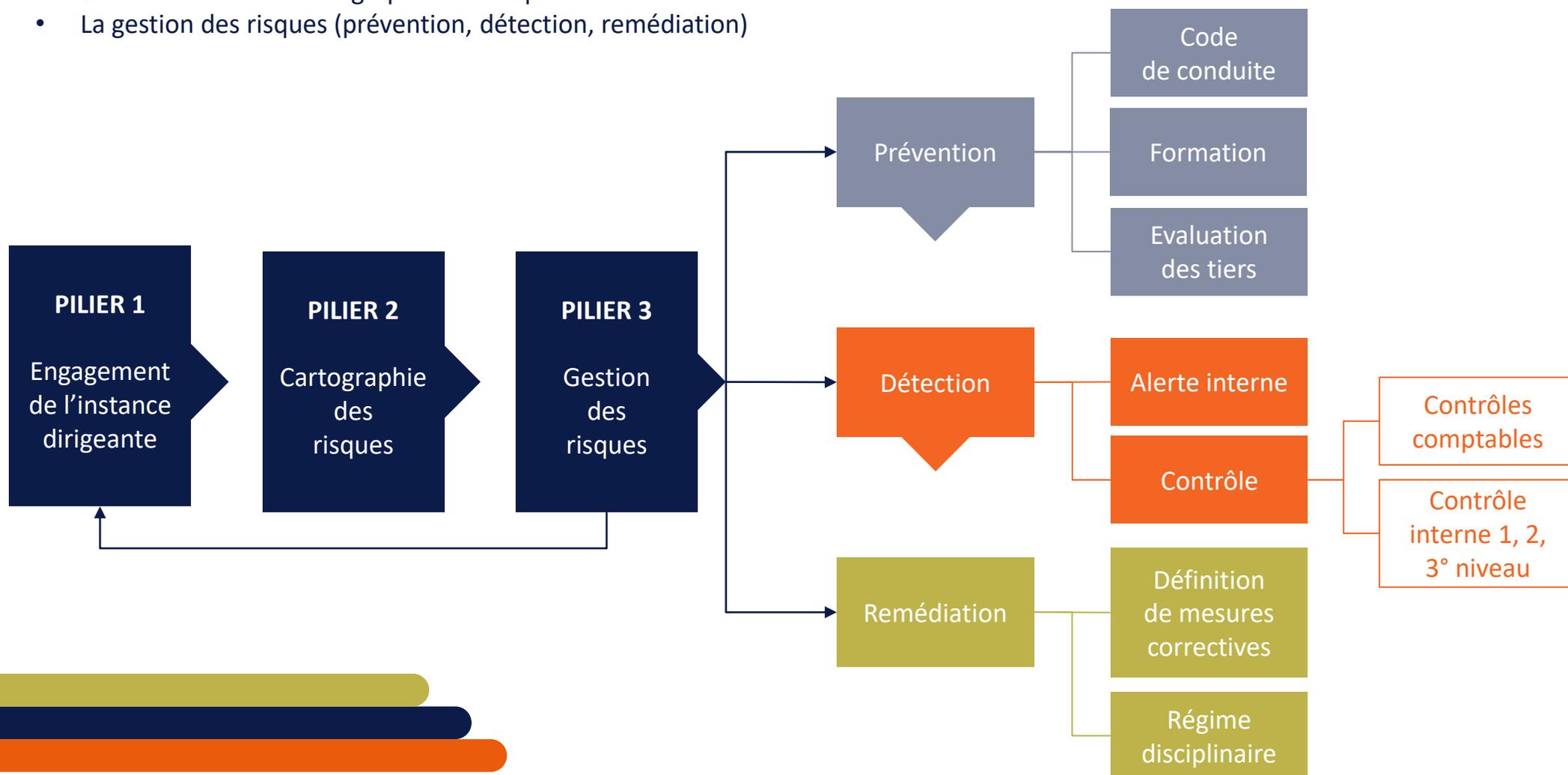
Les politiques et procédures ne peuvent cependant pas couvrir toutes les situations ou encore fournir les informations sur toutes les lois qui seraient applicables là où le Groupe conduit ses activités. Il est donc fondamental de s'approprier les principes et procédures associés énoncés par cette Politique dans le contexte des activités de chacun. **En cas d'incertitude sur la conduite à adopter dans une situation donnée, il est fortement recommandé de prendre contact avec son supérieur hiérarchique et la Direction Compliance, en charge de la mise en œuvre du présent dispositif.**



## / OBJECTIF DE LA POLITIQUE

Notre politique anti-corruption repose sur les trois piliers recommandés par l'Agence Française Anti-corruption :

- L'engagement de l'instance dirigeante
- L'élaboration de la cartographie des risques
- La gestion des risques (prévention, détection, remédiation)



# 4

## ENGAGEMENT DE L'INSTANCE DIRIGEANTE

## / ENGAGEMENT DE L'INSTANCE DIRIGEANTE

Le groupe SOMFY s'attache à mener ses activités dans un esprit de loyauté, de transparence et de respect tant à l'égard de ses salariés que de ses fournisseurs, ses clients, ses actionnaires et de tous ceux avec qui il est en interaction.

Depuis 2015, nous avons formalisé nos principes fondamentaux d'action dans une Charte Ethique. Ce document fédérateur rappelle nos engagements et nous guide dans nos prises de décisions.

Depuis 2017, le groupe SOMFY s'engage dans la lutte contre le phénomène de **corruption en adoptant une politique de tolérance zéro** vis-à-vis de cette dernière.

Aucun comportement, découvert ou porté à notre connaissance, constitutif d'une infraction de corruption ne sera laissé sans réponse.

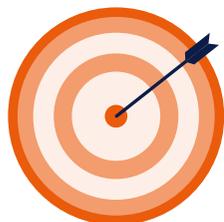
Le groupe SOMFY, dans un but de transparence et de clarté a formalisé des documents visant à aider les collaborateurs dans la compréhension et dans la prévention de tout risque de corruption et les met à disposition sur l'Intranet du Groupe. Des actions de sensibilisation viennent également compléter ce dispositif.

**AUCUN ACTE DE CORRUPTION  
NE SERA TOLERE  
AU SEIN DU GROUPE**



## / ENGAGEMENT DE L'INSTANCE DIRIGEANTE

Pour concevoir, déployer, piloter et contrôler son dispositif anti-corruption, le groupe SOMFY s'appuie sur une organisation interne appliquée et engagée.



### Direction Générale

Le Directeur Général définit les objectifs et les attentes concernant la politique Anti-corruption du Groupe et s'assure de son déploiement dans l'ensemble des filiales. Avec la Directrice Générale Déléguée en charge des Hommes, de la Culture et de l'Organisation, ils arbitrent et traitent les questions d'éthique qui leur sont soumises par le Comité Ethique le cas échéant.



### Comité Exécutif

Le Comité Exécutif est tenu régulièrement informé de l'évolution du dispositif anti-corruption et ses membres sont amenés à prendre part au processus de lutte anticorruption mis en place au sein du Groupe.

Acteurs essentiels du Management du Groupe, les membres du Comité Exécutif cascaden et précisent la Politique anti-corruption aux différents niveaux de l'organisation. Ils participent activement et avec conviction à sa promotion, aussi bien en interne qu'en externe.



### Comité d'Audit et des Risques

S'ajoutant à sa responsabilité dans le suivi du processus d'élaboration des informations comptables et financières du Groupe, le Comité d'Audit a également la charge de suivre l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques, y compris des risques de Corruption. Il suit, a minima une fois par an, l'évolution du dispositif de lutte contre la Corruption, et en informe le Conseil d'Administration.

## / ENGAGEMENT DE L'INSTANCE DIRIGEANTE



### Fonction Compliance

En étroite collaboration avec la Direction Générale, la Direction Ethique, Risques et Compliance définit et pilote le dispositif anti-corruption. Elle anime son déploiement au sein de l'ensemble des périmètres et entités du Groupe. Elle réceptionne également les signalements transmis par le dispositif d'alerte et les qualifie. Elle en réfère à la Direction Générale et au Comité d'Audit et des Risques, ce qui garantit l'indépendance de son action.

Chaque année la fonction Compliance dispose d'un budget dédié au dispositif anticorruption et fait appel à des consultants externes si nécessaire.

La fonction Compliance adhère au Cercle Ethique des Affaires et au Cercle de la Compliance, associations qui se donnent pour mission de promouvoir l'éthique et la conformité dans le management et la gouvernance des entreprises françaises. La Direction Ethique, Risques et Compliance reste ainsi en lien avec d'autres professionnels en charge des questions éthiques et de conformité au sein d'autres entreprises et organisations.

Afin d'aider au déploiement du dispositif anti-corruption, la Direction Ethique, Risques et Compliance s'appuie principalement sur les responsables Ressources Humaines régionaux ou de périmètre, notamment pour les formations, avenants au contrat de travail, suivis et reportings, mais aussi sur les responsables commerciaux et les acheteurs locaux pour l'évaluation des tiers. Les managers de chaque entité sont responsables de la bonne application du programme anticorruption dans leur périmètre.

# 5

## ÉLABORATION DE LA CARTOGRAPHIE DES RISQUES DE CORRUPTION

## / ÉLABORATION DE LA CARTOGRAPHIE DES RISQUES DE CORRUPTION

Une cartographie des risques de corruption a été élaborée en interne permettant d'identifier, d'évaluer et de hiérarchiser les risques d'exposition du Groupe à des situations pouvant conduire à la caractérisation de faits de corruption.



Cette cartographie prend la forme d'une documentation détaillant les risques en fonction notamment des zones géographiques dans lesquelles SOMFY exerce son activité. Elle est actualisée tous les 2 ans, ou plus régulièrement si des événements le nécessitent (identification potentielle de faits de corruption, changement d'organisation, nouveaux business models, ...).

L'identification des risques s'est faite sur la base de la liste de risques émise par Transparency International UK, adaptée au contexte Somfy par rapport à une analyse de notre activité et complétée par des entretiens avec les principaux managers de périmètres.

Cette cartographie permet de mettre en lumière les domaines et les zones les plus exposés à des risques de corruption et par la même de prioriser les actions de prévention et de détection. Pour son élaboration, elle implique les acteurs internes maîtrisant les processus et connaissant le business, à différents niveaux hiérarchiques.

Elle permet d'identifier et de rendre visibles les risques bruts auxquels s'expose l'entreprise, de lister les actions déjà en place pour réduire ceux-ci, et d'évaluer leur efficacité pour dégager les risques nets, c'est-à-dire les risques résiduels.

Elle est validée par la Direction Générale et le Comité Exécutif.

Elle est présentée au Comité d'Audit et au Conseil d'Administration lors de chaque mise à jour, afin de tenir informées les instances dirigeantes.

# 6

## GESTION DES RISQUES

# MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF INTERNE DE PRÉVENTION

# / MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF INTERNE DE PRÉVENTION

## 1. Code de conduite

SOMFY s'est doté d'un code de conduite anti-corruption, applicable à tous les collaborateurs, visant à **définir et illustrer les différents types de comportements à proscrire** au sein du Groupe.

L'édito de ce code de conduite est signé par le Comité Exécutif, montrant ainsi l'importance de l'engagement des instances dirigeantes à lutter contre la Corruption. Ce document est traduit en 23 langues pour permettre une meilleure diffusion à toutes les entités du Groupe.

Ce code de conduite est mis à disposition sur l'intranet et le site internet du Groupe.

Les principes énoncés dans ce document **ne sont pas facultatifs : ils doivent être respectés.**

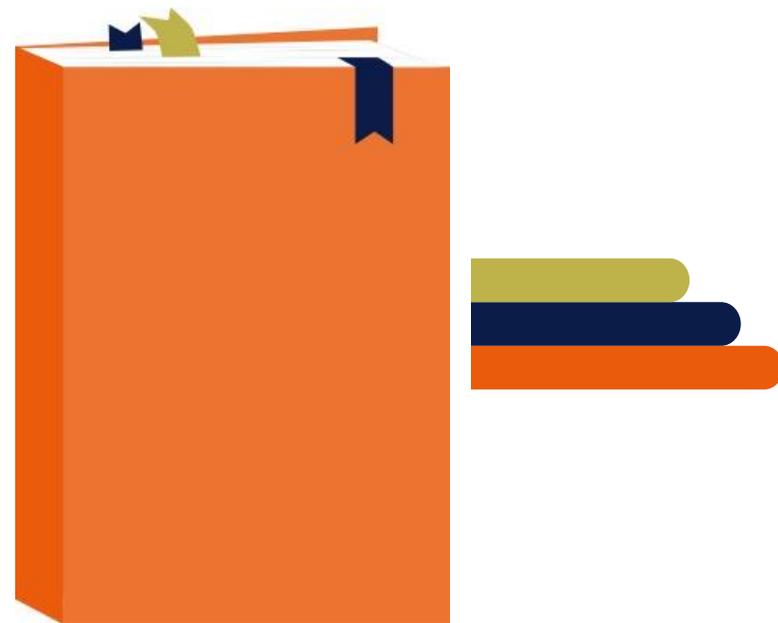
La réputation du groupe Somfy et la confiance de toutes nos parties prenantes dépendent de chacun de nous. Chaque collaborateur sera apprécié non seulement sur ce qu'il fait, mais également sur sa manière de le faire.

Le code de conduite indique la marche à suivre et le comportement à adopter face à certaines situations pouvant mener à terme à un acte de corruption. Il est accompagné de différentes annexes pratiques favorisant la compréhension et le déploiement de la Politique anti-corruption.

Ces annexes ne sont pas limitées à un recueil de bonnes pratiques, elles formulent également des interdictions visant les usages potentiellement constitutifs d'actes de corruption, ou pouvant relever d'un conflit d'intérêts.

Une **procédure cadeaux et invitations** est formalisée et diffusée aux salariés, ainsi que des procédures concernant les **conflits d'intérêts** et le **sponsoring/mécénat**.

Dans les pays où la notion de règlement intérieur n'existe pas, le code de conduite est rendu opposable par d'autres moyens (signature du code ou avenant au contrat de travail).



# / MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF INTERNE DE PRÉVENTION

## 2. Formations

L'une des mesures de la loi SAPIN 2, est **d'informer et de sensibiliser** les collaborateurs aux risques de corruption.

Tous les collaborateurs du Groupe disposant d'un ordinateur et d'une adresse mail professionnelle doivent effectuer un **e-learning** relatif à la sensibilisation au phénomène de corruption. Au cours de cet e-learning ils sont confrontés à une mise en situation au travers de différents cas pratiques et doivent répondre à des quiz. Ils ont aussi pour obligation de **justifier de la prise de connaissance** du code de conduite et du dispositif d'alerte.

### CET E-LEARNING EST OBLIGATOIRE.



*Chaque collaborateur est donc sensibilisé aux risques que représente la corruption. Chaque nouvel arrivant est inscrit automatiquement à cet e-learning dans le cadre de la procédure d'intégration.*



SOMFY attache ensuite une importance toute particulière à la formation des **personnes les plus exposées à ce risque**. Une liste des fonctions concernées a été élaborée sur la base de l'analyse des risques et validée par le COMEX. Des sessions de formation en présentiel sont donc organisées pour ce personnel. Somfy forme ainsi tous les **comités de directions des entités** du Groupe, lors d'une formation en présentiel qui donne lieu à la remise d'une attestation de présence signée, élément essentiel au traçage de la participation de tous. Chaque comité de direction établit ensuite la liste des personnes exposées dans son entité sur la base des recommandations établies par le Comex (acheteurs, commerciaux, ...) pour les former à leur tour.

SOMFY forme également les organes de gouvernance tel que le Comité Exécutif et le Conseil d'Administration.

Ces formations expliquent le contenu de la loi Sapin 2 et les obligations qui incombent au Groupe, présentent le dispositif anti-corruption déployé dans les entités, mais insistent surtout sur les notions de corruption, de trafic d'influence, et de conflits d'intérêts, sur la base de cas pratiques.

## / MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF INTERNE DE PRÉVENTION

### 3. Evaluation des tiers

En relation d'affaires avec diverses parties tierces (**clients, fournisseurs, intermédiaires et partenaires** notamment), le Groupe doit s'assurer de leur intégrité.

En effet, connaître la personne physique ou morale avec qui l'on commerce est primordial, les actions de ces tiers pouvant avoir un impact par ricochet sur le Groupe lui-même.

Somfy prend donc au sérieux **la vérification de ses partenaires commerciaux**, à travers un screening sur une plateforme dédiée, permettant de mettre en lumière tous les éléments pouvant alerter sur un possible risque (sanctions, presse négative, listes noires). Ce screening est mis à jour quotidiennement en cas de nouvelles informations (condamnation, fusion, acquisition, ...).

En cas de découverte d'un élément posant question, le groupe effectue une **due diligence complète sur les tiers les plus à risques**, après avoir récolté le maximum d'informations au travers de questionnaires internes et externes.

Les procédures de vérification, ainsi que leur fréquence de mise à jour, varient selon le classement risque des pays et le type de tiers.

Somfy encourage tous ses intermédiaires, fournisseurs ou clients à se conformer aux obligations légales relatives à la corruption (clauses contractuelles, mise à disposition du code de conduite, ...), et à privilégier la transparence et les bonnes pratiques professionnelles dans le monde des affaires.

En fonction du résultat de cette évaluation, Somfy se réserve le droit de ne pas contracter, de contracter sous réserves de mesures protectives complémentaires ou de cesser une relation d'affaires avec un tiers ne présentant pas de garanties suffisantes au regard notamment de la lutte contre la corruption.

Cette décision est prise par la Direction Ethique, Risques et Compliance, avec parfois escalade jusqu'à un membre du Comité Exécutif.

Notre stratégie d'évaluation des tiers est décrite de manière détaillée dans un document dédié (Procédure d'évaluation des tiers).



# MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF INTERNE DE DÉTECTION

# / MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF INTERNE DE DÉTECTION

## 1. Alerte interne

Fidèle à ses valeurs d'intégrité, de respect et de transparence, le Groupe SOMFY a décidé de mettre en place un dispositif général d'alerte visant à **permettre à chacun de signaler des faits graves** afin qu'ils soient pris en compte et traités dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Ce dispositif est destiné à permettre le **recueil des signalements** relatifs à l'existence de conduites ou de situations contraires au code de conduite anticorruption, et à tout comportement contraire à la Charte Ethique du Groupe.

Il a vocation à s'appliquer à toutes les entités du Groupe, sous réserves d'adaptation aux dispositions existantes en droit local.



Il est **ouvert à chaque membre du personnel**, quel que soit son statut, ainsi qu'aux collaborateurs extérieurs et occasionnels.

Un collaborateur témoin de faits pouvant être constitutif de corruption, peut en informer sa hiérarchie, son responsable Ressources Humaines, et enfin le Comité Ethique si nécessaire (à l'adresse suivante [ethics@somfy.com](mailto:ethics@somfy.com)). Les alertes anonymes sont possibles même si elles ne sont pas encouragées.

Une procédure spécifique détaille les modalités d'utilisation de ce dispositif et de traitement des alertes. Elle précise également les aspects techniques permettant de sécuriser la gestion des alertes et d'en assurer la confidentialité.

Elle est disponible sur l'Intranet et le site internet du Groupe et sur les panneaux d'affichage légaux des sites du Groupe.

Le Comité Ethique du Groupe est responsable de ce dispositif et instruit les alertes. Une synthèse anonymisée en est faite chaque année auprès de la Direction Générale et du Comité d'Audit et des Risques.

# / MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF INTERNE DE DÉTECTION

## 2. Contrôle interne

Une partie des contrôles de 1<sup>er</sup> niveau sont formalisés dans un référentiel de contrôle interne (Somfy Key Controls), et sont évalués chaque année par une campagne d'auto-évaluation soumise à toutes les entités du groupe à l'aide d'un logiciel de GRC (*Governance, Risk, Compliance*), outil collaboratif partagé par la Direction du Contrôle interne, celle de l'Audit interne et la Direction Ethique, Risques & Compliance. Certains de ces contrôles ont été classifiés « anti-corruption » et font l'objet d'une analyse dédiée.

**D'autres contrôles de 1<sup>er</sup> niveau** font partie du quotidien des opérationnels et contribuent à détecter et prévenir des actes potentiels de corruption mais ne sont pas formalisés comme tels à ce jour.



**Les contrôles de deuxième niveau** sont en cours de formalisation. Ils sont réalisés par différentes fonctions transverses comme la fonction Compliance, les Directions Achats Groupe ou Ressources Humaines Groupe, ou encore l'équipe de Contrôle interne.

**Les contrôles de troisième niveau** sont assurés par l'audit interne. Un programme de travail anti-corruption a été défini, comportant 24 tests d'audit dédiés aux aspects comptables, trésorerie, ventes, achats et ressources humaines. Ces tests sont intégrés aux missions habituelles d'audit interne lorsqu'ils sont pertinents.

Par ailleurs, le plan d'audit inclut également des missions ciblées sur l'anticorruption, au cours desquelles les auditeurs internes vérifient le déploiement effectif du dispositif anti-corruption dans les entités qu'ils auditent.

## / MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF INTERNE DE DÉTECTION

### 3. Procédures de contrôles comptables internes

Ces procédures sont destinées à s'assurer que les livres, registres et comptes ne sont pas utilisés pour **masquer des faits d'atteinte à la probité**.

SOMFY a fait le choix de mettre certains comptes sous surveillance :

- Ceux en lien avec les cadeaux,
- Ceux concernant le Sponsoring et le Mécénat,
- Ceux relatifs aux notes de frais, frais de réception et séminaires,
- Et enfin ceux enregistrant les commissions aux agents/intermediaires.

Ces comptes sont analysés par l'audit interne lors de leurs missions dans les filiales. Ils contribuent également à affiner l'évaluation des risques par zone géographique dans la cartographie des risques de corruption, par un système de pondération (« facteur aggravant »).

Un outil de contrôle automatisé des comptes et des flux comptables est par ailleurs en cours de paramétrage. La stratégie de déploiement de cet outil débute en 2021 avec un test pilote sur 3 filiales et une analyse des contrôles comptables qui sera réalisées par les équipes d'audit interne, de contrôle interne et la fonction Compliance. Dès 2022, l'outil intégrera les filiales qui déploient le nouvel ERP groupe (SAP), en mettant en place une analyse des contrôles comptables par les opérationnels.



## / MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF INTERNE DE DÉTECTION

### 4. Contrôle et évaluation du dispositif anti-corruption

Le groupe SOMFY travaille sur la mise en œuvre des **procédures de contrôle et d'évaluation** des mesures anti-corruption en place, pour s'assurer de leur efficacité et de leur actualisation.

Certaines vérifications sont notamment assurées par les responsables RH régionaux ou de périmètre, comme par exemple le suivi de la réalisation du module e-learning par tous les collaborateurs.



*La plateforme d'e-learning permet de vérifier la diffusion du code de conduite et de la procédure d'alerte en interne.*



Le département Audit Interne contribue également à vérifier la mise en place du programme anti-corruption lors de ses audits terrain.

Enfin, un document interne, sous forme de **Dashboard**, fait état de **toutes les mesures en cours** et de celles qu'il reste à mettre en place. Ce document permet de se rendre compte de l'avancement du déploiement du programme anti-corruption au sein du Groupe. Il permet une visualisation rapide et claire, et est présenté au Comité d'Audit et des Risques au moins une fois par an. Ce Dashboard est le garant du suivi de la mise en conformité à la loi Sapin 2.

# MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF INTERNE DE REMÉDIATION

## / MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF INTERNE DE REMÉDIATION

### 1. Mesures correctives (gestion et suivi des insuffisances constatées)

Les insuffisances constatées lors des contrôles mis en place déterminent une série de mesures correctives formalisées dans le cadre d'un plan d'action.

**Les plans d'action mis en place ont pour origine différentes sources de détection :**

- Plans d'action liés à la cartographie des risques anti-corruption et à la mise sous contrôle risques résiduels
- Plans d'action liés aux missions d'audit interne ayant relevés des manquements
- Plans d'action liés aux résultat de la campagne d'auto-évaluation pour remédier au manque de maturité sur certains contrôles clés
- Plans d'action liés aux autres contrôles de 2<sup>ème</sup> niveau

La gestion des plans d'action est assurée par l'outil de GRC du groupe qui permet de les saisir et d'en assurer un suivi.

Par ailleurs, un suivi de ces plans d'action est partagé en sessions mensuelles du Comité Exécutif lors des *performance reviews* de chaque fonction.



# / MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF INTERNE DE REMÉDIATION

## 2. Régime disciplinaire

Les instances dirigeantes du Groupe sont résolument engagées dans la lutte contre la corruption et adoptent une attitude sans équivoque face à tout cas de corruption.

En France, le code de conduite indiquant les comportements attendus ou prohibés est intégré au règlement intérieur des différentes entités françaises, ce qui le rend opposable aux collaborateurs.

En cas de **violation des dispositions du code** de conduite, le salarié s'expose à des **sanctions disciplinaires**, pouvant aller de l'avertissement au licenciement, pour les manquements les plus graves. Ces sanctions sont énoncées dans le règlement intérieur, et ne sont pas exclusives d'éventuelles poursuites pénales ou civiles.



A l'international, dans les cas où la loi nationale de l'entité n'impose pas l'existence d'un règlement intérieur, le groupe exige que ce code de conduite soit annexé au contrat de travail ou signé par le collaborateur, ce qui le rend également opposable. Ces collaborateurs à l'étranger sont donc également sujets à des sanctions disciplinaires. Elles sont prises par les filiales, conformément au droit local.

7

## LE MOT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL



*Le groupe SOMFY a adopté sur l'ensemble de son périmètre une politique de tolérance zéro vis-à-vis de la Corruption. Nous sommes convaincus qu'une croissance durable ne peut se faire qu'en affirmant et en mettant en œuvre de manière opérationnelle les valeurs de respect et d'entrepreneurs responsables qui font de Somfy un groupe reconnu aujourd'hui.*

*Nous nous engageons à conduire nos activités dans un environnement sain et intègre, conformément aux réglementations applicables, à notre Code de conduite et à l'ensemble de nos procédures. Par ailleurs, nous devons également veiller à ce que l'ensemble de nos partenaires et co-contractants s'engagent à les respecter. Nous assumons pleinement la responsabilité de nos actions dans notre sphère d'influence. L'éthique et la lutte contre la corruption font ainsi partie intégrante de notre Politique de Développement Durable, l'un des piliers de notre vision stratégique.*

*Cette Politique et les procédures associées doivent être communiquées largement, promues avec conviction, en interne comme auprès des partenaires du groupe SOMFY.*

*Cette Politique fera l'objet de mises à jour régulières afin de refléter la mise en œuvre de notre démarche de progrès.*



**Pierre RIBEIRO**

Directeur Général du Groupe SOMFY

SOMFY 