

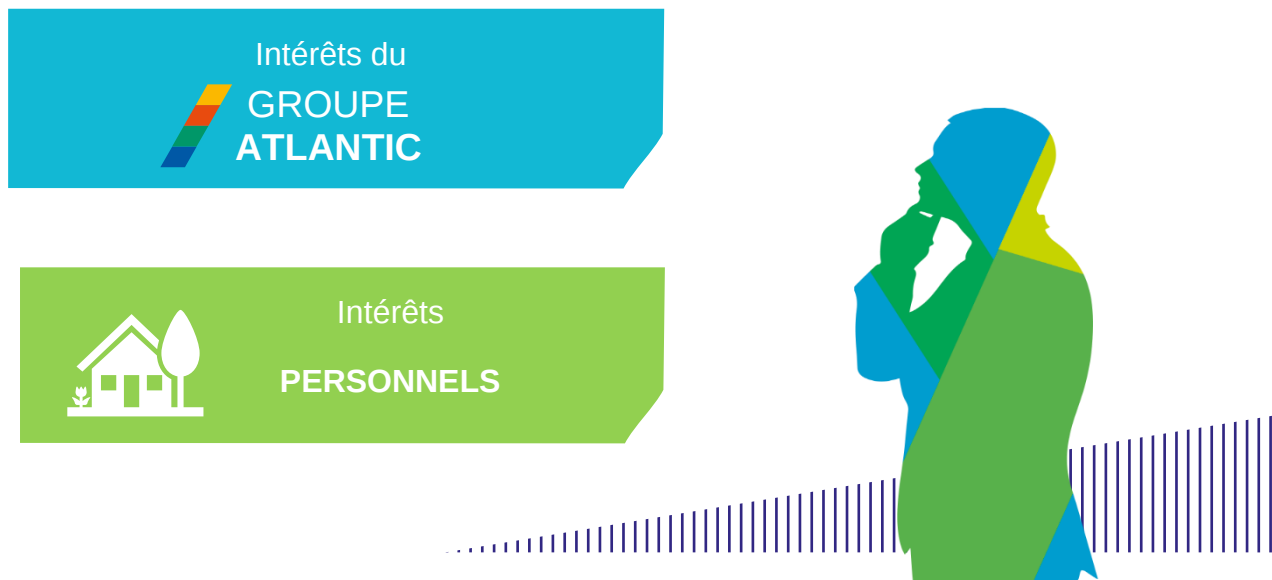
CHARTRE PREVENTION DES CONFLITS D'INTERÊTS / 2025



1 QU'EST-CE QU'UN CONFLIT D'INTERETS ?

/ 1.1 Définition

Le conflit d'intérêts désigne toute situation dans laquelle les intérêts personnels d'un collaborateur (ou ceux d'une personne morale ou physique à laquelle il est lié ou proche) sont contraires aux intérêts du Groupe Atlantic.



Le conflit d'intérêts peut constituer une faute du collaborateur lorsqu'il manque à son devoir de loyauté envers son employeur.

De plus, faire prévaloir ses intérêts personnels sur celui de son organisation en contrepartie d'un avantage indu peut constituer un acte de corruption, pénalement condamnable.

Par exemple, constitue un conflit d'intérêts :

- Le fait pour un responsable achats de sélectionner un fournisseur, ami de la famille, alors que celui-ci ne propose pas des produits d'une qualité suffisante.
- Le fait pour un Directeur régional de valider l'embauche en CDD du fils d'un distributeur alors qu'il ne dispose pas des compétences requises pour le poste.
- Le fait pour un responsable marketing de sélectionner pour l'organisation d'un séminaire, l'agence événementielle de sa nièce, au mépris des règles d'appel d'offres.
 - ⇒ Si de plus, le salarié agit en contrepartie d'avantages indus (ex : cadeaux et invitations etc.), il y a un risque de qualification de corruption.

Il n'est en soi pas interdit pour un collaborateur de travailler avec des personnes de son entourage, mais il faut toujours être transparent en informant son supérieur hiérarchique.

2 BONNES PRATIQUES A RESPECTER

Tout collaborateur doit toujours :

Prendre ses décisions de manière loyale, honnête et objective dans le meilleur intérêt du Groupe.

S'assurer que ses activités, relations et intérêts personnels n'entrent pas en conflit avec ceux du Groupe et n'affectent pas sa capacité de jugement et de décision dans l'exercice de ses fonctions.

En cas de situation de potentiel conflit d'intérêts :

Le collaborateur doit en informer sa hiérarchie.

Le supérieur hiérarchique doit prendre toute mesure nécessaire afin d'évaluer l'existence d'un conflit d'intérêts et le faire cesser s'il s'avère en contradiction avec les intérêts du Groupe.

Exemples :

- Veiller à ce que la personne en situation de conflit d'intérêts ne participe à aucune prise de décision en lien avec le conflit d'intérêts, et/ou que la décision soit prise de manière collégiale.
- Prévenir le partenaire commercial de la situation, etc.

Il convient de garder une trace écrite (ex : mail) de la solution apportée au potentiel conflit d'intérêts, afin de pouvoir se ménager une preuve en cas de contrôle.

En cas de doute, contactez :

compliance@groupe-atlantic.com



Pour rappel, tout collaborateur peut également signaler un manquement aux règles d'éthique et de conformité (de manière anonyme si cela est souhaité), sur la plateforme GA Alert. (<https://groupeatlantic.signalement.net/entreprises>).

