

Le code de conduite

COMPLIANCE

ANNEXE
RÈGLEMENT INTÉRIEUR
LIDL France

Version mise à jour : Décembre 2023

Sommaire

Introduction

- Le mot du Comité Exécutif de Lidl France ..... P. 4
- Avant-propos ..... P. 7

Les piliers Compliance

- PILIER 1 : Les conflits d'intérêts et la corruption ..... P. 9
- PILIER 2 : La protection des données à caractère personnel ..... P. 10
- PILIER 3 : La concurrence ..... P. 10
- PILIER 4 : La sécurité alimentaire ..... P. 11
- PILIER 5 : Le secret des affaires et la confidentialité ..... P .11
- PILIER 6 : Comptabilité et Fiscalité ..... P. 12
- PILIER 7 : Le blanchiment d'argent ..... P. 12
- PILIER 8 : Les Droits de l'Homme ..... P. 13
- PILIER 9 : L'environnement ..... P. 14
- PILIER 10 : Les partenaires commerciaux ..... P. 14

Comportements à adopter

- FICHE THÉMATIQUE 1 : Les cadeaux, invitations et autres avantages ..... P. 16
- FICHE THÉMATIQUE 2 : Le don et le partenariat chez lidl ..... P. 18
- FICHE THÉMATIQUE 3 : La relation avec les partenaires commerciaux ..... P. 20
- FICHE THÉMATIQUE 4 : Les conflits d'intérêts ..... P. 22
- FICHE THÉMATIQUE 5 : La corruption et le trafic d'influence ..... P. 24
- FICHE THÉMATIQUE 6 : La représentation d'intérêt et les interactions avec des personnes publiques ..... P. 26

En cas de doute

- Dispositif d'alerte interne ..... P. 29
- Régime disciplinaire ..... P. 32

Quelques définitions

- Lexique ..... P. 34

Le mot

DU COMITÉ EXÉCUTIF

LE MOT DU COMITÉ EXÉCUTIF

Lidl France s'est développée en s'appuyant sur un socle de convictions et de valeurs fortes d'éthique professionnelle et de transparence qui appartiennent à notre culture d'entreprise.

Ce sont nos valeurs et nous devons les appliquer au quotidien dans nos tâches.

Aujourd'hui, il apparait essentiel de rappeler l'engagement de Lidl France en matière de prévention de la corruption, mais plus généralement les engagements qui fondent notre CMS, Compliance Management System.

Dans cette démarche continue d'amélioration, nous adoptons le présent Code de conduite Compliance, qui doit servir de guide dans nos prises de décisions au quotidien.

Nous construisons ensemble notre image et la confiance de nos clients, de nos partenaires commerciaux et de nos collaborateurs, leviers de création de valeur pour Lidl France.

Il est donc essentiel que chacun connaisse les bonnes pratiques et comportements à adopter dans la conduite de ses tâches professionnelles, afin d'éviter toute situation à risque.

Le Code de conduite Compliance vous donne un cadre, l'encadrement de Lidl France et le service Compliance vous accompagnent pour vous conseiller et vous former, afin d'éviter les risques, et préserver l'éthique et la réputation de notre entreprise.

C'est pourquoi nous nous engageons à créer une culture d'entreprise prônant une tolérance zéro envers les comportements contraires à l'éthique, la transparence et la probité.

Vous trouverez le mot du directoire de LIDL International, lequel vous montre l'importance apportée à la culture Compliance et auquel nous souscrivons pleinement.

Pour le Comité Exécutif

LE MOT DU DIRECTOIRE DE LIDL INTERNATIONAL

Pourquoi la compliance est-elle un élément indispensable de notre culture d'entreprise ?

Pour nous, un comportement conforme au droit constitue l'une des conditions essentielles au succès durable de notre entreprise. Concrètement, cela signifie que nous garantissons la conformité juridique dans tous les processus commerciaux afin de sécuriser l'activité commerciale et d'éviter des dommages importants à l'entreprise. Nous assumons ainsi notre responsabilité sociale et protégeons aussi bien nos collaborateurs que nos clients et partenaires commerciaux.

Nous atteignons cet objectif en créant systématiquement une prise de conscience des risques de conformité au sein de l'entreprise et en adoptant les mesures nécessaires. Dans le cadre de notre « Compliance Management System », nous mettons l'accent sur les thèmes suivants : lutte contre la corruption et la fraude, protection des données, droit de la concurrence, partenaires commerciaux, chaînes d'approvisionnement, produits, fiscalité, comptabilité et RH. Nous veillons également à ce que nos partenaires commerciaux adoptent un comportement durable et conforme au droit dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement et exigeons notamment le respect des droits de l'homme et des normes environnementales.

Les éventuelles violations de la conformité peuvent être signalées via notre système d'alerte. Le lanceur d'alerte n'en subit aucune conséquence. Chaque signalement est traité de manière strictement confidentielle et fait l'objet d'une enquête. Tout manquement à la conformité est sanctionné de manière appropriée (principe de «tolérance zéro»).

Chez Lidl, nous sommes tous responsables de la conformité de nos actions au regard de la loi et sommes invités à participer activement à la mise en œuvre des mesures de conformité et à garantir un comportement conforme au droit en vigueur. Nous sommes tous soutenus dans cette tâche par le service Compliance, au moyen de directives, de formations obligatoires, ainsi qu'une offre de conseils.

En nous engageant clairement en faveur d'une culture de la compliance au sein de l'entreprise, nous renforçons la confiance de nos collaborateurs et de nos clients en Lidl faisant de nous un partenaire fiable pour nos partenaires commerciaux.

Avant

PROPOS

POURQUOI UN CODE DE CONDUITE COMPLIANCE ?

QUEL CONTEXTE ?

La Loi Sapin II a renforcé les dispositions Compliance et les exigences légales pour les entreprises. Dans cette perspective, Lidl France formalise son engagement en matière de prévention de la corruption et de détection des comportements contraires à l'éthique, à l'intégrité et à la conformité, par l'adoption du présent Code de conduite anticorruption. Ce dernier s'inscrit de manière plus globale dans le dispositif Compliance (« *Compliance Management System* ») mis en place au sein de Lidl France.

QUI EST CONCERNÉ ?

Le Code de conduite Compliance s'applique à tous les salariés de Lidl France. Les salariés doivent s'assurer que leurs décisions au quotidien sont prises en conformité avec la législation et les directives internes applicables, ainsi que les principes et règles exposés dans le Code de conduite Compliance.

Ce Code de conduite Compliance s'adresse également aux partenaires commerciaux de Lidl France, dans un format adapté, afin de leur rappeler les attentes de notre entreprise en matière d'éthique professionnelle et de transparence.

À QUOI SERT LE CODE DE CONDUITE COMPLIANCE ?

Ce Code de conduite Compliance est un guide des comportements professionnels à adopter au quotidien et vise à identifier :

- des situations pouvant caractériser des faits de corruption, de trafic d'influence, et autres manquements à la ***Probité***,
- les comportements à adopter ou proscrire pour une conduite éthique des affaires,
- les personnes à contacter en cas de doute, et les canaux permettant de signaler des situations qui constitueraient des infractions aux règles d'éthique, de transparence et de probité souhaitées par Lidl France.

OÙ TROUVER LE CODE DE CONDUITE COMPLIANCE ?

Ce Code de conduite Compliance est annexé au ***Règlement intérieur*** de Lidl France. Il est complété par des procédures internes, qui déterminent les règles à suivre par les salariés. Ce Code de conduite Compliance a pris effet à sa date de publication le 1er février 2024.

IL EST ÉGALEMENT ACCESSIBLE AUX LIENS SUIVANTS :

- **Page LIVE** > A propos > Compliance > Code de conduite Compliance
- **BO** > Reserve/Bureau/Sociaux > Compliance > Code de conduite Compliance
- **Page internet :** https://corporate.lidl.fr/decouvrir-lidl/compliance

Les piliers

COMPLIANCE

Pilier 1

LES CONFLITS D'INTÉRÊTS ET LA CORRUPTION

Nous refusons qu'un conflit d'intérêts ou qu'un acte de corruption passive ou active puisse avoir le moindre impact sur notre activité ou sur l'atteinte de nos objectifs.
L'acceptation ou l'octroi de cadeaux, d'invitations et autres libéralités provenant de tiers ou à destination de tiers sont par principe interdits. Les exceptions ne sont autorisées que conformément à nos directives internes.

Les décisions prises dans le cadre de l'activité de Lidl ne sont guidées que par l'intérêt de l'entreprise. Elles ne doivent pas être influencées par des intérêts privés ou des situations de conflits d'intérêts.





Nos salariés doivent veiller à ce que de telles situations ne se présentent pas et à ne pas se retrouver en situation de conflit d'intérêts sans le signaler à sa hiérarchie. En effet, si une situation de conflits d'intérêts survient ou est susceptible de survenir, le salarié doit agir en toute transparence en informant sans délai sa hiérarchie. Dans tous les cas, le salarié doit s'abstenir d'engager Lidl France auprès de tiers avant que cette situation ne soit résolue par ses responsables hiérarchiques.

Les salariés rejoignant Lidl sont tenus de signaler tout conflit d'intérêts existant ou potentiel à leur supérieur hiérarchique et ce, avant le début de l'exécution de leur contrat de travail.

Les dons, les actions de sponsoring et le recours aux subventions ne peuvent se faire que dans le respect des directives internes.

Pilier 2

LA PROTECTION DES DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL

Nous protégeons les données à caractère personnel de nos salariés, de nos clients et de nos partenaires commerciaux. À cet égard, nous traitons ces données dans le respect des règles propres au droit de la protection des données personnelles ou du consentement des personnes concernées.

Nos salariés, clients et partenaires commerciaux nous font confiance pour la gestion de leurs données personnelles. Les données ne peuvent être traitées que dans la mesure de ce qui est nécessaire et uniquement à des fins légitimes, claires et définies au préalable. Les mesures techniques et organisationnelles garantissent la protection des données personnelles contre tout accès non autorisé.





Pilier 3

LA CONCURRENCE

Nous respectons la concurrence loyale et non faussée.

Nous définissons nos stratégies commerciales, de marché, d'expansion, d'assortiment et de prix de manière autonome. Nous ne recherchons pas d'accords, ni avec nos partenaires commerciaux ni avec nos concurrents, qui seraient contraires au droit de la concurrence. Nous ne communiquons pas non plus d'informations sensibles sur nos activités à nos concurrents (chiffre d'affaires, ventes et investissements par exemple), et nous les communiquons auprès de partenaires commerciaux que de façon extrêmement limitée et nécessaire, en demandant un engagement de confidentialité le cas échéant. En outre, nous ne participons pas aux appels au boycott dirigés contre d'autres acteurs du marché.

Nous rejetons sans équivoque et sans délai les tentatives d'influence de partenaires commerciaux ou d'autres acteurs sur le marché. Nous n'abusons pas de notre force de négociation ou de notre positionnement sur le marché vis-à-vis de partenaires ou de tiers économiquement dépendants. À titre d'exemple, l'exigence unilatérale de prestations complémentaires sans contrepartie correspondantes n'est pas permise. Nous respectons ces principes que la communication soit sous forme écrite ou orale.

Pilier 4

LA SÉCURITÉ ALIMENTAIRE



Nous veillons à la sécurité sanitaire et à la qualité marchande de nos produits et veillons à protéger nos clients, en particulier contre les risques sanitaires et atteintes à la santé.

Nos produits sont susceptibles de présenter un danger dans des cas isolés, par exemple risques de contamination par un corps étranger ou présence de bactéries, d'erreur dans la déclaration du produit ou de modification de ses propriétés en raison d'une mauvaise manipulation.

Nous gérons ces situations à risque à l'aide d'une analyse systématique de l'ensemble de nos processus. A ce titre, nous élaborons et mettons en œuvre des politiques de gestion des risques, internes ou auprès de nos fournisseurs, comprenant notamment un contrôle préventif et des plans d'action curatifs en cas de problème signalé ou avéré. Ces politiques de gestion des risques répondent à un impératif d'amélioration continue de nos processus internes et de contrôle de nos fournisseurs.

Pilier 5

LE SECRET DES AFFAIRES ET LA CONFIDENTIALITÉ



Nous prenons un soin particulier à la protection du secret des affaires, et de façon plus particulière à la protection du savoir-faire et des droits de propriété de Lidl (qu'ils soient matériels ou immatériels comme les droits sur les marques, concepts commerciaux ou liés à l'expansion).

Le secret des affaires est la garantie de la protection des actifs de notre entreprise et de la pérennité de son activité.

Nous faisons signer à nos partenaires commerciaux des contrats de confidentialité avant de nous engager dans une relation contractuelle, lorsque les échanges peuvent porter sur des données confidentielles.

Pilier 6

COMPTABILITÉ ET FISCALITÉ

Nous veillons au respect des règles légales en matière de facturation et de délais de paiement et honorons nos obligations en matière fiscale et douanière.



Nous respectons les principes d'exhaustivité et d'exactitude dans le cadre de notre comptabilité, de nos factures et de nos déclarations fiscales. Nos processus sont organisés de sorte à garantir la saisie systématique dans les délais requis des données nécessaires dans notre comptabilité ou dans nos déclarations fiscales et douanières. Nous ne tolérons aucune manipulation, approximation, dissimulation délibérée ni aucune information volontairement erronée, ou lacunaire.

Pilier 7

LE BLANCHIMENT D'ARGENT

Nous prenons toutes les mesures nécessaires pour éviter le blanchiment d'argent ou la fourniture d'instruments financiers à des partenaires commerciaux qui auraient fait l'objet de sanctions ou faisant partie de listes de sanctions.

En cas de soupçon de blanchiment*, notamment en raison de demande de versements non justifiées par une prestation contractualisée dans le respect des directives internes, de versements inhabituels ou en espèces, nous renonçons à la transaction et faisons part de nos soupçons au service Compliance pour transmission à l'autorité compétente.

De plus, nous vérifions avec soin l'identité de nos partenaires commerciaux et la comparons aux listes de sanctions nationales et internationales en matière de commerce extérieur.



* Par blanchiment, on entend l'introduction de fonds ou d'avoirs financiers obtenus de manière criminelle.

Pilier 8

LES DROITS DE L'HOMME

Nous respectons les droits de l'homme dans toutes ses déclinaisons.
Nous avons conscience de notre responsabilité d'entreprise, en particulier vis-à-vis des individus. Il va de soi que nous respectons les droits humains vis-à-vis de nos collaborateurs, mais aussi dans l'ensemble de nos activités, et que nous prenons garde à ne pas nous engager avec un partenaire commercial qui serait reconnu pour méconnaitre ces droits fondamentaux.

- L'équipe Lidl est constituée au travers du monde d'une multitude de collaborateurs. Nous ne tolérons pas les atteintes aux droits fondamentaux en interdisant le travail des enfants, le travail forcé, etc...
- Nous travaillons sans relâche à limiter les dangers, à former les collaborateurs et encadrants à développer notre culture de la sécurité, en vue de limiter les risques en matière d'accidents du travail ou de santé au travail.
- Nous respectons le droit syndical et la représentation en entreprise. Nous mettons tout en œuvre pour favoriser la coopération et la confiance avec les partenaires sociaux. Nous appliquons bien entendu les accords d'entreprise et les conventions collectives en vigueur.
- Nous accordons une grande importance à l'égalité de traitement de l'ensemble nos salariés et ce dès la première étape constituée par la candidature jusqu'à sa dernière, le départ de l'entreprise en passant par le développement professionnel. Nous appliquons le « principe de la tolérance zéro » s'agissant de la discrimination et du harcèlement, en particulier en ce qui concerne le harcèlement sexuel. Nous versons à nos salariés un salaire approprié et leur offrons des conditions de travail optimales et justes.



- Nous protégeons les ressources vitales en gérant de manière responsable les ressources naturelles (terres, forêts et cours d'eau) dans le cadre de nos projets d'expansion de supermarchés, plateformes logistiques et autres bâtiments et dans leur gestion au quotidien. Nous refusons les expulsions illicites ainsi que l'appropriation illicite de terres, de forêts et de cours d'eau. Le recours à des entreprises de sécurité pour la protection de nos sites se fait dans le strict respect de la liberté syndicale, du respect des droits des individus qu'ils soient salariés, clients ou simples visiteurs. Nous y veillons en donnant des instructions appropriées aux agents de sécurité, et en contrôlant régulièrement les conditions dans lesquelles ils exercent leurs prestations.

Pilier 9

L'ENVIRONNEMENT

Nous organisons nos activités dans le respect de l'environnement.

En tant qu'entreprise responsable, nous aspirons à mener à bien nos activités en conciliant les intérêts économiques et écologiques. Dans le cas où nos activités entraîneraient des conséquences sur l'environnement, nous nous engageons à les gérer avec le sens des responsabilités et en recherchant à minimiser les impacts négatifs.



Pilier 10

LES PARTENAIRES COMMERCIAUX

Nous attendons de nos partenaires commerciaux, et de façon générale de l'ensemble des opérateurs qui contribuent à notre chaîne de valeurs (nos fournisseurs, prestataires ou conseils), le même comportement de responsabilité et de respect du droit.

Chez Lidl, nous sommes conscients de notre responsabilité tout au long de la chaîne de valeurs, notamment en ce qui concerne le respect des droits de l'homme et des normes sociales et environnementales. Notre Code de conduite pour les partenaires commerciaux décrit les principes fondamentaux de la collaboration avec les partenaires commerciaux. Les principes qu'il contient constituent des normes minimales pour nos relations commerciales.



Lors de l'établissement de nouvelles relations d'affaires ou d'une extension importante des relations d'affaires existantes, un contrôle des partenaires commerciaux axé sur les risques doit être effectué.

Nos partenaires commerciaux font l'objet d'une analyse annuelle des risques liés aux droits de l'homme et à certains engagements environnementaux.

Les comportements

À ADOPTER

Fiche 1

LES CADEAUX, INVITATIONS ET AUTRES AVANTAGES

Définition

UN AVANTAGE correspond à tout(e) prestation (en espèce ou en nature), paiement, cadeau, service, prêt, invitation, contribution, don, partenariat (*sponsoring*) ou subvention, proposé à un bénéficiaire qui en tire un intérêt (financier ou moral), quelle que soit la valeur nominale de cet avantage.

Dans la vie courante des affaires, il n'existe pas toujours de **lien clairement identifiable** entre un ***Avantage*** **proposé et l'obtention du but recherché.** Il est ainsi parfois difficile de **faire la différence** entre un cadeau de courtoisie professionnel dénué d'intérêt quelconque et une pratique qui serait identifiée comme un acte de ***Corruption*** par les autorités.

C'est pourquoi, Lidl France a décidé d'adopter une **règle claire** pour permettre à ses salariés d'éviter les situations ambigües et donc problématiques.

Règle chez Lidl

Il est **interdit** aux salariés de Lidl France, **d'accepter ou de solliciter,** tout ***Avantage***, de manière directe ou indirecte.

Le service Compliance accompagne le salarié en cas de doute (compliance@lidl.fr).

Exceptions

Les **exceptions** suivantes, à interpréter **de manière stricte**, peuvent être soumises à **autorisation du responsable du service** et peuvent être interdites durant les périodes de prise de décision de l'entreprise (ex. référencement d'un nouveau fournisseur, négociations pour l'achat d'un terrain) :

- les boissons et repas appropriés pris dans le cadre d'une réunion de travail, de préférence la journée et dans des locaux professionnels ;
- les fournitures de bureau, de faible valeur, au logo de l'entreprise (goodies) ;
- les invitations à des événements appropriés en lien avec l'activité professionnelle (ex. salons, foires, événement public auquel sont conviés tous les opérateurs économiques) ;
- les invitations de partenaires ou tierces parties à des réunions d'information à caractère strictement professionnel.

Illustrations

AVANTAGES REÇUS PAR LIDL FRANCE

CAS 1 : un prestataire n'a pas délivré correctement sa prestation. Pour se faire pardonner et éviter une résiliation de son contrat cadre Lidl France, il profite de la période de Noël pour envoyer des « attentions » (champagne et boîtes de chocolat), le tout accompagné d'une carte de voeux s'excusant de sa dernière prestation et promettant que cela ne se reproduira pas. Le salarié de Lidl France qui a reçu ce colis pense qu'il ne faudrait pas l'accepter.

CONDUITE À ADOPTER : c'est exact. Les marques d'attentions adressées durant la période de Noël peuvent sembler acceptables du fait de la période festive. Toutefois, elles peuvent cacher une intention masquée et doivent être traitées de la même manière que tous les cadeaux et invitations, et donc être refusées. Dans l'exemple, le prestataire n'a pas effectué correctement sa prestation, et le traitement adéquat serait soit de mettre un plan d'actions pour que le prestataire exécute la prestation dans les conditions définies au contrat, soit de résilier le contrat. En revanche, le cadeau doit être refusé à l'aide du courrier type, et le salarié doit en informer son supérieur hiérarchique ainsi que le service Compliance (compliance@lidl.fr).

CAS 2 : un fournisseur souhaiterait vendre des produits cosmétiques à Lidl France. Il envoie une caisse d'échantillons au service achats, mais aussi des produits à l'adresse privée des chefs de produits. Ces derniers font part de cette situation au service Compliance.

CONDUITE À ADOPTER : les chefs de produits ont eu le bon réflexe. Deux éléments sont à considérer ici. Les produits envoyés en qualité d'échantillon peuvent être acceptés puisqu'il ne s'agit pas d'un cadeau à proprement parler ; ils sont objectivement nécessaires à la conduite d'une activité professionnelle (le choix d'un fournisseur). Néanmoins, ces échantillons doivent être proposés de manière raisonnable. En revanche, l'envoi de produits ou cadeaux aux adresses privées des salariés est formellement interdit.

CAS 3 : un architecte souhaite remporter le futur contrat d'extension d'une plateforme logistique Lidl France. Il voudrait inviter le salarié de la Direction Régionale à une soirée organisée par son cabinet suivie d'un diner dans un restaurant reconnu, souhaitant ainsi créer une relation privilégiée et obtenir le futur contrat.

CONDUITE À ADOPTER : ce type d'invitation, qui peut sembler en lien avec l'activité professionnelle (l'attribution du contrat) n'est pas justifiée. Le but de l'invitation est de créer un lien privilégié avec le salarié Lidl France qui, s'il attribue le contrat à cet architecte, pourrait se trouver dans une situation de Corruption du fait des invitations et avantages acceptés dans le cadre de l'attribution du contrat.

AVANTAGES PROPOSÉS PAR LIDL FRANCE

JE PEUX :

- organiser une opération de communication avec différents élus (visite de supermarchés, de plateformes logistiques, foire aux vins, découverte des produits Lidl France, première pierre ou inauguration),

JE NE PEUX PAS :

- inviter un élu à un repas pour discuter d'une autorisation (permis, PLU, etc.), alors que le dossier est en cours d'instruction
- organiser des apéritifs informels pour discuter de sujets dans l'intérêt de Lidl France.

VOS OUTILS

- **Page LIVE** > A propos > Compliance > Rubrique Cadeaux et invitations
  - PN 03 : Annexe 2 Directive Compliance relative aux cadeaux + Annexe 2a / 2b Courrier type retour/conservation-destruction du cadeau
  - Support explicatif Directive Compliance relative aux cadeaux
  - Tableau aide à la décision cadeaux et invitations
- **ARIS** > Procédures générales > Respect des règles de conduite en matière de compliance > Annexe 1 - Directive relative aux cadeaux, invitations et autres avantages
- **BO** > Reserve/Bureau/Sociaux > Compliance > Rubrique Cadeaux et invitations
  - PN 03 – Annexe 2 Directive Compliance relative aux cadeaux + Annexe 2a / 2b Courrier type retour/conservation-destruction du cadeau
  - Support explicatif Directive Compliance relative aux cadeaux
  - Tableau aide à la décision cadeaux et invitations
  - Directive relative aux cadeaux, invitations et autres avantages

Fiche 2

LE DON ET PARTENARIAT CHEZ LIDL

Définitions

LE DON est un soutien matériel (en nature) ou financier apporté **sans contrepartie** directe de la part du donateur, à une œuvre ou à une personne pour l'exercice d'activités présentant un caractère d'***Intérêt général.*** C'est un versement **volontaire, gratuit et unilatéral.** On parle aussi de mécénat.

La loi prévoit que seule la mention du **nom** du donateur, sur quelque support et forme que ce soit (logo, sigle etc.), **est autorisée**.

LE PARTENARIAT (aussi appelé « *sponsoring* » ou parrainage) est un soutien matériel apporté par une personne physique ou morale à une manifestation, à une personne, à un produit ou à une organisation **en vue d'en retirer un bénéfice direct.** Il permet au « *sponsor* » de soutenir le bénéficiaire tout en obtenant une contrepartie pour ses propres intérêts, tels que la présentation de ses produits ou la valorisation de son image.

Le ***Partenariat*** se fait toujours moyennant l'octroi d'une **contrepartie concrète, équilibrée et raisonnable** et est encadré par un **contrat**.

Règle chez Lidl

Tous les services ainsi que les Directions Régionales de Lidl France doivent se référer à la PN22 Don & Sponsoring.

En cas de doute sur l'intention réelle ou l'utilisation d'un don ou partenariat proposé, le salarié peut contacter les service RSE et Marketing ou le service Compliance (compliance@lidl.fr).

Illustrations

DON ET PARTENARIAT

CAS 1 : un maire voudrait conditionner l'obtention d'un permis de construire, qui nécessiterait une modification d'une règle d'urbanisme à la réalisation d'un don de Lidl France d'une œuvre d'art en honneur à une figure historique de la ville.

CONDUITE À ADOPTER : financer une œuvre d'art en l'honneur d'un personnage historique pourrait sembler d'intérêt général, mais dans ce cas le don n'est pas possible. Le fait que le maire conditionnerait l'obtention du permis de construire au don pourrait s'apparenter à un acte de Corruption. En effet, un permis de construire doit être attribué parce que la demande respecte toutes les conditions et règles d'urbanisme.
Un don doit s'inscrire dans le respect de la politique RSE (Responsabilité Sociale et Environnementale) de Lidl France. Le fait que le projet soit directement piloté par la mairie n'est pas problématique s'il n'existe aucun projet commercial en cours (une demande de permis de construire déposée justement auprès de la mairie par exemple) du moment que le don, validé au niveau national, est effectué directement à l'association, dans le respect de la politique RSE.

CAS 2 : un salarié Lidl France expose le cas suivant à son supérieur hiérarchique : un élu, disposant de contacts utiles dans le tissu régional, souhaite proposer à Lidl France un encart publicitaire dans un journal de campagne politique récapitulant les avancées économiques de sa circonscription pendant sa mandature, et ce contre versement d'une somme forfaitaire.

CONDUITE À ADOPTER : le salarié a eu le bon réflexe d'en parler à son supérieur hiérarchique car il n'est pas possible pour Lidl France de financer ainsi un encart publicitaire dans un journal de campagne politique. Cette action pourrait s'apparenter à du ***Trafic d'influence.***

CAS 3 : un service de Lidl France propose de collaborer avec une association pour la prévention routière dans le cadre d'ateliers de sensibilisation aux risques routiers. Pour les besoins de financement de ses prestations, l'association fait un appel au don.

CONDUITE À ADOPTER : afin de réaliser cette demande de don, le service concerné doit se conformer aux directives internes de Lidl France en prenant contact avec les services RSE et Compliance. Il s'agit de vérifier si l'association peut recevoir un don de la part de LIDL France dans le respect des critères de la politique RSE.

VOS OUTILS

- **Page LIVE** > Documents > Procédures > Procédures nationales > PN 22 Don & Sponsoring
- **BO** > Reserve/Bureau/Sociaux > Compliance > Don & Sponsoring.

Fiche 3

LA RELATION AVEC LES PARTENAIRES COMMERCIAUX

Définition

UN PARTENAIRE COMMERCIAL est toute personne physique ou morale, avec laquelle Lidl France entretient une **relation commerciale** (simple contact, offre, négociations, contrat, etc.).

Règle chez Lidl*

1. L'évaluation préalable du partenaire commercial

Une **évaluation** du ***Partenaire commercial*** doit être menée par les services opérationnels avant d'entrer en relation d'affaires avec celui-ci afin de s'assurer que ce dernier ne présente pas de risque juridique ou réputationnel qui pourrait impacter Lidl France.

Cette évaluation se compose d'une **évaluation préliminaire et si nécessaire d'une évaluation additionnelle.**

L'évaluation préliminaire consiste à vérifier l'existence juridique du ***Partenaire commercial,*** la réalité de son activité. Elle vise aussi à s'assurer que l'opération envisagée n'est pas inhabituelle dans son objet ou dans ses modalités.

Une **évaluation additionnelle** des risques Compliance via l'outil d'évaluation choisi par Lidl France peut également être requise dans le respect des directives internes. En tout état de cause, si le responsable du contrat a connaissance d'informations ou a des doutes concernant le partenaire commercial, il convient d'évaluer le ***Partenaire commercial***.

2. La mise en concurrence

Pour toute prestation supérieure à 25 000 €, il est obligatoire de mettre en concurrence l'attribution de la prestation.

Les salariés en charge de la recherche et de la sélection doivent :

- sélectionner un minimum de 3 offres équivalentes pour effectuer la mise en concurrence ;
- justifier et documenter s'il n'est objectivement pas réalisable de trouver 3 offres comparables ;
- comparer les offres des partenaires commerciaux envisagés (ex : tableau de prix) ;
- conserver les éléments justifiant le choix de prestataire (cahier des charges, grille de coûts, descriptif d'offre, etc.).

**Cette thématique concerne exclusivement les services du CSO/CSA et DR.*

3. Cas particulier des Intermédiaires

Dans certains cas, le recours à un ***Intermédiaire*** peut être **utile** et se **justifier** par un besoin sur une compétence ou un secteur recherché spécifique. Il peut s'agir **d'agents** immobiliers, de **consultants**, etc. Les prestations fournies doivent être **réelles et strictement nécessaires.**

Lorsque Lidl France a recours à des ***Intermédiaires*** pour la conduite de ses activités, elle doit s'assurer qu'ils respectent les règles **d'intégrité, de transparence** et **d'éthique**.

Avant toute promesse de rémunération et avant toute action, le recours à un ***Intermédiaire*** doit être **validé en respectant** les procédures internes.

Par ailleurs, si la mission confiée à l'***Intermédiaire*** implique des interactions auprès de ***Responsables publics*** dans le but de représenter Lidl France et ses intérêts (***Représentation d'intérêts***), son contrat doit comporter une **clause spécifique** relative à ses obligations HATVP, notamment le respect des règles de déontologie.

Illustrations

RELATION AVEC LES PARTENAIRES COMMERCIAUX

CAS 1 : un salarié du service logistique souhaite entrer en relation avec un nouveau transporteur pour un volume de commandes annuel estimé à 30 000€. Le responsable du service logistique a des doutes sur l'existence juridique de cette société.

CONDUITE À ADOPTER : l'évaluation d'un partenaire commercial via l'outil d'évaluation choisi par Lidl France est obligatoire dans le respect des directives internes. Le salarié du service logistique ayant des doutes sur le transporteur, l'évaluation doit être réalisée en tout état de cause dans l'outil d'évaluation.

CAS 2 : Dans le cadre de ses opérations de prospection, un salarié Lidl France rencontre Monsieur Dupont qui l'informe qu'un terrain de la commune est à vendre. Il propose de le mettre en relation avec le propriétaire du terrain et de faciliter les échanges. Le salarié Lidl France souhaite vérifier des éléments avant de s'engager.

CONDUITE À ADOPTER : en effet, il doit vérifier si Monsieur Dupont a la qualité d'agent immobilier ou non. Monsieur Dupont ne possédant pas de carte professionnelle, et effectuant cette mise en relation de façon exceptionnelle, il ne pourra intervenir en qualité d'agent immobilier. Aucun contrat et donc aucune rémunération ne pourra être promise ou proposée avant validation de la faisabilité juridique et du statut juridique de cet intermédiaire.

VOS OUTILS

- **Page LIVE** > A propos > Compliance > Partenaires commerciaux
  - Guide pratique évaluation des partenaires commerciaux (ID.prove)
  - Formation à l'utilisation d'ID.prove

Fiche 4

LES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Définitions

UN CONFLIT D'INTÉRÊTS correspond à une situation dans laquelle des intérêts personnels ou privés d'un salarié viennent **influencer** l'exercice **indépendant, impartial et objectif** de sa fonction. Il peut s'agir de ses intérêts propres ou de ceux de tiers (ses proches, une entité avec laquelle il est lié...).

LE CONFLIT D'INTÉRÊTS est susceptible d'exposer l'activité de l'entreprise à un risque de ***Corruption***. Il peut constituer un délit pénal de ***Prise illégale d'intérêts*** lorsqu'il concerne un agent public.

Règle chez Lidl

Tout salarié doit éviter les ***Conflits d'intérêts*** en respectant les **obligations de loyauté, de transparence et d'intégrité** auxquelles il est tenu. Les décisions professionnelles sont à prendre dans l'intérêt de Lidl France, de manière indépendante et objective.

En cas de risque de survenance d'un cas de ***Conflit d'intérêts***, le salarié doit respecter 2 règles :

- informer sans attendre sa hiérarchie ou le service Compliance (compliance@lidl.fr) via le formulaire « Déclaration d'un potentiel conflit d'intérêts » et,
- s'abstenir de poursuivre une action tant que la situation n'a pas été traitée par sa hiérarchie.

Lorsque le ***Conflit d'intérêts*** s'est révélé **tardivement** au salarié de **bonne foi**, il doit être **signalé** sans délai afin de pouvoir apporter une réponse adéquate dans les meilleurs délais.

Illustrations

CONFLITS D'INTÉRÊTS

CAS 1 : devant le besoin d'externalisation des développements d'applications informatiques, un salarié du service IT crée une startup avec un camarade d'école dont les services répondent aux besoins de Lidl France. Il propose au Directeur des Systèmes d'Information (DSI) de contracter avec cette start-up mais s'abstient d'indiquer au DSI qu'il a un intérêt personnel dans cette start-up. Le salarié trouve cette situation délicate.

CONDUITE À ADOPTER : en effet, le salarié doit s'abstenir de participer directement ou indirectement à une autre activité professionnelle que celle pour laquelle il est employé par Lidl France. Sinon, il ne respecte pas son obligation de loyauté. En outre, en voulant attribuer les prestations externalisées, il se place dans une situation de ***Conflit d'intérêts***.

CAS 2 : une Direction Régionale est à la recherche d'un terrain pour déménager sa plateforme logistique. Un parent d'un salarié de la Direction Régionale possède justement le terrain idéal. Le salarié propose au Responsable Immobilier d'intervenir à titre privé en tant qu'intermédiaire rémunéré afin de réserver le terrain. Mais avant toute chose, il s'interroge sur la possibilité d'intervenir en tant qu'intermédiaire et souhaite en discuter directement avec son Directeur Régional.

CONDUITE À ADOPTER : cette situation semble bien gérée puisque les salariés intéressés vont privilégier le principe de transparence avant d'engager une opération pour Lidl France. En effet, il existe un lien direct entre le salarié Lidl France et le propriétaire du terrain, ce qui caractérise un ***Conflit d'intérêts*** qui doit être signalé. De plus, le salarié ne peut aucunement intervenir en qualité d'intermédiaire dans une opération impliquant Lidl France et une tierce partie.

CAS 3 : un salarié en charge d'un projet d'achat d'équipements a particulièrement apprécié la qualité du travail et les produits d'un prestataire. Au fil des années, il a créé un lien de confiance avec le dirigeant de l'entreprise. Ce dernier lui propose d'investir modestement dans le cadre de la future levée de fonds dont va bénéficier son entreprise. Le salarié s'interroge et se demande s'il peut investir à titre personnel dans une entreprise avec laquelle il est amené à poursuivre une relation professionnelle pour le compte de Lidl France.

CONDUITE À ADOPTER : le salarié a raison de s'interroger puisque la situation s'identifie à un ***Conflit d'intérêts***, et ce même si la participation du salarié à la levée de fonds est modeste. En effet, c'est en raison de sa fonction au sein de Lidl France que lui a été présentée la possibilité d'investir. Avant toute décision ce salarié est très avisé de demander un conseil auprès de son supérieur hiérarchique ou du service Compliance.

VOS OUTILS

- **Page LIVE** > A propos > Compliance > Conflit d'intérêts > FOR – Déclaration d'un potentiel conflit d'intérêts
- **ARIS** > Procédures générales > Respect des règles de conduite en matière de compliance > Annexe 4 Déclaration d'un potentiel conflit d'intérêts
- **BO** > Reserve/Bureau/Sociaux > Compliance > Rubrique Conflit d'intérêts > FOR – Déclaration d'un potentiel conflit d'intérêts.

Fiche 5

LA CORRUPTION ET LE TRAFIC D'INFLUENCE

Définition

1. LA CORRUPTION est un délit pénal. C'est le fait de promettre, proposer ou donner à un tiers (corruption active), mais aussi de solliciter ou accepter d'un tiers (corruption passive) :

- un avantage indu (argent, voyage, service, cadeau, invitation, autorisation administrative, etc.),
- pour soi ou pour autrui,
- en vue de faciliter, accomplir ou s'abstenir d'accomplir un acte relevant de sa fonction,
- directement ou par l'intermédiaire d'un tiers.

La corruption peut être :

- publique lorsqu'elle implique un ***Agent public,*** c'est-à-dire toute personne dépositaire de l'autorité publique, chargée d'une mission de service public ou investie d'un mandat électif public (local, régional, national),
- privée lorsqu'elle n'implique que des personnes physiques ou morales du secteur privé.

Attention : La simple tentative de *Corruption* est condamnable !

Quelques situations où le risque de ***Corruption*** pourrait se présenter dans une entreprise comme Lidl France : un appel d'offres sur un contrat important, le référencement d'un fournisseur, la demande d'une autorisation administrative comme un permis de construire, la résolution d'un litige dans le cadre d'un arbitrage, l'achat d'un terrain… Notre entreprise intervient dans de nombreux domaines d'activités impliquant des négociations de contrats, des investissements importants et des décisions importantes.

2. LE TRAFIC D'INFLUENCE est le fait de proposer à une personne, un ***Avantage***, dans le but qu'elle exerce une certaine influence, réelle ou supposée, auprès d'une troisième personne (autorité publique, administration, tiers…) afin d'obtenir de la part de cette dernière une action ou une décision en faveur de la personne ayant proposé l'***Avantage***.

À la différence de l'infraction de ***Corruption***, qui est bilatérale (entre 2 personnes) et vise directement celui qui prend la décision, le « décideur », l'infraction de ***Trafic d'influence*** est dirigée vers une personne **intermédiaire**, qui va exercer son influence auprès du « décideur ».

Règle chez Lidl

La règle est simple et est l'expression du bon sens : il est **interdit** aux salariés de Lidl France **d'accepter, de solliciter, de proposer,** directement ou indirectement, des ***Avantages*** de quelque nature que ce soit (versement d'argent, cadeaux, invitations, services, remises, arrangements commerciaux, influence politique, etc.) dans le cadre de la conduite de leurs activités professionnelles.

Tout salarié qui découvrirait des faits de corruption ou de trafic d'influence doit le **signaler sans délai** via le **dispositif d'alerte interne** mis à sa disposition par Lidl France.
(voir En cas de doute : Dispositif d'alerte interne, page 29).

Les instances de Lidl France **averties** de tels faits engageraient les **vérifications nécessaires** et le cas échéant, **prendraient les mesures s'imposant,** à commencer par **l'arrêt immédiat des manquements constatés** et dans les cas requis, le recours aux autorités judiciaires.

LA CORRUPTION



A (le corrupteur) propose des Avantages (cadeaux, invitations, repas, etc.) à B (le corrompu).
Le but est d'obtenir un Avantage (une décision, une autorisation, un contrat, etc.) ou de créer une atmosphère positive et « informelle » qui va favoriser l'obtention de cet Avantage de manière indue, par rapport à d'autres qui n'auraient pas proposé ces Avantages.
B n'est pas en mesure de prendre la décision de manière indépendante et impartiale, même si elle n'a pas conscience de la situation (« tout le monde fait comme ça », « c'est la pratique courante des affaires », « nous voulions créer un cadre informel pour faciliter les échanges », etc.)

LE TRAFIC D'INFLUENCE



A (le corrupteur) a recours à C (le tiers), qui va exercer une influence sur B (le corrompu).
Le but est également d'obtenir un Avantage (une décision, une autorisation, un contrat, etc.) en faveur de A.
C peut être :

- un intermédiaire rémunéré par A au titre d'un contrat (un agent, un apporteur d'affaires, un représentant d'intérêts, etc.). L'existence d'un contrat ne légitime pas pour autant ces pratiques,
- un intermédiaire rémunéré en l'absence de contrat.

C utilise son influence (réelle ou pas) sur B : elle connaît B « de son carnet d'adresse », d'une relation de travail ou personnelle.

Fiche 6

LA REPRÉSENTATION D'INTÉRÊT ET LES INTERACTIONS AVEC DES PERSONNES PUBLIQUES

Définitions

Les salariés doivent faire la différence entre les **interactions « simples »** et les **interactions « ciblées »** (aussi appelées « action de représentation d'intérêt »), et appliquer les règles nécessaires selon leur situation.

LES INTERACTIONS « SIMPLES »

Les interactions simples entre Lidl France et un ***Agent public*** sont celles qui ne visent pas à agir/influer sur une ***Décision publique*** particulière.

Ces interactions peuvent être à l'initiative de Lidl France (c'est le cas des **opérations de communication,** ou de l'***Agent public*** (comme une invitation aux voeux du maire par exemple).

Ces interactions sont des échanges nécessaires à la conduite des activités Lidl France, notamment en vue de faire connaître l'entreprise :

- réponse à un courrier d'une collectivité ;
- présence à un événement public et professionnel auquel des salariés Lidl France sont invités ;
- visite par une délégation d'élus d'une plateforme logistique ;
- opération de communication locale (présentation des produits régionaux, foire aux vins etc.) ;
- ou présentation d'un projet d'implantation, du concept de nouveaux supermarchés Lidl France, des initiatives RSE de Lidl France.

LES INTERACTIONS « CIBLÉES »

On parle d'interactions **ciblées** lorsque Lidl France, de sa propre initiative, va entrer en contact avec un ***Responsable public*** **dans le but** d'influer sur une ***Décision publique*** dans l'intérêt de Lidl France.

Il s'agit d'une **action de représentation d'intérêts** (autrement dit de ***lobbying***), définie et encadrée par la loi Sapin II. Les actions de représentation d'intérêts de Lidl France sont organisées à l'échelon national de l'organisation de Lidl France. Elles doivent être déclarées annuellement et publiquement auprès de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP).

La représentation d'intérêts est en principe possible, mais devient répréhensible et constitutif de Corruption quand la personne exerçant une activité de représentation d'intérêts offre ou propose d'offrir un avantage à un Responsable public afin de l'inciter à prendre une décision qui lui serait favorable.

LES RELATIONS AVEC LES AGENTS PUBLICS

Aucun avantage de quelque nature que ce soit ne doit ou ne peut être proposé directement à un ***Agent public***, même pour un montant modeste (exemple ***Paiements de facilitation***). Les seules exceptions à la règle sont les invitations à des évènements organisés par Lidl France en vue de promouvoir ses activités ou ses produits.

Règle chez Lidl

Les interactions avec des ***Agents publics*** sont autorisées si elles sont **objectivement et directement justifiées** par des raisons professionnelles légitimes.

Par exemple, la présentation d'un projet d'implantation d'un supermarché Lidl peut justifier la rencontre avec un maire ou l'un de ses adjoints, la présentation d'un projet de construction d'une nouvelle plateforme logistique peut amener à des réunions avec le préfet.

Bonnes pratiques

Les **bonnes pratiques** suivantes sont à adopter pour conduire ces interactions :

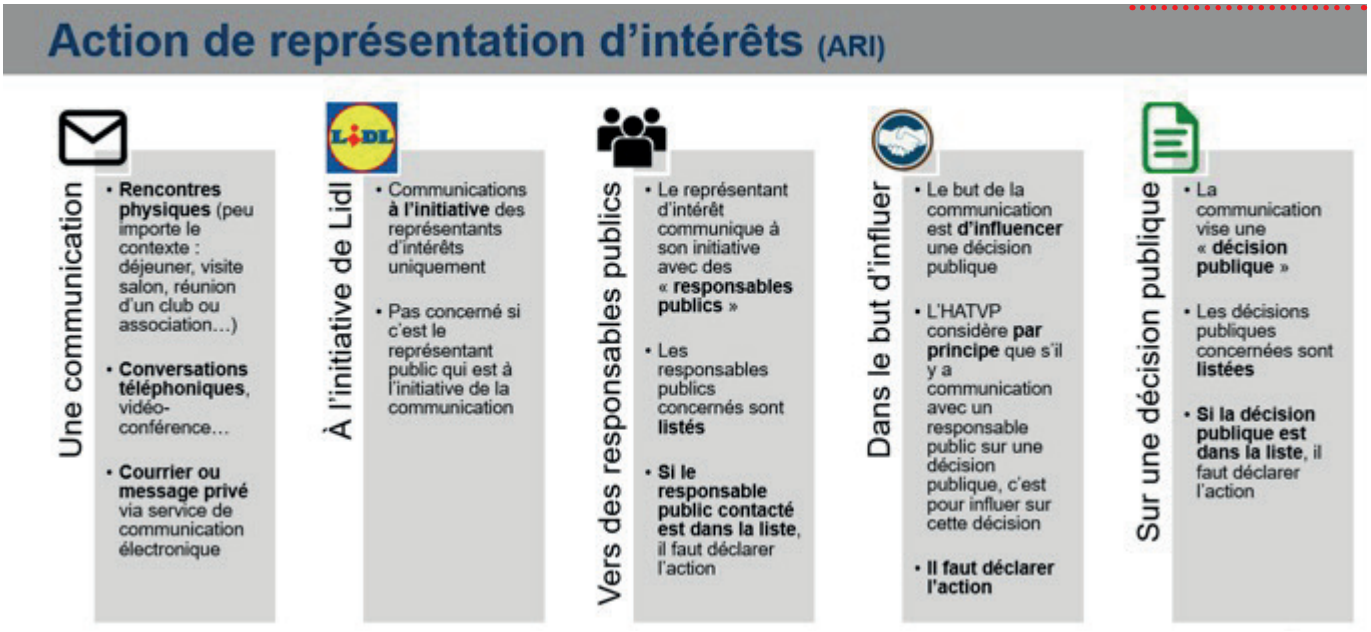
- en cas de rendez-vous avec un ***Agent public,*** prévoir un ordre du jour spécifique, détaillé et déclarer s'il s'agit d'une action de représentation d'intérêts à l'adresse compliance@lidl.fr ;
- privilégier des thématiques RSE (éducation, écologie, social, culture…) ;
- inviter plusieurs ***Agents publics*** (élus par exemple) sans cibler un bord politique ;
- ne pas inviter des ***Agents publics***, dans la mesure où ils interviennent dans l'instruction d'une demande présentée par Lidl France (permis de construire, AT-ERP, etc.).

Illustration

REPRÉSENTATION D'INTÉRÊTS

CAS : un Directeur Régional invite des députés à visiter une plateforme logistique Lidl France. À cette occasion, il présente l'action des accords triparties Lidl France en faveur du monde agricole. Il leur demande de soutenir un amendement d'un projet de loi, qui modifierait la réglementation actuelle et viserait à donner un régime autonome à ces tripartites. Le Directeur Régional se demande s'il s'agit d'une action de représentation d'intérêts.

CONDUITE À ADOPTER : inviter des ***Agents publics*** pour une simple visite et une présentation des activités Lidl France constitue une **interaction simple** (ici une action de communication). Mais une invitation d'élus en vue de leur demander de soutenir un amendement à un projet de loi est une interaction ciblée, puisqu'il s'agit d'une action auprès d'un ***Responsable public,*** à l'initiative de Lidl France, dans le but d'influer sur une ***Décision publique.*** Par conséquent, le Directeur Régional devra déclarer cette action auprès du service Compliance (compliance@lidl.fr).



En cas

DE DOUTE

En cas de doute

LE DISPOSITIF D'ALERTE INTERNE

Pourquoi un dispositif d'alerte interne ?

Dans le respect de la loi Sapin II, le dispositif mis en place par Lidl France permet de signaler toute situation qui constituerait un **manquement au droit en vigueur et aux directives internes** (corruption, fraude, trafic d'influence, manquement en matière de protection des données, de droit de la concurrence, de sécurité alimentaire, etc.).

Qui peut utiliser le dispositif ?

Tout salarié peut avoir accès au dispositif d'alerte interne, quel que soit son statut ou son contrat.

Le dispositif est également accessible à **toute personne externe** souhaitant signaler une situation ou un comportement douteux.

Pourquoi signaler ?

Chaque salarié doit s'assurer que les mesures énoncées dans le présent Code de conduite Compliance soient respectées.

Les salariés sont **invités** à signaler toute infraction dont ils auraient connaissance. En effet, les manquements et infractions peuvent avoir de sérieuses répercussions pour Lidl France et ses salariés (enquêtes et poursuites, atteinte à la réputation, etc.).

Si je réponds « non » à une des interrogations suivantes, je suis sûrement dans une situation à signaler :

- Est-ce légal, ou du moins, suis-je certain que la situation peut être validée d'un point de vue juridique ?
- Est-ce conforme aux valeurs Lidl France, à l'éthique, à l'intégrité ?
- Est-ce conforme aux procédures internes de mon service ?
- Suis-je à l'aise avec la situation rencontrée et est-ce que je la conseillerais à titre personnel ?
- La situation serait-elle perçue correctement si elle devenait publique (presse, internet, réseaux sociaux) ?

Un salarié **protège** ainsi l'entreprise et l'ensemble des salariés en ne restant pas **passif** devant une telle infraction

Comment signaler ?

En contactant les référents suivants :

- le supérieur hiérarchique
- le Responsable Compliance
- l'adresse générique compliance@lidl.fr
- l'avocat tiers de confiance : Maître Nathalie SCHMELCK
  Schmelck Avocats – 4 rue Brunel 75017 Paris
  Tél. 01 82 83 84 60 – Email : n.schmelck@avocatcompliance.fr
- en utilisant la plateforme de signalement en ligne BKMS (https://www.bkms-system.net/lidl)

À ces canaux s'ajoute la possibilité de recourir directement à des canaux de notification externes, sans attendre le résultat des alertes internes. Les conditions d'exercice de ce droit peuvent se faire à l'autorité compétente, au Défenseur des droits, à la justice ou à un organe européen.

Traitement de l'alerte

L'auteur du signalement reçoit un **accusé de réception** du signalement. L'auteur est informé de la **recevabilité** du signalement, de ses **suites** et de la **clôture** du dossier dans un délai raisonnable (susceptible d'être étendu en cas de nécessité de vérifications complémentaires).

Si le signalement n'a pas fait l'objet d'un traitement dans un **délai raisonnable,** l'auteur du signalement peut recourir aux dispositifs prévus dans la **loi Sapin II** (s'adresser à l'autorité judiciaire, à une autorité administrative ou aux ordres professionnels, et en l'absence de traitement du signalement par ces organismes, le rendre public).

Confidentialité des alertes

Toute alerte effectuée doit être traitée avec la plus stricte confidentialité.

L'identité de l'auteur du signalement ainsi que les informations signalées seront tenues confidentielles.

Les éléments de nature à identifier l'auteur du signalement ne pourront être divulgués, sauf à l'autorité judiciaire, qu'avec le **consentement** de l'auteur du signalement.

Les éléments de nature à identifier la personne mise en cause par un signalement ne pourront être divulgués, sauf à l'autorité judiciaire, qu'une fois établi le caractère fondé de l'alerte.

Le salarié peut en outre effectuer un signalement **anonyme**, notamment via la plateforme de signalement en ligne BKMS ou toute autre plateforme de signalement qui viendrait remplacer BKMS.

Protection des lanceurs d'alerte

La loi Sapin II prévoit un **statut protecteur** pour les lanceurs d'alerte agissant de manière **désintéressée** et de **bonne foi,** ayant **personnellement** connaissance des faits signalés et ayant utilisé le système **d'alerte interne** mis à disposition par l'entreprise. Lidl France et ses instances garantissent ce statut protecteur.

Informations relatives aux données personnelles

Lidl France traite les données afin de :

- recueillir et traiter les alertes ou signalements visant à signaler un manquement à une règle spécifique ;
- effectuer les vérifications, enquêtes et analyses nécessaires ;
- définir les suites à donner au signalement ;
- assurer la protection des personnes concernées ;
- exercer ou défendre des droits en justice.

Tout salarié dont les données personnelles sont collectées à l'occasion d'un signalement dispose notamment d'un droit d'accès, de rectification et d'effacement de ses données. Pour en savoir plus sur la gestion de ses données personnelles et pour exercer ses droits, le salarié trouvera de plus amples informations au sein de la politique de protection des données du site internet : https://corporate.lidl.fr/protection-des-donnees.

VOS OUTILS

- **Page internet Lidl Coporate** > FAQ sur le fonctionnement du dispositif d'alerte interne
- **Page internet Lidl Coporate** > Protection des données
- **Page LIVE** > A propos > Compliance > Dispositif d'alerte interne

En cas de doute

RÉGIME DISCIPLINAIRE

Le Code de conduite Compliance fait partie intégrante du ***Règlement Intérieur***. Le non-respect des principes et règles présentés dans le Code de conduite Compliance peut conduire à des sanctions disciplinaires et légales.

Un manquement aux règles de lutte contre la corruption figurant dans le Code de conduite Compliance peut exposer un salarié à des poursuites disciplinaires pouvant aller de l'avertissement au licenciement disciplinaire, conformément au ***Règlement Intérieur*** de Lidl France.

Quelques

DÉFINITIONS

Lexique

AGENCE FRANÇAISE ANTI-CORRUPTION (AFA) : agence créée par la Loi Sapin II, placée auprès du ministre de la Justice et du ministre en charge du Budget, qui aide les personnes soumises à la loi Sapin II à prévenir et à détecter les faits de corruption, de trafic d'influence, de concussion, de prise illégale d'intérêt, de détournement de fonds publics et de favoritisme. Elle est dotée d'un pouvoir administratif de contrôle lui permettant de vérifier la réalité et l'efficacité des mécanismes de conformité, de compliance et de lutte contre la corruption mis en place par les entreprises, l'État et les collectivités territoriales. Elle effectue donc des contrôles. Elle comprend également une commission des sanctions qui peut prononcer des sanctions envers les entités ne respectant pas leurs obligations :

- l'injonction de se mettre en conformité aux obligations légales dans un délai maximal de 3 ans ;
- une amende d'un montant maximal de 200 000 euros pour les personnes physique et d'un million d'euros pour les personnes morales ;
- la publication, la diffusion et l'affichage, en tout ou partie, de la décision prononçant une injonction ou une amende, aux frais de la personne physique ou morale sanctionnée.

AGENT PUBLIC : toute personne dépositaire de l'autorité publique, c'est-à-dire toute personne investie par délégation de la puissance publique d'un pouvoir de décision ou de contrainte (qu'elle exerce de façon permanente ou temporaire) :

- Toute personne chargée d'une mission de service public, c'est-à-dire toute personne qui, sans avoir reçu un pouvoir de décision ou de contrainte conféré par la puissance publique, exerce cependant une mission d'intérêt général ;
- Toute personne investie d'un mandat électif public, c'est-à-dire toute personne élue chargée d'agir au nom et pour le compte de ses électeurs, qu'elle soit ou non investie d'un pouvoir de décision ou de contrainte.

AVANTAGE : comprend tout(e) prestation (en espèce ou en nature), paiement, cadeau, service, prêt, invitation, contribution, don, subvention ou parrainage, et plus généralement tout ce qui a un intérêt pour le bénéficiaire, quelle que soit sa valeur nominale.

BLANCHIMENT D'ARGENT : action qui consiste à dissimuler l'origine de fonds obtenus illégalement afin qu'ils paraissent être issus de sources légitimes.

CONFLIT D'INTÉRÊTS : toute situation d'interférence entre un intérêt (celui de l'entreprise ici) et des intérêts publics ou privés de nature à influencer ou à paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif d'une fonction.

CORRUPTION fait pour une personne investie d'une fonction déterminée (publique ou privée) de proposer, de solliciter ou d'accepter un don ou un avantage quelconque en vue d'accomplir, ou de s'abstenir d'accomplir un acte entrant dans le cadre de ses fonctions, ou bien d'obtenir d'une personne un acte entrant dans le cadre de ses fonctions. La corruption n'implique pas toujours un acte ou une proposition matérielle et n'implique pas de notion de réussite de l'acte visé (la simple tentative de corruption est sanctionnée). On distingue la corruption active (fait de proposer de l'argent ou un service à une personne qui détient un pouvoir en échange d'un avantage indu) de la corruption passive (fait d'accepter cet argent ou ce service).
Ces délits peuvent être punis jusqu'à de 10 ans de prison et 1 million d'euros d'amende, dont le montant peut être porté au double du produit de l'infraction (Articles 432-11 et s, 433-1 1° et s, 434-9 et s, 435-1 et s, 445-1 et s du Code pénal).

CORRUPTION ACTIVE : fait pour une personne (le corrupteur) de proposer un avantage quelconque à une personne pour obtenir un acte entrant dans le cadre des fonctions de la personne visée (le corrompu).

CORRUPTION PASSIVE : fait pour la personne investie de la fonction déterminée (le corrompu), d'accepter, de céder, de solliciter l'avantage d'une personne (le corrupteur).

DÉCISION PUBLIQUE : une annexe au Décret n° 2017-867 du 9 mai 2017 relatif au répertoire numérique des représentants d'intérêts fixe la liste des types de décisions publiques : les lois, y compris constitutionnelles ;

- Les ordonnances de l'article 38 de la Constitution ;
- Les actes réglementaires ;
- Les décisions dites d'espèce, mentionnées à l'article L. 221-7 du code des relations entre le public et l'administration. Il peut s'agir, par exemple, d'une déclaration d'utilité publique dans le cadre d'une procédure d'expropriation (ou de la décision de classement d'une installation classée pour la protection de l'environnement) ;
- Les marchés publics, lorsque la valeur estimée hors taxe du besoin est égale ou supérieure aux seuils européens ;
- Les contrats de concession, lorsque la valeur estimée hors taxe du besoin est égale ou supérieure aux seuils européens ;
- Les contrats valant autorisation temporaire d'occupation du domaine public ;
- Les baux emphytéotiques administratifs ;
- Les contrats portant cession des biens immobiliers relevant du domaine privé de l'État ou de ses établissements publics ;
- Les délibérations des collectivités territoriales approuvant la constitution d'une société d'économie mixte à opération unique ;
- Les **« Autres décisions publiques »** (voir définition ci-dessous).

AUTRES DÉCISIONS PUBLIQUES au titre des « Autres décisions publiques » dont les contours ne sont pas précisés par l'annexe au décret du 9 mai 2017, sont prises en compte :

- Les décisions individuelles ayant pour objet la délivrance, la modification, le retrait ou le renouvellement d'un agrément, d'une autorisation, d'une certification, d'une dérogation, d'une dispense, d'une exemption, d'une habilitation, d'une homologation, d'une inscription sur une liste, d'une licence, d'un permis, d'un titre, ou d'un avantage financier de quelque nature que ce soit ;
- Les décisions individuelles de nomination ;
- Les actes pris par les autorités administratives et publiques indépendantes lorsqu'ils ont une portée normative certaine, c'est-à-dire lorsqu'ils revêtent le caractère de dispositions générales et impératives ou lorsqu'ils énoncent des prescriptions dont ces autorités peuvent sanctionner la méconnaissance.

DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL : toute information se rapportant à une personne physique identifiée ou identifiable, directement ou indirectement, notamment par référence à un identifiant, tel qu'un nom, un numéro d'identification, des données de localisation, un identifiant en ligne, ou à un ou plusieurs éléments spécifiques propres à son identité physique, physiologique, génétique, psychique, économique, culturelle ou sociale.

INTÉRÊT GÉNÉRAL : une association ou un organisme est dit d'intérêt général lorsqu'il ne fonctionne pas au profit d'un cercle restreint de personnes, qu'il fait l'objet d'une gestion désintéressée, et qu'il n'exerce pas d'activité lucrative. La notion de gestion désintéressée s'apprécie selon les conditions précisées à l'article 261 -7-1°-d du Code général des impôts. Il s'agit notamment des organismes à but non lucratif, ne concurrençant pas une entreprise commerciale.

INTERMÉDIAIRE : toute personne physique, personne morale, entreprise, partenariat, association, fondation, fiducie ou autre entité agissant ou chargée d'intervenir pour le compte ou au profit de Lidl France, dans le but de réaliser une mission d'intermédiaire. Il peut s'agir de personnes physiques comme des agents commerciaux ou immobiliers, des consultants, des « apporteurs d'affaires », des « facilitateurs », des distributeurs, mais aussi de personnes morales sous forme d'entreprise, d'agence, d'association etc.

LOBBYING (= représentation d'intérêts) : fait d'exercer, comme activité principale ou régulière, une influence sur la décision publique, notamment sur le contenu d'une loi ou d'un acte réglementaire en entrant en communication avec des responsables publics.

PAIEMENTS DE FACILITATION : versement de sommes modiques à des Agents publics (voir définition) afin de sécuriser ou d'accélérer l'exécution d'actes administratifs usuels ou des formalités nécessaires lui incombant.

PARTENAIRE COMMERCIAL : toute personne physique, personne morale, entreprise partenariat, association, fondation, fiducie ou autre entité agissant ou chargée de la réalisation d'une prestation que Lidl France ne contrôle pas au sens de l'article L. 233-3 du Code de commerce.

PARTENARIAT (aussi appelé « *sponsoring* » ou parrainage) : soutien matériel apporté par une personne physique ou morale à une manifestation, à une personne, à un produit ou à une organisation en vue d'en retirer un bénéfice direct, moyennant l'octroi d'une contrepartie équivalente et raisonnable. Il permet au « sponsor » de soutenir le bénéficiaire tout obtenant une contrepartie pour ses propres intérêts, tels que la présentation de ses produits ou la valorisation de son image.

PRISE ILLÉGALE D'INTÉRÊTS : la prise illégale d'intérêts désigne le fait pour une personne dépositaire de l'autorité publique « de prendre, recevoir et conserver, directement ou indirectement, un intérêt quelconque dans une entreprise ou une opération dont elle a, au moment de l'acte, en tout ou partie, la charge de la surveillance, de l'administration, de la liquidation ou du paiement ». Cette infraction est punie de 5 ans de prison et 500 000 euros d'amende, dont le montant peut être porté au double du produit tiré de l'infraction (article 432-12 du Code pénal).

PROBITÉ : qualité morale de droiture, de bonne foi et d'honnêteté professionnelle qui se manifeste par le respect rigoureux des lois et des directives internes. On parle également d'honnêteté, d'incorruptibilité, d'intégrité, de loyauté ou de moralité.

RÈGLEMENT INTÉRIEUR : désigne le règlement intérieur de l'entreprise Lidl France.

REPRÉSENTANT D'INTÉRÊTS : tout personne morale dont un dirigeant, un employé ou un membre a pour activité principale ou régulière d'influencer sur le contenu d'une Décision publique (voir définition) en entrant de sa propre initiative en communication avec les personnels politiques et administratifs français (voir définition Responsable public).

RESPONSABLE PUBLIC : la liste exhaustive des responsables publics est fixée par la loi sur les actions de représentation d'intérêts :

- Les membres du Gouvernement ;
- Les membres des cabinets ministériels et les salariés du Président de la République ;
- Les députés, les sénateurs et leurs salariés (Assemblée nationale – Sénat) ;
- Le Président de l'Assemblée nationale, le Président du Sénat et leurs membres de cabinet (Assemblée nationale – Sénat) ;
- Les agents des services de l'Assemblée nationale et du Sénat, dont la liste figure sur le site internet de chaque assemblée ;
- Les membres des collèges et des commissions des sanctions des autorités administratives et publiques indépendantes mentionnées au 6° du I de l'article 11 de la loi du 11 octobre 2013 précitée, la liste de ces autorités étant annexée au décret du 9 mai 2017 précité ;
- Les directeurs généraux, secrétaires généraux, ainsi que leurs adjoints, des mêmes autorités ;
- Les personnes titulaires d'un emploi à la décision du Gouvernement pour lequel elles ont été nommées en Conseil des ministres. La liste de ces emplois est mise à jour sur le site internet de la Haute Autorité.

Depuis le 1er juillet 2022, sont également concernés les Présidents, Vice-Présidents, Directeurs, Directeurs adjoints, chefs de cabinet et conseillers des Conseils régionaux, départementaux, des communes et des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI).

TRAFIC D'INFLUENCE : fait pour une personne de recevoir, d'accepter, ou de solliciter des dons dans le but d'abuser de son influence, réelle ou supposée, sur un tiers, afin que ce tiers prenne une décision favorable. Il implique trois acteurs : le bénéficiaire (celui qui fournit l'Avantage), l'intermédiaire (celui qui utilise l'influence réelle ou supposée pour servir le bénéficiaire) et la personne cible, qui détient le pouvoir de décision visé (autorité ou administration publique, magistrat, expert, etc.). Le droit pénal distingue le trafic d'influence actif (du côté du bénéficiaire) et le trafic d'influence passif (du côté de l'intermédiaire). Les peines encourues peuvent aller jusqu'à 10 ans de prison et 500 000 euros d'amende, dont le montant peut être porté au double du produit de l'infraction (Articles 432-11, 2° et s, 433-1, 2° et s, 434-9-1 et s, 435-2 et s du Code pénal).

Le service Compliance
accompagne le salarié
en cas de doute :

compliance@lidl.fr