

Code de conduite anti- corruption et anti-traffic d'influence

I. PREAMBULE

Casinotier, dynamique, convivial et engagé, la société **SAS GRAND CASINO DE CABOURG** inspire, partage et applique les valeurs du Groupe PARTOUCHE.

A ce titre, le Groupe et la société **SAS GRAND CASINO DE CABOURG** ont toujours condamné et combattu toutes les formes de corruption et de trafic d'influence et n'admettent aucune tolérance à l'égard de ces comportements. C'est un engagement fort, que de préserver des règles éthiques concrètement appliquées.

L'enjeu est essentiel :

- Pour la société **SAS GRAND CASINO DE CABOURG**, dans la mesure où celle-ci encourt des sanctions pénales, commerciales, financières ou administratives en cas de non-respect des règles proscrivant la corruption et le trafic d'influence, sans faire état du préjudice en termes d'image et de réputation ;
- Pour les collaborateurs eux-mêmes, qui peuvent également voir leur responsabilité pénale engagée.

La loi n°2016-1091 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (dite « *Sapin II* ») impose aux grands groupes de prendre des mesures concrètes destinées à prévenir et à détecter la commission, en France ou à l'étranger, de faits de corruption ou de trafic d'influence.

Parmi les mesures et les procédures requises, figure la mise en place d'un Code de conduite définissant et illustrant les différents types de comportement à proscrire.

Tel est l'objet du présent document, destiné à être intégré au règlement intérieur de la société **SAS GRAND CASINO DE CABOURG**.

II. CHAMP D'APPLICATION DU CODE DE CONDUITE

Le présent Code de conduite s'applique à toutes les personnes qui exécutent un travail au sein de la société **SAS GRAND CASINO DE CABOURG** : ses salariés, quel que soit leur niveau hiérarchique, les salariés d'entreprises prestataires extérieures, les salariés d'entreprises d'intérim et les stagiaires. L'ensemble de ces personnes est visé par le terme « *collaborateurs* » au sein du présent document.

De manière générale, il incombe à chaque collaborateur d'appliquer les règles énoncées dans le présent Code de conduite et de veiller à ce que ces règles soient respectées par son équipe ou les personnes qui sont sous sa responsabilité.

En revanche, seuls les salariés de la société **SAS GRAND CASINO DE CABOURG** se voient appliquer les dispositions relatives aux sanctions disciplinaires et au dispositif d'alerte interne, prévus par le présent Code de conduite.

III. QU'EST-CE QUE LA CORRUPTION ?

La corruption, c'est proposer quelque chose à quelqu'un pour obtenir un avantage indu de sa part.

Elle se caractérise par deux éléments :

- d'une part, un acte de corruption consistant à solliciter, proposer, octroyer, donner ou accepter un avantage,
- d'autre part, une finalité spécifique visant à obtenir du « *corrompu* » qu'il accomplisse ou s'abstienne d'accomplir un acte relevant de sa fonction.

La corruption peut prendre deux formes, toutes aussi répréhensibles l'une que l'autre :

- dans sa forme active, la corruption est caractérisée par le fait de proposer sans droit, à tout moment, directement ou indirectement, à une personne

du secteur public ou du secteur privé, des offres, promesses, dons, cadeaux ou avantages quelconques pour elle-même ou pour autrui, afin qu'elle accomplisse ou s'abstienne d'accomplir un acte de sa fonction.

- dans sa forme passive, la corruption consiste à solliciter ou à accepter dans les mêmes conditions, un avantage quelconque.

En France, la corruption est sanctionnée par les articles L. 432-11, 433-1, 434-9 et L. 445-1 et suivants du Code pénal. De nombreux textes internationaux interdisent également (Convention de l'OCDE sur la lutte contre la corruption, Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, Convention des Nations Unies sur la corruption, Pacte mondial des Nations Unies, Conventions pénale et civile sur la corruption du Conseil de l'Europe).

Elle englobe des pratiques et des réalités très diverses :

Quels sont acteurs concernés ?

Les personnes ou entités concernées sont les agents publics (titulaires d'un mandat électif ou exécutif, fonctionnaires, employés d'entités publiques ou d'organisation nationales ou internationales, etc...), mais aussi des personnes privées telles que des clients, des fournisseurs ou des partenaires commerciaux.

La nationalité de la personne ou entité « corrompue » ou la nature internationale de l'affaire concernée est sans incidence sur l'interdiction.

Quels types d'avantages sont concernés ?

Sont visés les versements de sommes d'agents liquides (« pot-de-vin ») mais également les cadeaux, objets, services, divertissements, etc.
Cette liste n'est bien entendu pas limitative.

L'interdiction s'applique indépendamment du fait que les fonds, les biens ou les services utilisés pour commettre un acte de corruption soient ceux de l'entreprise ou ceux d'un collaborateur.

Quels types de comportements sont proscrits ?

Les comportements de corruption active sont proscrits : il est interdit de tenter d'obtenir d'un tiers qu'il accomplisse un acte relevant de sa fonction en lui proposant ou en lui octroyant un avantage.

La corruption passive est tout autant interdite : aucun collaborateur n'est autorisé à faire usage de sa fonction pour solliciter, demander, accepter, obtenir ou se faire promettre un avantage.

L'interdiction s'applique même si l'avantage est octroyé ou proposé de manière indirecte, c'est-à-dire par le biais d'un intermédiaire (agents, consultants, sous-traitants, mandataire ou toute personne agissant au nom ou pour le compte du Groupe et/ou de ses filiales).

L'interdiction vaut en France comme à l'étranger.

Quelle peut être la finalité des actes proscrits ?

La proposition ou l'octroi de l'avantage doit être effectué dans un but inapproprié qui peut correspondre à tout ce qui avantage, de manière irrégulière, la société SAS GRAND CASINO DE CABOURG et/ou le Groupe : obtention d'un contrat, d'une affaire, d'un marché, d'une autorisation, d'un délai de paiement, suspension de contrôle, influence sur le résultat d'un contrôle, suppressions de pénalités, etc.
Cette liste n'est bien entendu pas limitative.

Illustrations de faits de corruption :

1 - Risque de corruption lors de travaux de construction et de rénovation

Si l'entreprise a recours à différents prestataires de services pour les travaux de construction et de rénovation.

Si l'entreprise ne contrôle pas systématiquement le processus de gestion des travaux mis en œuvre par les différents prestataires. Cette situation favorise plusieurs schémas de risque de corruption possibles.

1.1. Non-respect d'un processus de sélection

Si l'entreprise a recours à un prescripteur pour réaliser ses projets de travaux de construction et rénovation. Il profite de la situation de confiance installée entre les deux parties pour ne jamais mettre d'autres sociétés en concurrence, en contrepartie d'un avantage indu.

1.2. Influence

La Mairie recommande fortement le recours à un prestataire de travaux de rénovation dans le projet de la construction d'un nouveau bâtiment. En contrepartie, la Mairie reçoit un avantage indu de la part du prestataire recommandé.

1.3 Prestations fictives

Un prescripteur s'entend avec un autre intervenant, dans un projet de travaux de rénovation, pour facturer des prestations fictives au Groupe et se partager la somme indue.

1.4 Surfacturation

Un prescripteur s'accorde avec un bureau d'études pour surfacturer des prestations à l'entreprise et se partager la somme indue.

2 - Risque de corruption dans les relations avec un agent public

Si l'entreprise, dans le cadre de son activité, a des contacts réguliers avec des agents publics, par exemple :

- la Mairie ;
- la Police des jeux.

S'il n'existe pas de dispositif compliance dédié aux relations avec les agents publics et à la lutte contre la corruption.

Cette situation favorise plusieurs schémas de risque de corruption possibles.

2.1. Cadeaux/Invitations/Offerts

Un salarié invite régulièrement un agent public de la Police des jeux à déjeuner lors d'une inspection afin de gagner sa confiance.

Un salarié invite régulièrement un agent public de la Mairie à dîner afin d'accélérer ou obtenir un permis de construire pour une partie annexe du bâtiment.

Un salarié invite régulièrement un agent public de la Mairie à déjeuner afin d'obtenir un renouvellement de bail du terrain où se situe le bâtiment de la société SAS GRAND CASINO DE CABOURG et appartenant à la Mairie.

2.2. Sponsorings/Mécénats

Un salarié accepte de faire un partenariat de mécénat de sport demandé par la Mairie, en contrepartie d'une décision administrative favorable à la société SAS GRAND CASINO DE CABOURG..

Comme prévu par la délégation de service public, une Collectivité reçoit une contribution financière de l'entreprise pour le développement touristique. La contribution est détournée de son objectif par la Collectivité.

Une délégation de service public est un contrat par lequel une personne morale de droit public confie la gestion d'un service public à un opérateur économique dont la rémunération est liée au résultat d'exploitation du service.

2.3. Paiement de facilitation

Lors d'un déplacement professionnel, un salarié se fait arrêter par les douaniers qui lui demandent de payer une somme en liquide pour pouvoir monter dans l'avion. Malgré le fait que le salarié a tous ces papiers en règle, il est contraint de payer cette somme en liquide à la douane pour pouvoir embarquer.

2.4. Pot de Vin

Pour obtenir les autorisations relatives à la sécurité du site afin d'organiser un spectacle dans l'entreprise, l'organisateur de l'événement, verse un pot de vin à un agent public de la Mairie.

Un intermédiaire verse un pot de vin à un agent public en vue d'obtenir un marché pour le Groupe.

2.5. Ecritures comptables frauduleuses

Un salarié invite régulièrement un agent public de la Mairie à déjeuner et il impute les invitations sur un autre compte pour dissimuler la pratique.

3 - Risque de corruption dans les relations d'affaires avec un tiers privé

L'entreprise, dans le cadre de son activité, a des contacts réguliers avec des tiers privés, par exemple :

- Fournisseurs,
- Clients-Fournisseurs,
- Intermédiaires / apporteurs d'affaires,

- Sous-traitants, etc.

Si l'entreprise n'a pas de dispositif compliance dédié aux relations avec les tiers et à la lutte contre la corruption, cette situation favorise plusieurs schémas de risque de corruption possibles.

3.1. Cadeaux/Invitations/Offerts

Un salarié invite très régulièrement un journaliste dans des restaurants luxueux afin de l'influencer dans la rédaction de son prochain article sur l'entreprise.

Un fournisseur offre à l'entreprise des fournitures / marchandises pouvant influencer une prise de décision de l'entreprise.

Un fournisseur invite très régulièrement un salarié à des événements culturels et sportifs pouvant influencer une prise de décision de l'entreprise.

3.2. Sponsorings/Mécénats

Un salarié accepte de sponsoriser une association locale alors que l'opération n'apporte pas de visibilité à l'entreprise. En contrepartie, il obtient un avantage indu.

3.3. Non-respect d'un processus de sélection

Un fournisseur de l'entreprise, qui est aussi client joueur régulier, est favorisé par un salarié pour renouveler leur partenariat en contrepartie d'un avantage indu.

Un sous-traitant, agissant pour l'entreprise, sélectionne un distributeur avec lequel il a des relations de proximité et sans respecter un processus de mise en concurrence. L'entreprise contracte avec le distributeur sélectionné sans vérifier les conditions de sélection appliquées.

3.4. Non-respect d'un processus de remboursement de dépenses et note de frais

Un salarié offre un cadeau très cher à un fournisseur pour l'influencer dans la prise d'une décision d'affaires cruciale pour les parties et il se fait rembourser par note de frais.

Risque de conflits d'intérêts

Un conflit d'intérêt peut être identifié entre un salarié et un agent public ou un tiers privé.

Si l'entreprise n'a pas de dispositif global dédié à la gestion des conflits d'intérêts, un salarié de l'entreprise peut prendre avantage de cette situation afin de privilégier son intérêt personnel.

4.1. Non respect d'un processus de sélection

Un fournisseur est sélectionné sur la base de sa relation amicale avec un salarié de l'entreprise et en absence de toute mise en concurrence avec d'autres fournisseurs potentiels.

Un salarié a des relations proches avec un client de l'entreprise. Il le sélectionne, sans processus d'appel d'offres, pour des travaux dans l'entreprise.

Un salarié embauche un membre de sa famille pour faire de petits travaux d'aménagement dans l'entreprise et en absence de toute mise en concurrence avec d'autres fournisseurs potentiels.

4.2. Non-respect d'un processus de recrutement

Une personne est embauchée en raison de ses relations de parenté avec ce salarié et sans respecter le processus de recrutement mis en place

IV. QU'EST-CE QUE LE TRAFIC D'INFLUENCE ?

Le trafic d'influence vise à obtenir d'une personne qu'elle abuse de son influence réelle ou supposée en vue de faire obtenir une quelconque décision favorable.

Le trafic d'influence est une infraction voisine de la corruption qui est visée par l'article 433-2 du Code pénal.

La principale différence tient dans sa finalité : l'avantage sollicité, proposé, octroyé, donné ou accepté vise à ce qu'une personne abuse de son influence, qu'elle soit réelle ou supposée, en vue de faire obtenir une décision favorable.

Dans ce cas, la personne ou l'entité à qui l'avantage est octroyé n'est pas celle qui accomplit l'acte souhaité, mais elle exerce son influence pour parvenir au résultat recherché.

Illustrations de faits de trafic d'influence :

Un salarié a des relations proches avec un agent public de la Mairie. Il profite de cette relation pour influencer l'agent public dans ses prises de décisions concernant l'entreprise.

Un salarié a des relations proches avec un agent public de la Police des jeux. Il profite de cette relation pour influencer dans ses prises de décisions concernant l'entreprise.

Un intermédiaire, agissant pour l'entreprise, a des relations proches avec un membre d'un gouvernement local et propriétaire d'une société de fourniture. Il profite de cette relation pour influencer et obtenir un contrat pour l'entreprise.

V. PREVENIR LA CORRUPTION ET LE TRAFIC D'INFLUENCE : TYPOLOGIE DES COMPORTEMENTS A PROSCRIRE

La société SAS GRAND CASINO DE CABOURG veille à ce que ses ressources ou ses biens ne soient pas utilisés à des fins de corruption ou de trafic d'influence, quels que soient les intérêts commerciaux ou financiers en question.

Tout collaborateur s'interdit formellement de commettre des actes de corruption active ou passive ou de participer directement ou indirectement à des faits de trafic d'influence.

La société SAS GRAND CASINO DE CABOURG ne tolérera aucune forme de corruption, que ce soit dans le secteur public ou privé, en France comme à l'étranger, y compris dans les pays où cette infraction donne rarement lieu à poursuites.

Les collaborateurs de la société SAS GRAND CASINO DE CABOURG doivent à ce titre respecter les principes de base suivants :

- s'abstenir de proposer ou d'octroyer tout paiement, « pots-de-vin », cadeau, divertissement (repas, théâtre, concert, match ou évènement quelconque, etc.) ou avantage indu ;

- ne rien proposer (argent, cadeau, service, etc.), directement ou par l'intermédiaire d'un tiers, en échange d'un avantage ou d'un traitement de faveur ;
- ne pas autoriser des tiers à commettre de tels actes pour leur compte ;
- ne verser de sommes d'argent que lorsqu'elles correspondent à des prestations réelles et permises par la loi.

Ils doivent, en outre, respecter les directives propres aux situations décrites ci-après.

❖ **Corruption dans les relations avec les personnes du secteur public**

La nature des activités de la société SAS GRAND CASINO DE CABOURG amène certains de nos collaborateurs à entrer en relation avec des représentants du secteur public : fonctionnaires, titulaires d'un mandat électif ou exécutif, représentants de l'Etat ou de collectivités territoriales, agents publics divers, représentants d'organisations nationales ou internationales.

Conformément aux principes de bases rappelés précédemment, il convient de ne rien leur proposer, directement ou par un intermédiaire, en échange d'un traitement de faveur.

Les « pots-de-vin », consistant à offrir de l'argent ou quelque chose de valeur à une personne du secteur public pour obtenir une décision favorable sont aussi strictement interdits.

Les divertissements (repas, théâtre, événement, musée, etc.) ou marques d'attention destinées à des personnes du secteur public sont exceptionnellement autorisés s'ils sont :

- d'une valeur purement symbolique (par exemple 150 euros maximum) ou organisés par la société SAS GRAND CASINO DE CABOURG
- autorisés par les lois et règlements applicables au bénéficiaire ;
- non-sollicités par le représentant du secteur public.

Une attention tout aussi importante devra être apportée à l'étranger : de nombreux pays ont promulgué des lois très strictes qui condamnent la corruption des fonctionnaires et prévoient des sanctions extrêmement sévères. Chaque salarié doit consulter son supérieur hiérarchique ou le Directeur de la **Société SAS GRAND CASINO DE CABOURG** avant de proposer ou d'offrir un divertissement quelconque ou une marque d'attention à un fonctionnaire ou à toute personne du secteur public à l'étranger.

En tout état de cause, il convient de garder une trace écrite et précise du type de divertissement ou de marque d'attention proposé ou offert, ainsi que de sa justification et de s'assurer qu'il ne puisse pas être considéré comme ayant été fait pour obtenir ou influencer une décision.

Enfin, sont purement et simplement interdits :

- les cadeaux, divertissements ou marques d'attention, quel qu'en soit la valeur, à l'égard de personnes du secteur public dans le contexte d'appels d'offre ou de renouvellement de la Délégation de Service Public ;
- les contributions, directes ou indirectes, à une organisation politique au nom de la société SAS GRAND CASINO DE CABOURG ou du Groupe, ou avec leurs fonds.

❖ **Corruption dans les relations avec les tiers du secteur privé (clients, fournisseurs, partenaires, etc.)**

Les relations avec les clients, les fournisseurs, les sous-traitants, les partenaires et intermédiaires commerciaux doivent être fondées sur un cadre contractuel précisément défini.

Seules les prestations réelles, permises par la loi et pour lesquelles une facture a été établie peuvent donner lieu au versement d'une somme d'argent.

Les cadeaux, divertissements (repas, théâtre, événement, musée, etc.) ou autres marques d'attention peuvent être offerts à des tiers lorsqu'ils correspondent à une pratique commerciale courante c'est-à-dire :

- Lorsqu'ils sont en lien avec l'activité professionnelle de la société SAS GRAND CASINO DE CABOURG: le geste doit avoir été accompli dans le cadre d'une relation commerciale ;
- S'ils sont raisonnables compte tenu de l'objectif commercial ;

- Lorsque la réputation de la société SAS GRAND CASINO DE CABOURG et plus largement du Groupe Partouche ne serait pas entachée s'ils étaient révélés au public ;

- S'ils sont autorisés par la législation applicable dans le pays d'origine du collaborateur à l'origine du geste, dans le pays d'origine du bénéficiaire et dans le pays où le geste a été proposé ou effectué ;

- S'ils n'ont pas été sollicités (pas de demande du bénéficiaire).

Tout collaborateur doit obtenir l'autorisation préalable de son supérieur hiérarchique s'il souhaite proposer un cadeau, un divertissement ou une autre marque d'attention d'une valeur supérieure à 150 Euros HT/ En tout état de cause ces marques, qui nécessitent une autorisation préalable, devront être limitées à une par an pour un même bénéficiaire.

Certaines pratiques peuvent revêtir un caractère licite ou illicite selon les règles locales et les circonstances : il est nécessaire de vérifier les règles et pratiques locales avant de proposer tout cadeau, divertissement ou marque d'attention.

En tout état de cause, il convient de garder une trace écrite et précise du type de cadeau, divertissement ou marque d'attention proposé ou offert ainsi que de sa justification, et de s'assurer qu'il ne puisse pas être considéré comme ayant été fait pour obtenir ou influencer une décision.

Des cadeaux, divertissements ou autres marques d'attention peuvent être acceptées par les collaborateurs de la société SAS GRAND CASINO DE CABOURG si les conditions susmentionnées sont respectées.

❖ **La nécessité d'être vigilant dans le choix des tiers travaillant pour le compte de la société SAS GRAND CASINO DE CABOURG (fournisseurs, sous-traitant, prestataires, etc.)**

Les collaborateurs qui sont en charge du choix des fournisseurs doivent vérifier que le candidat retenu présente les qualifications requises et qu'il n'expose pas la société SAS GRAND CASINO DE CABOURG à un risque en termes de corruption ou de trafic d'influence.

Les vérifications doivent porter sur les points suivants :

- Absence de lien étroit, familial ou commercial, avec une personne du secteur public susceptible d'influencer les activités de la société SAS GRAND CASINO DE CABOURG,
- Réputation en termes de compétence commerciale et fiabilité,
- Stabilité financière (ressources suffisantes pour remplir le contrat),
- Locaux, installation, matériels et personnel suffisants pour réaliser la prestation confiée,
- Implantation bien établie dans le tissu économique concerné.

Les relations doivent être formalisées par un contrat écrit et détaillé. Les règlements effectués doivent correspondre à une prestation vérifiable ayant donné lieu à une facture.

*

Il n'est pas possible, dans le cadre du présent Code de conduite de viser toutes les situations professionnelles que les collaborateurs sont susceptibles de rencontrer.

En outre, toutes les exigences et spécificités des législations locales, qui peuvent parfois se montrer plus ou moins restrictives que la législation française, ne peuvent pas être détaillées dans le présent Code de conduite. Il convient de ne pas hésiter, pour toute question, à demander l'aide de votre supérieur hiérarchique ou du Directeur de la société **SAS GRAND CASINO DE CABOURG**.

La Chambre de commerce internationale a mis en place un outil gratuit visant à dissuader, par la pédagogie, d'effectuer des paiements de facilitation, même lorsqu'ils sont tolérés dans le pays concerné. Cet outil, dénommé RESIST (Résistant Extorsion and Sollicitation in International Transactions) est fondé sur des cas pratiques. Il est accessible en français au lien :

https://cms.iccwbo.org/content/uploads/sites/3/2016/11/RESIST_French-1.pdf

VI. DETECTER LA CORRUPTION ET LE TRAFIC D'INFLUENCE : ETRE ATTENTIFS AUX INDICES

Les collaborateurs de la société SAS GRAND CASINO DE CABOURG doivent être attentifs aux faits et circonstances qui indiquent un risque de corruption ou de trafic d'influence.

Les situations suivantes sont notamment à prendre en compte :

- Indices probants et objectifs laissant apparaître une conduite suspecte ou contraire à l'éthique d'un collaborateur, d'une personne du secteur public

ou de toute personne partie à une transaction en cours ou proposée. Ces indices peuvent notamment être caractérisés en cas de demande directe ou indirecte, explicite ou implicite, d'argent liquide, de cadeau ou d'avantages divers ;

- Parties superflues ou multiplication des intermédiaires ayant des missions similaires en lien avec une transaction en cours ou proposée ;
- Le co-contractant de la société SAS GRAND CASINO DE CABOURG (fournisseur, partenaire, intermédiaire, etc.) intervenant dans une transaction en cours ou proposée :

- o refuse de signer un contrat écrit ;
- o refuse qu'une clause anti-corruption figure dans le contrat ;
- o refuse de signer des déclarations de non-infraction à la loi ;
- o semble ne pas disposer des compétences et du personnel nécessaires ;
- o tient un discours ou commet des actes laissant supposer qu'il faudra peut-être verser une somme d'argent ou octroyer un avantage à quelqu'un pour obtenir un marché, une autorisation ou un contrat ;
- o a été recommandé par une personne du secteur public ;
- o a fait l'objet par le passé d'une condamnation pénale en lien avec son activité professionnelle ;
- o présente des demandes inhabituelles de paiement ou d'autres procédures financières (fausses factures, factures antidatées, etc.) ;
- o demande le versement de commissions, rémunérations, versements sur un compte bancaire à l'étranger ou à l'ordre d'un tiers ;
- o demande des paiements en espèce ;
- o réclame des commissions, rémunérations ou des versements anormalement élevés ou pratiques des tarifs inhabituels ;
- o demande des contributions en faveur d'activités politiques ou caritatives ;
- o demande le remboursement de dépenses sans le justificatif requis.

La présence de l'une ou plusieurs de ces situations, et/ou de tous autres faits et circonstances qui indiquent un risque de corruption ou de trafic d'influence,

requièrent un examen plus approfondi. Pour ce faire, le collaborateur doit en parler à son supérieur hiérarchique ou au Directeur la **société SAS GRAND CASINO DE CABOURG**.

Lorsqu'un salarié a des doutes ou des soupçons quant au comportement à adopter face à une situation susceptible de relever, directement ou indirectement, de faits de corruption ou de trafic d'influence, il doit immédiatement contacter, et préalablement à toute action, son Responsable hiérarchique ou le Directeur de la **société SAS GRAND CASINO DE CABOURG**. Ce dernier l'assistera dans l'analyse de la situation et l'orientera sur la position à adopter.

VII. DISPOSITIF D'ALERTE INTERNE

Tout salarié peut déclencher une alerte interne pour signaler des violations ou manquements graves se rattachant aux infractions présumées et aux principes visés aux paragraphes III à V du présent Code de conduite. Ce dispositif d'alerte interne a été instauré en complément des modes normaux d'alerte afin de permettre aux salariés de signaler volontairement certaines infractions présumées commises par la société SAS GRAND CASINO DE CABOURG ou d'autres salariés.

Il n'a pas pour objet de se substituer aux voies courantes d'informations et de signalement par la voie hiérarchique ou via l'intervention des représentants du personnel.

Les signalements réalisés par le biais du dispositif d'alerte interne étant facultatifs, le fait de ne pas signaler par ce biais un comportement, une plainte ou une infraction présumée entrant dans le champ des présentes ne saurait en conséquence faire l'objet de sanctions.

Pour la société SAS GRAND CASINO DE CABOURG, Monsieur GILQUIN Stéphane est le responsable du traitement des données à caractère personnel collectées dans le cadre de la présente procédure d'alerte interne. Ce traitement est réalisé en conformité avec la Loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'Informatique, aux Fichiers et aux Libertés et ses décrets d'application (« *Loi Informatique et Libertés* »). Conformément à la Loi Informatiques et Libertés, ce traitement a fait l'objet de formalités préalables auprès de la CNIL.

Les données à caractère personnel traitées dans le cadre de la procédure d'alerte interne sont strictement limitées à l'identité, aux fonctions et aux coordonnées du salarié effectuant le signalement, de la personne visée par le signalement et de toutes les personnes prenant part à l'enquête et au traitement du signalement, aux

faits déclarés, aux renseignements réunis au cours de l'enquête, aux résultats de celle-ci et aux mesures qui seront prises à l'issue de l'enquête.

La **société SAS GRAND CASINO DE CABOURG** ne traite ces données qu'aux fins du signalement et du traitement des alertes recueillies dans le cadre de la présente procédure.

❖ **Descriptif de la procédure d'alerte**

1. Le dispositif d'alerte interne a été instauré en vue de ne traiter que les signalements soumis par les salariés de la **société SAS GRAND CASINO DE CABOURG**, et non ceux des fournisseurs, des clients ou de toute autre tierce personne.
2. Le salarié peut effectuer son signalement via l'envoi d'un email à l'adresse dédiée à cet effet :

Signalement-cabourg-sapin@partouche.com

Lors du dépôt d'un signalement, le salarié doit s'identifier et renseigner son nom et ses coordonnées.

Les signalements anonymes doivent être évités et ne seront traités que de façon exceptionnelle si la gravité des faits mentionnés est établie et les éléments factuels sont suffisamment détaillés. Si le salarié procédant au signalement indique son souhait de garder l'anonymat, il doit savoir qu'une procédure particulière et des précautions supplémentaires s'appliquent à l'examen de tout signalement anonyme et que cela peut avoir des conséquences pour la plainte ou l'infraction présumée qui est susceptible, de ce fait, de ne pas être soumise à une enquête exhaustive.

Le signalement effectué par le salarié doit être objectif, les faits déclarés doivent être directement liés à l'infraction et s'avérer rigoureusement indispensables à la vérification des faits allégués. Les données du signalement doivent être utiles, pertinentes et mesurées.

Le signalement envoyé par email sera réceptionné par le Directeur la **société SAS GRAND CASINO DE CABOURG**. Une copie de cet email sera automatiquement transférée au Président du Groupe en sa qualité de Responsable Compliance du Groupe, ou toute personne qu'il désignerait à cet effet et en cette qualité.

Le Directeur Responsable de la société **SAS GRAND CASINO DE CABOURG** accusera réception du signalement et lui rappellera l'existence et les modalités de ses droits d'accès et de rectification des données collectées à caractère personnel dans le cadre du dispositif d'alerte.

3. Le Directeur la société **SAS GRAND CASINO DE CABOURG** diligentera, s'il y a lieu selon lui, une enquête proportionnée à la nature ainsi qu'à la gravité présumée des faits concernant lesquels il aura été alerté.

La prise en compte de l'alerte s'appuie sur les données formulées de manière objective, en rapport direct avec une problématique de corruption ou de trafic d'influence et strictement nécessaires à la vérification des faits allégués.

Dans le cas où les faits exposés dans l'alerte n'entraînent pas dans le champ du dispositif (sans lien avec des faits de corruption ou de trafic d'influence), le lanceur d'alerte en sera informé et les données relatives à l'alerte seront immédiatement détruites.

4. La personne visée par le signalement est immédiatement informée après la réception dudit signalement, afin de pouvoir s'opposer au traitement des données la concernant sauf si cela risque de compromettre sérieusement l'aptitude de la société **SAS GRAND CASINO DE CABOURG** ou du Groupe Partouche à enquêter de manière efficace sur la plainte ou l'infraction présumée ou à réunir les éléments de preuve nécessaires.

Dans le cas où la personne visée par le signalement ne peut pas être immédiatement informée en raison du risque indiqué ci-dessus, la société **SAS GRAND CASINO DE CABOURG** l'informe une fois que les éventuelles mesures conservatoires ont été adoptées.

5. A l'issue de l'enquête, le salarié lanceur d'alerte est informé des suites données à son signalement.

Si des faits de corruptions ou de trafic d'influence sont avérés, une procédure disciplinaire, et le cas échéant des poursuites judiciaires, peuvent être engagées, la société **SAS GRAND CASINO DE CABOURG** pourra alors être amenée à communiquer des éléments contenus par le signalement effectué par le lanceur d'alerte. Dans ce cas, les données relatives à l'alerte sont conservées jusqu'au terme de la (des) procédure(s).

Lorsqu'aucune suite disciplinaire ou judiciaire n'est donnée au signalement, l'ensemble des éléments du dossier sont définitivement détruits dans un délai de deux mois à compter de la clôture des opérations de vérification.

❖ Mesures destinées à garantir la sécurité et la confidentialité de l'alerte

L'adresse email servant au dispositif d'alerte sera sécurisée :

- Il s'agira d'une adresse email spécifique sécurisée par un mot de passe individuel,
- Seul le Directeur de la société **SAS GRAND CASINO DE CABOURG** et le Président du Groupe en sa qualité de Responsable Compliance du Groupe y aura accès.

L'identité du lanceur d'alerte sera connue des seuls destinataires de l'email. Ces derniers sont tenus, à ce titre, à une obligation de confidentialité renforcée, comprenant l'engagement de traiter les alertes reçues de manière confidentielle.

Le Salarié est toutefois informé que pour les besoins de l'enquête ou sur demande particulière d'une autorité administrative ou judiciaire, les informations collectées dans le cadre de la présente procédure sont susceptibles d'être divulguées à des tiers. Cette communication est strictement limitée aux personnes nécessaires et s'entoure de toutes les protections et mesures de confidentialité adéquates.

❖ Protection du lanceur d'alerte

Le salarié ayant procédé à un signalement désintéressé et de bonne foi ne pourra pas être sanctionné à ce titre, même si les faits signalés s'avèrent inexacts ou ne constituent finalement pas une violation du présent Code de conduite. Il ne subira aucun préjudice en termes de carrière du fait de son alerte et ne saurait être exposé à des sanctions en procédant à un tel signalement.

En revanche, l'utilisation abusive du dispositif d'alerte, y compris, mais de façon non limitative, le signalement de mauvaise foi d'un comportement ou d'une infraction peut exposer son auteur à des sanctions disciplinaires ainsi qu'à des poursuites judiciaires.

❖ Droits d'accès/de rectification/de suppression

Conformément à la Loi Informatique et Libertés tout salarié peut, à tout moment, demander si une plainte ou une infraction le concernant a été signalée et accéder aux données le concernant.

Ces données ne pourront toutefois être communiquées que dans la limite des présentes et en aucun cas la personne faisant l'objet d'une alerte ne pourra obtenir communication, sur le fondement de son droit d'accès, des informations concernant l'identité de l'émetteur de l'alerte.

Si les données à caractère personnel enregistrées qui ont été communiquées se révèlent inexacts ou sans pertinence, la personne visée par le signalement peut en demander la correction ou la suppression.

Les personnes concernées sont également informées de ce qu'elles peuvent donner au responsable de traitement des directives relatives au sort de leurs données à caractère personnel après leur mort.

Toute demande relative aux droits susmentionnés pourra être soumise à Monsieur Stéphane GILQUIN le directeur Responsable de la société.

VIII. FORMATION DES CADRES ET PERSONNELS LES PLUS EXPOSES AUX RISQUES DE CORRUPTION ET DE TRAFIC D'INFLUENCE

Les cadres, ainsi que les salariés occupant les fonctions les plus exposées aux risques de corruption et de trafic d'influence, suivront régulièrement des sessions de formation de sensibilisation.

IX. CONSEQUENCES DU NON-RESPECT DU CODE DE CONDUITE

Tous les salariés de la société SAS GRAND CASINO DE CABOURG devront respecter les principes énoncés dans le présent Code de conduite.

Leur non-respect exposera le salarié concerné, en fonction de la gravité de l'infraction commise, aux sanctions disciplinaires prévues par le règlement intérieur.

X. DISPOSITIONS FINALES

Conformément à l'article 17 de la loi n°2016-1091 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique le présent Code de conduite doit être considéré comme une adjonction au règlement intérieur applicable à la société SAS GRAND CASINO DE CABOURG.

Il sera donc :

- soumis pour information et consultation au Comité d'entreprise et au CHSCT de la société **SAS GRAND CASINO DE CABOURG** ;
- communiqué à l'inspecteur du travail ;
- déposé au greffe du Conseil de Prud'hommes ;
- annexé au règlement intérieur.

Le Code de conduite sera affiché dans les locaux de l'entreprise sur les panneaux réservés à cet effet avec le règlement intérieur et sera tenu à la disposition du personnel et remis sur simple demande.

Il entrera en vigueur un mois après l'accomplissement de la dernière des formalités de dépôt et de publicité

Fait à Cabourg, le 20 mars 2018.

S. Gilquin

