



RAPPORT ÉTHIQUE

**UN CLIMAT DE CONFIANCE AU SERVICE
DE NOS COLLABORATEUR(RICE)S
ET DE NOS PARTIES PRENANTES**

2025



À propos

Préambule 1

01 Une gouvernance au service des enjeux éthiques au sens large

- 1.1. Gouvernance de la Direction Conformité 3
- 1.2. Gouvernance quant à la protection des données personnelles 3

02 Nos valeurs fondatrices

- 2.1. Une culture éthique au service de la confiance 5
- 2.2. Un cadre clair et partagé 5
- 2.3. Des référentiels internationaux exigeants 5
- 2.4. Nos quatre valeurs fondamentales 5
- 2.5. Des principes qui guident nos actions au quotidien 6
- 2.6. Un dispositif d’alerte accessible à tous 6

03 En quoi consiste précisément notre combat contre la corruption ?

- 3.1. Les situations à risque 8
- 3.2. Nos engagements 9
- 3.3. Focus sur notre politique cadeaux et invitations 10
- 3.4. Focus sur notre politique en matière de conflits d’intérêt 11
- 3.5. Focus sur notre outil d’évaluation éthique de nos partenaires 11
- 3.6. Focus sur nos exigences en matière de mécénat et de sponsoring 12
- 3.7. Nos actions de formation et sensibilisation 13

04 Pilotage, indicateurs et feuille de route

- 4.1. Objectifs et indicateurs clés 15
- 4.2. Synthèse et perspectives 15

À PROPOS

Ce document reprend nos principes éthiques, et met en avant notre démarche sur les thématiques centrales que sont les actions de Lutte contre la corruption, cadeaux et invitations, conflits d’intérêts, évaluation éthique des tiers ou les actions de mécénat sponsoring.

PRÉAMBULE

La société Vitogaz France fait partie du groupe RUBIS, pleinement engagé sur les sujets de Durabilité, et notamment au travers de sa feuille de route 2022-2025 qui fixe un cadre collectif structurant à l’ensemble des filiales. Cette feuille de route est orientée autour de plusieurs axes principaux, dont l’un majeur est celui de contribuer à une société plus vertueuse, ce qui implique d’opérer de manière intègre dans nos activités.

Consciente de l’importance prise par ces sujets, la société Vitogaz France accorde une attention particulière à ce que l’intégrité, le respect des personnes, et plus globalement la culture éthique, soient des piliers de sa stratégie d’entreprise.

Distribuer du gaz, c’est alimenter des foyers, des entreprises, des territoires. C’est une activité de proximité, fondée sur la confiance — avec nos clients, nos partenaires, nos collaborateurs. C’est pourquoi l’éthique n’est pas pour nous une contrainte réglementaire : c’est la condition de notre légitimité à opérer. En 2025, nous franchissons un cap en publiant notre premier Rapport Éthique. Ce document rend compte de notre organisation, de nos dispositifs, actions et résultats en matière d’intégrité, de conformité et de prévention des risques éthiques. Il traduit une conviction simple : la confiance se mérite, chaque jour, à chaque décision.



Alicia Clauwaert

Directrice Juridique, Conformité et Durabilité

01

UNE GOUVERNANCE AU SERVICE DES ENJEUX ÉTHIQUES AU SENS LARGE

1.1 Gouvernance de la Direction Conformité | 3

1.2 Gouvernance quant à la protection des données personnelles | 3



1.1 Gouvernance de la Direction Conformité

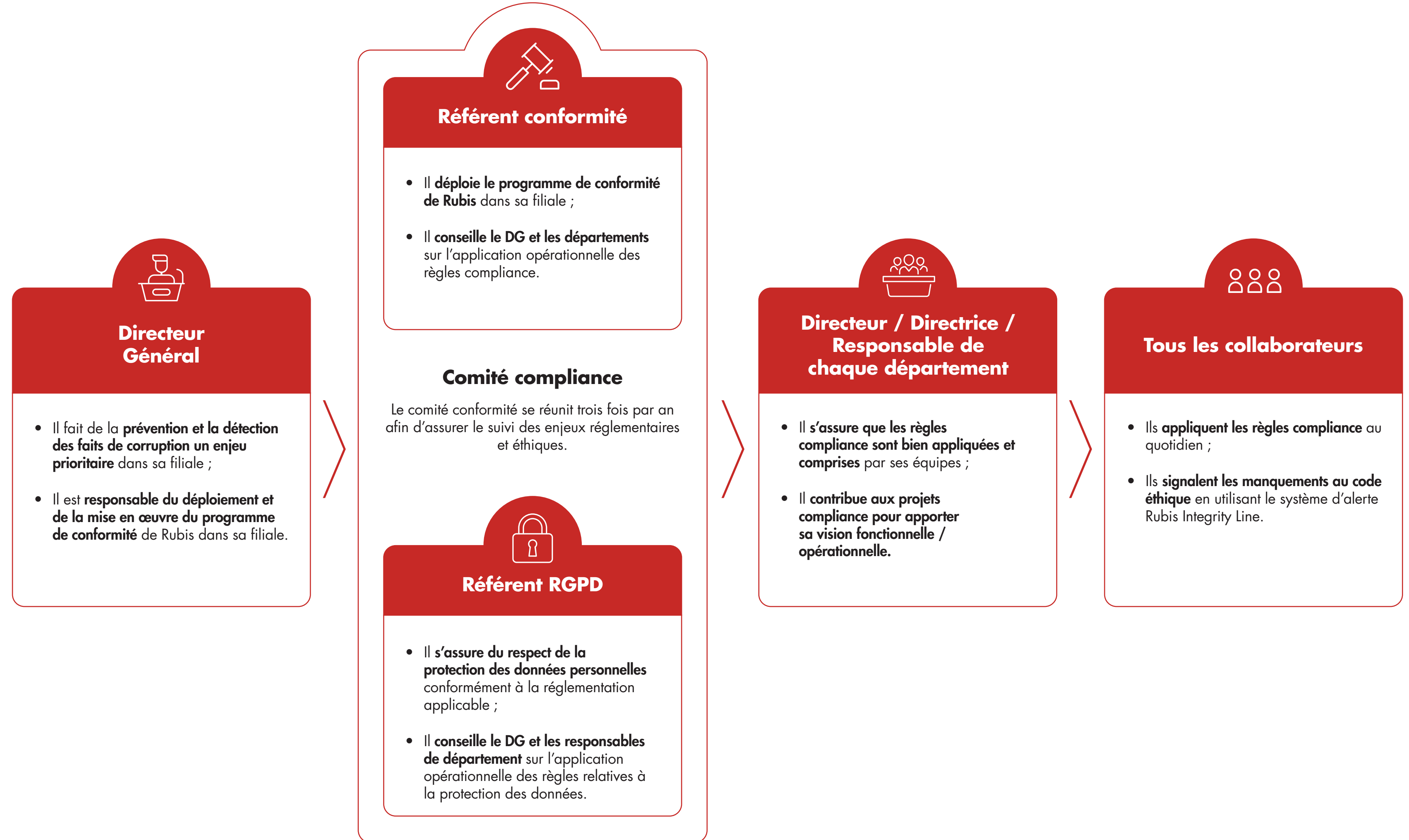
Au sein de Vitogaz France, le dispositif éthique repose sur une gouvernance structurée :

- un Directeur Général chargé de donner le ton au plus haut niveau, et promouvoir la culture éthique auprès de l'ensemble des collaborateurs ;
- un référent Conformité chargé du pilotage du dispositif éthique au sein de la société et interlocuteur privilégié auprès de sa société mère Rubis Énergie pour le déploiement des outils Groupe en local ;
- un comité Conformité, composé de la DRH, du Directeur Général, de la Directrice financière et du Référent Conformité, afin d'assurer un suivi et de prendre position sur les sujets structurants pour la société en matière d'éthique et de conformité.

Le comité conformité s'est réuni à trois reprises au cours de l'exercice 2025.

1.2 Gouvernance quant à la protection des données personnelles

Soucieuse de la protection des données personnelles de ses collaborateurs et de ses parties prenantes, la société Vitogaz France a nommé un Référent RGPD formé sur ces sujets et pleinement impliqué dans la sensibilisation des équipes. Dans son rôle transverse et opérationnel, il assure une fonction de coordination interne, de sensibilisation et de support aux équipes. À cette mission est associée une fiche de poste dédiée, structurante quant aux objectifs, aux missions, à la gestion des incidents et à la responsabilité de ce référent. La protection des données personnelles de nos parties prenantes comme de nos collaborateurs a été identifiée comme une priorité.



02

NOS VALEURS
FONDATRICES

2.1	Une culture éthique au service de la confiance	5
2.2	Un cadre clair et partagé	5
2.3	Des référentiels internationaux exigeants	5
2.4	Nos quatre valeurs fondamentales	5
2.5	Des principes qui guident nos actions au quotidien	6
2.6	Un dispositif d’alerte accessible à tous	6



2.1 Une culture éthique au service de la confiance

Les principes éthiques contribuent à la diffusion et au développement d'une culture de confiance et d'intégrité au sein de l'entreprise.

Ils aident chaque collaborateur et fournisseur à s'interroger sur la bonne attitude à adopter, en particulier face à des situations délicates auxquelles ils peuvent être confrontés.

2.2 Un cadre clair et partagé

Notre Code Éthique Groupe et le Guide anti-corruption reprennent ces valeurs fondamentales et sont diffusés à l'ensemble de nos collaborateurs ainsi qu'à nos parties prenantes. Chaque tiers engagé à nos côtés s'engage à respecter les principes édictés dans ces documents qui constituent le socle de nos engagements en matière d'éthique.

Au-delà de leur application stricte en interne, ces principes doivent aussi guider la relation avec les fournisseurs et les prestataires de Vitogaz France.



[Guide anticorruption RUBIS](#)



[Code éthique RUBIS](#)



2.3 Des référentiels internationaux exigeants

Les principes éthiques applicables à l'ensemble de nos collaborateurs, fournisseurs et prestataires s'appuient sur les grands référentiels internationaux en matière d'éthique et de responsabilité :

- la Déclaration Universelle des droits de l'Homme ;
- les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ;
- les principes directeurs de l'OCDE ;
- le Pacte mondial de l'ONU et des Nations Unies et l'accord international avec l'UNI renouvelé en 2021.

Ces standards orientent concrètement nos politiques — en matière de droits des travailleurs, de sélection des fournisseurs, ou de prévention de la corruption notamment.

2.4 Nos quatre valeurs fondamentales

Nous sommes attachés à quatre valeurs fondamentales, qui guident l'ensemble de nos décisions, de nos pratiques managériales et de nos relations professionnelles, en interne comme avec l'ensemble de nos parties prenantes externes.

INTÉGRITÉ

Agir avec honnêteté et cohérence, en toutes circonstances et sans compromis.

RESPECT

Reconnaître et valoriser chaque individu dans sa singularité et sa contribution.

RESPONSABILITÉ

Assumer collectivement les conséquences de nos actions et décisions.

EXCELLENCE

Rechercher en permanence la qualité et l'amélioration continue de nos pratiques.

2.5 Des principes qui guident nos actions au quotidien

Dans le respect de ces valeurs, Vitogaz France veille à :

Respect des personnes

- Maintenir un environnement de travail inclusif en toutes circonstances, sûr et stimulant ;
- Privilégier le dialogue social, refuser tout harcèlement et toute forme de discrimination ;
- Respecter les droits humains fondamentaux et du travail.

Éthique et intégrité

- Respecter les lois et règlements ;
- Rejeter toute forme de fraude ;
- Fournir un reporting fiable, éviter les conflits d'intérêts et refuser toute forme de corruption.

Relations responsables avec nos parties prenantes

- Sélectionner et traiter les fournisseurs avec objectivité et loyauté ;
- Développer des relations commerciales transparentes ;
- Respecter nos engagements vis-à-vis de nos partenaires ;
- Respecter les données personnelles que nous pourrions être amenés à collecter et les utiliser de manière responsable, en garantir la confidentialité.

Responsabilité environnementale et sociétale

Mesurer et limiter l'impact de nos activités sur les populations et la planète, individuellement et collectivement.



RUBIS INTEGRITY LINE

Collaborateurs ou **fournisseurs**, nous sommes tous responsables du maintien d'un environnement de travail sûr et intègre.

Si vous êtes témoin ou si vous soupçonnez un non-respect de la loi, du Code éthique ou du Guide anticorruption de Rubis, **signalez-le !**



Corruption



Conflits d'intérêts



Sécurité des données ou des SI



Fraude



Ressources humaines



Concurrence



Santé, sécurité, environnement



Autres sujets

Si vous signalez une alerte de bonne foi et sans contrepartie financière directe, votre signalement sera **confidentiel** et vous serez **protégé contre toute forme de représailles**.

COMMENT ÉMETTRE UNE ALERTE ?

Étape 1

Vous êtes un collaborateur du groupe Rubis :
partagez vos préoccupations avec votre Manager et/ou le Référent Conformité de votre entité

Vous n'êtes pas un collaborateur du groupe :
partagez vos préoccupations avec votre point de contact habituel

Si votre signalement n'est pas pris en compte ou n'aboutit pas
OU
Si les circonstances ne vous permettent pas d'adresser un signalement à ces personnes

Étape 2

Scannez le QR Code ci-dessous pour en savoir plus sur le système d'alerte



et/ou connectez-vous au site internet sécurisé :

<https://rubis.integrityline.org/>

2.6 Un dispositif d'alerte accessible à tous

En cas de manquement à un ou plusieurs de nos principes fondamentaux, et plus globalement aux dispositions de notre Code Éthique, tout collaborateur, fournisseur ou prestataire de Vitogaz France peut faire remonter l'alerte via le dispositif d'alerte du Groupe accessible sur [le site de Rubis](#).

Les collaborateurs peuvent également alerter par e-mail leur Référent Conformité, ou le service des Ressources Humaines. Cette organisation repose sur une responsabilité collective, chaque collaborateur étant acteur de la prévention et de la détection des situations à risque.

Indicateur RSE	2022	2023	2024	2025
Faits de corruption avérés	0	0	0	2

Sur les exercices 2022, 2023 et 2024, aucun fait de corruption avéré n'a été constaté. En 2025, les contrôles mis en place et la vigilance de tous ont permis d'identifier deux situations susceptibles de constituer des atteintes au Code Éthique. Des investigations approfondies ont été menées et ont permis de confirmer les faits. Le dispositif en place a donc pleinement démontré son efficacité.

03

EN QUOI CONSISTE PRÉCISÉMENT
NOTRE COMBAT CONTRE LA CORRUPTION ?

3.1	Les situations à risque	8
3.2	Nos engagements	9
3.3	Focus sur notre politique cadeaux et invitations	10
3.4	Focus sur notre politique en matière de conflits d'intérêt	11
3.5	Focus sur notre outil d'évaluation éthique de nos partenaires	11
3.6	Focus sur nos exigences en matière de mécénat et de sponsoring	12
3.7	Nos actions de formation et sensibilisation	13



3.1 Les situations à risque

Définition de la corruption

L'acte de corruption est le fait de promettre ou d'offrir (corruption active) ou de solliciter, d'accepter ou de recevoir (corruption passive), directement ou indirectement, pour soi ou pour autrui, des avantages indus (offres, promesses, dons, présents...) de la part ou à l'attention de quiconque (agent public ou privé), pour accomplir, s'abstenir d'accomplir ou retarder un acte de (ou facilité par) sa fonction, mission, mandat ou en violation de ses devoirs ou obligations. Tant la corruption d'agents publics que la corruption d'agents privés sont interdites. La corruption est avérée même si le processus de corruption est refusé, qu'il est interrompu ou qu'il ne produit pas l'effet escompté.

Forme de la corruption

La corruption inclut notamment les pots-de-vin, les paiements de facilitation, l'extorsion ou les sollicitations ou le blanchiment des fruits de ces pratiques.

Trafic d'influence

Le trafic d'influence est le fait d'effectuer, de proposer ou de promettre, directement ou indirectement, des paiements ou des avantages quelconques, à un agent public, ou une personne privée pour qu'elle abuse de son influence réelle ou supposée en vue d'obtenir d'une autorité ou d'une administration publique une décision favorable.

Sanction

La corruption est une infraction pénale lourdement sanctionnée.

QU'EST-CE QUE la corruption ?

La corruption est un acte consistant à :

- donner, proposer, promettre, solliciter ou accepter, directement ou indirectement, un avantage indu (traitement de faveur, décision favorable ou abstention, etc.) ;
- dans l'intention d'influencer le comportement de quelqu'un.

La corruption est un comportement malhonnête impliquant au moins deux acteurs :

- CELUI QUI PROPOSE ou donne l'avantage injustifié en contrepartie d'une faveur (le corrupteur) ;
- CELUI QUI ACCEPTE ou demande l'avantage injustifié en contrepartie d'une faveur (le corrompu).

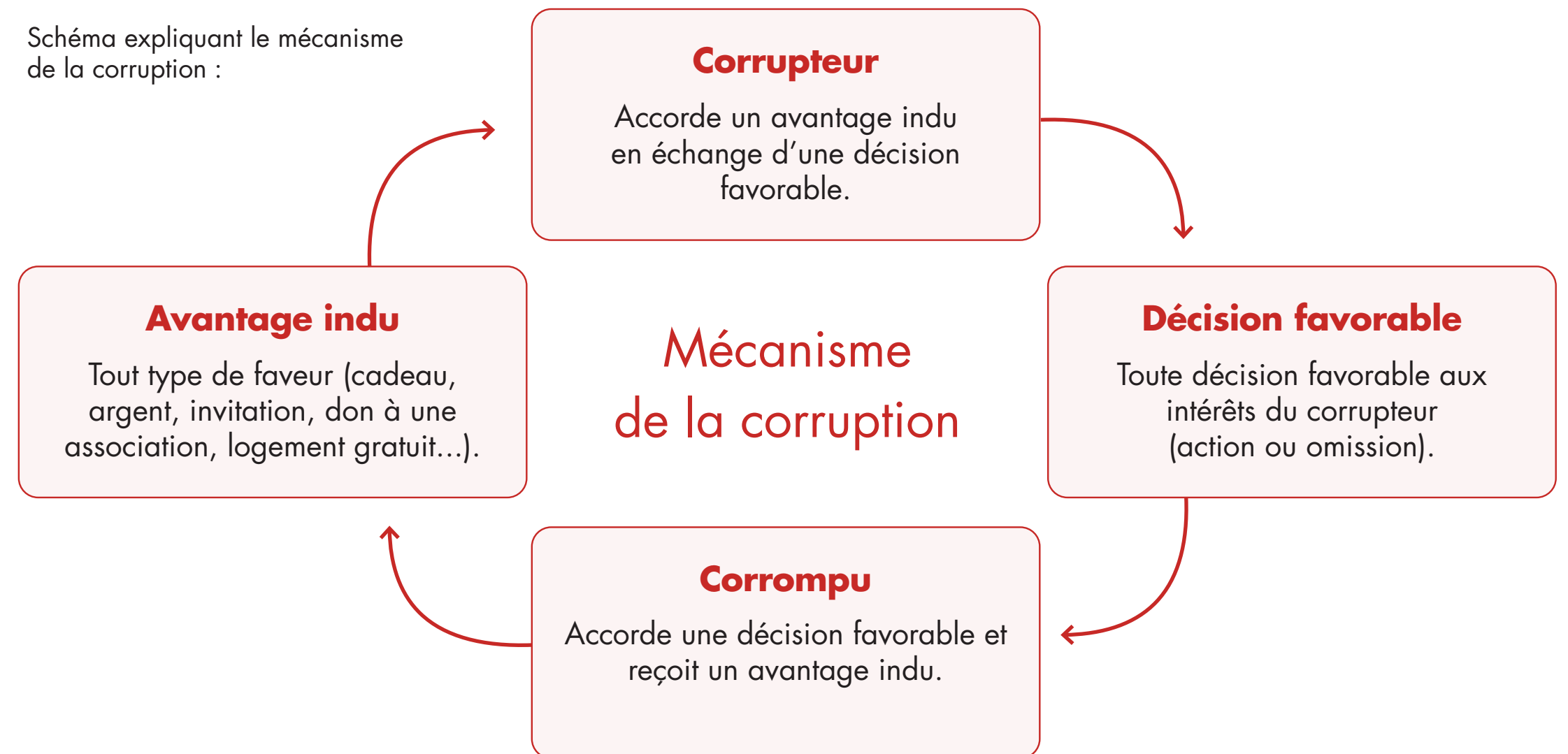
Si on vous propose un avantage injustifié ou si vous êtes victime d'extorsion, c'est-à-dire que vous faites l'objet de menaces, de violence ou de contrainte de la part d'un tiers pour lui procurer un avantage indu en contrepartie d'une faveur, vous devez en parler au plus vite à votre hiérarchie ou à votre Référent Conformité.



Extrait du Guide RUBIS

Dans les faits

Schéma expliquant le mécanisme de la corruption :



Un cadre réglementaire renforcé en matière de corruption

La loi « Sapin 2 » adoptée le 9 décembre 2016 en France a renforcé sensiblement le dispositif de lutte contre la corruption. Elle impose aux grandes entreprises la mise en œuvre de mesures de prévention de la corruption et a créé une Agence Française Anti-Corruption, chargée de contrôler le déploiement, et dotée de pouvoirs de sanction.

Notre rapport Éthique s'inscrit ainsi dans un cadre normatif et réglementaire exigeant, auquel Vitogaz France souscrit pleinement et sans réserve.

3.2 Nos engagements

Un programme structuré de prévention de la corruption

Afin de concrétiser sa démarche, tout en répondant aux exigences des différentes législations applicables, Vitogaz France a déployé le programme éthique du groupe RUBIS en l’adaptant à ses réalités autour des outils suivants :

Cartographie des risques de corruption

Vitogaz France dispose d’un logiciel spécifique pour la réalisation des cartographies ce qui permet un suivi facilité des plans d’action. Cette cartographie est renouvelée tous les trois ans.

Référentiels éthiques : Code et Guide anti-corruption

Un Code Éthique et un Guide anti-corruption Groupe reprennent les principes essentiels de la démarche et sont illustrés de cas pratiques et exemples concrets utiles au quotidien.

Politiques et dispositifs d’accompagnement

Des politiques spécifiques sur les cadeaux et invitations, les conflits d’intérêts, les opérations de mécénat/sponsoring, etc., se veulent des outils pratiques d’accompagnement des collaborateurs dans leurs activités.

La procédure d’évaluation éthique des tiers, réalisée via un logiciel dédié, la ligne d’alerte, un ensemble de contrôles comptables conformes au Manuel de contrôle interne du Groupe, participent à la prévention des actes de corruption.

Dans les faits

- Se conformer strictement à la réglementation en matière de lutte contre la corruption ;
- Refuser la corruption sous toutes ses formes et promouvoir des pratiques intègres et transparentes ;
- Déployer une démarche d’amélioration continue de détection et de prévention des risques de corruption à travers, notamment, des actions de formation et de sensibilisation très régulières ;
- Sanctionner les pratiques répréhensibles ou non conformes ;
- Les collaborateurs s’engagent à proscrire toute forme de corruption qu’elle soit directe ou indirecte ainsi que tout acte de complicité. Tout manquement à cette exigence est susceptible d’entraîner des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu’au licenciement ainsi qu’à des poursuites judiciaires ;
- Réaliser une vérification préalable de ses principales contreparties afin de s’assurer de leur réputation.

Formation et sensibilisation des collaborateurs

Un programme de formation et de sensibilisation des collaborateurs est déployé au travers d’un e-learning sur la prévention de la corruption, obligatoire pour l’ensemble des salariés, ainsi que des actions de sensibilisation ciblées au cours de l’année. Vitogaz France participe et anime chaque année la Journée Internationale de lutte contre la corruption du 9 décembre au moyen d’un affichage dédié. Le Référent Conformité organise également régulièrement des actions de formation en présentiel, que ce soit pour les nouveaux arrivants ou à destination de collaborateurs plus ciblés sur des thématiques anticorruption choisies et en lien avec leur activité.

Vitogaz France interdit toute forme de corruption et a adopté une politique de tolérance zéro.

100 % des nouveaux collaborateurs formés en 2025

3.3 Focus sur notre politique cadeaux et invitations

Les cadeaux et invitations peuvent prendre des formes variées, par exemple des invitations au restaurant, à un salon professionnel, à un événement sportif ou culturel, etc. Ils peuvent être offerts ou reçus par l’entreprise elle-même ou l’un de ses employés.

Les cadeaux et invitations peuvent se décliner sous des formes différentes :

Les Cadeaux

Généralement des objets de faible valeur offerts ou reçus par les employés particulièrement en fin d’année conformément aux usages des affaires.

Les invitations : restaurant, événements sportifs ou culturels,...

Principe général

Les cadeaux et invitations sont des actes ordinaires de la vie des affaires et ne constituent pas, en tant que tels, des actes de corruption.

Risque de corruption

L’offre ou l’acceptation d’un cadeau ou d’une invitation peut, dans certaines circonstances, constituer un acte de corruption, c’est le cas lorsqu’elle a pour finalité de déterminer l’accomplissement ou le non-accomplissement d’un acte par une personne, en méconnaissance de ses obligations légales, contractuelles ou professionnelles.



NOS RÈGLES EN MATIÈRE DE CADEAUX ET INVITATIONS				
Toujours interdit	Sous réserve d’un accord préalable			Généralement possible
	Catégories	Accord	Fréquence	
	Invitations – repas d’affaires			
	Repas > 150 €	Direction Générale Vitogaz France	Rare	Repas d’affaires ou cocktail d’une valeur <150 € et peu fréquents. Pas plus de 2 fois/an de la part de/pour la même personne ou de la même société.
	Invitations – loisirs			
- Récompenser ou inciter un comportement anormal du bénéficiaire - Cadeaux/invitations pouvant porter atteinte à l’image ou à la réputation du Groupe - Solliciter des cadeaux ou invitations de la part d’un tiers dans le cadre de son activité professionnelle - Accepter des cadeaux ou invitations de la part d’une relation d’affaires à titre privé - Accepter/offrir des cadeaux ou invitations pendant un appel d’offres ou lors d’une négociation - Payer des cadeaux/invitations sur son argent personnel pour ne pas demander l’accord de son supérieur - Accepter/offrir de l’argent, des bons d’achats, des actions, accorder un prêt d’argent ou quelque avantage que ce soit comme cadeau de la part d’une relation d’affaires	Loisirs offerts à un salarié d’une valeur comprise entre 150 € et 1000 €/personne (incluant voyage et/ou l’hôtel). Ex. : coupe du monde (Football, Rugby...), courses automobiles, compétition de Golf, etc. L’événement doit se tenir en présence de la personne de l’entreprise offrant l’invitation et comprendre des sessions de travail.	Direction Générale Vitogaz France	Pas plus d’une fois par an à un employé Rubis de la part de la même entreprise.	Places de théâtre, d’opéra ou pour un match de football, rugby ou tennis, vernissage, exposition privatisée, dîner de charité, etc. (Valeur <150 €). Pas plus de 2 fois/an de la part de/pour la même personne ou de la même société. L’événement doit se tenir en présence de la personne de l’entreprise offrant l’invitation.
	Loisirs offerts par une société d’une valeur > 1000 €/personne (incluant le voyage et/ou l’Hôtel). L’événement doit se tenir en présence de la personne de l’entreprise offrant l’invitation et comprendre des sessions de travail.	Direction Générale de Rubis Énergie	Pas plus d’une fois tous les 2 ans à la même personne d’une société tierce.	
	Cadeaux			
	Cadeaux entre 150 € & 500 €	Direction Générale Vitogaz France	Rare	Petits cadeaux marketing type cadeaux promotionnels (stylos, agenda...), boîtes de chocolats (Valeur <150 €). Pas plus de 2 fois/an de la part de/pour la même personne ou de la même société.
	Cadeaux > 500 €	Direction Générale de Rubis Énergie	Très rare	
Agents publics : Administration & entreprises publiques	Loisir, visite de site avec transport et logement. L’évènement doit se tenir en présence de la personne de l’entreprise offrant l’invitation et comprendre des sessions de travail.	Direction Générale de Rubis Énergie	Très exceptionnel, à valider selon le contexte.	Invitation à une inauguration de site, Déjeuner professionnel (valeur < 150 €). Information du responsable du site ou de la filiale. Pas plus de 2 fois/an de la part de/pour la même personne ou de la même société.

Dans les faits

Règles applicables à Vitogaz France :

Principe de la transparence

Sur les cadeaux et invitations, Vitogaz France a fait le choix de la totale transparence et souhaite que tous les cadeaux sans exception et sans fixation d’un éventuel seuil soient déclarés par les collaborateurs au Référent Conformité.

Caractère raisonnable et professionnel

Tout cadeau ou invitation doit :

- être occasionnel et raisonnable ;
- avoir un objectif strictement professionnel de promouvoir nos activités ;
- respecter la réglementation applicable ;
- être transparent vis-à-vis de la hiérarchie.

Validation hiérarchique

Au-delà de certains seuils, toute offre de cadeau, invitation doit par ailleurs être acceptée par la hiérarchie, afin de garantir qu’il n’existe pas de risque de corruption, et que les principes d’intégrité et transparence sont respectés.

Principe d’intégrité

Chaque collaborateur doit agir de manière à ce qu’un observateur externe ne puisse douter :

- de son honnêteté ;
- de son indépendance ;
- de l’objectivité du donateur comme du bénéficiaire.

Champ d’application

Ces principes et règles en matière de cadeaux et invitations s’appliquent à tous.

3.4 Focus sur notre politique en matière de conflits d'intérêt

Le terme « conflit d'intérêts » désigne toute situation où les intérêts personnels d'un collaborateur de Vitogaz France (ou de l'une de ses filiales) entrent ou pourraient entrer en conflit avec ceux du Groupe, entraînant de ce fait un risque de décision professionnelle contestable.

Le conflit d'intérêt peut être :

- public ;
- privé ;
- personnel ;
- professionnel.

Enjeux associés

Les conflits d'intérêts ne représentent pas une infraction en eux-mêmes.

Toutefois, ils peuvent :

- conduire à des décisions professionnelles contestables ;
- être à l'origine de source d'infractions comme la corruption ;
- Porter atteinte à la réputation de Vitogaz France ;
- altérer la confiance de nos parties prenantes.

Nos engagements

Nous nous engageons à ce que les conflits d'intérêts déclarés par les collaborateurs soient gérés en toute confidentialité par les managers avec l'appui, si nécessaire, du Référent Conformité ou des Ressources Humaines. Des solutions adaptées à chaque situation sont recherchées, avec l'implication du collaborateur concerné.

Nous faisons des campagnes annuelles et des rappels réguliers sur ce qu'est un conflit d'intérêt et les risques liés à une telle situation.

Mise en place de solutions adaptées

Nous mettons ainsi un cadre en place afin que les collaborateurs soient proactifs et déclarent à leur manager toute situation de conflit d'intérêts, même potentielle. Cela permet la mise en place de solutions proportionnées en temps utile. Les situations pouvant donner lieu à un conflit d'intérêts sont variées.

Les personnes les plus exposées au risque de corruption sont déterminées au regard des enjeux et risques identifiés dans la cartographie réalisée par l'entreprise. Il s'agit des collaborateurs qui, de par leurs missions, sont plus exposés et soumis à des interactions directes avec des parties prenantes (clients, agents publics,...).

Dans les faits

Les situations pouvant générer un conflit d'intérêts incluent notamment :

- les relations personnelles (familiales, sentimentales, etc.), avec un collaborateur, avec un prestataire, fournisseur, client ou candidat à une offre d'emploi...
- les intérêts financiers :
- participation dans une entreprise partenaire (prestataire, fournisseur, client...).

DÉCLARATION ANNUELLE DE CONFLIT D'INTÉRÊTS

Ce formulaire doit être **complété et dûment signé en deux exemplaires** par vous même et votre Responsable hiérarchique.

Un des deux exemplaires doit impérativement être remis au Référent Conformité de la société **avant le 31 janvier**.

Je soussigné(e)
Mr/Mme..... exerçant les fonctions de

Déclare qu'à ce jour :

☐ Je ne me trouve pas dans une situation de possible conflit(s) d'intérêts ;

☐ Je me trouve [possiblement] dans la situation de conflit(s) d'intérêts décrite ci-après :

Description indiquant brièvement la situation de conflits d'intérêts et le nom des parties prenantes à cette situation (le déclarant peut compléter cette description par tout document, et notamment par la grille jointe à la procédure 2 du Livret Procédures Conformité qui peut être adaptée selon les besoins) :

.....

.....

.....

Je m'engage à informer sans délai ma hiérarchie de toute évolution de cette situation.
Fait en double exemplaire à le

Signature du collaborateur :

.....

À remplir par le Responsable hiérarchique (après échange avec le déclarant et avant transmission au Référent Conformité) :

Nom et fonction du Responsable hiérarchique :

☐ Absence de conflit d'intérêts

☐ Situation de conflit d'intérêts avérée. Mesures proposées et acceptées par le collaborateur :

.....

.....

Fait en double exemplaire à le

Signature du Collaborateur : Signature du Responsable hiérarchique :

3.5 Focus sur notre outil d'évaluation éthique de nos partenaires

Travailler avec des partenaires partageant nos valeurs constitue une priorité pour Vitogaz France, en cohérence avec les engagements du groupe RUBIS.

Dans ce cadre, le Groupe a déployé un logiciel d'évaluation éthique des tiers auprès de l'ensemble de ses filiales.

Cet outil permet de s'assurer que les partenaires exercent des activités légitimes et qui ne comportent pas de risque apparent de conformité avant d'entrer dans toute relation contractuelle.

Objectif du processus

Le processus d'évaluation éthique des tiers vise à identifier les risques potentiels de conformité, notamment en matière de :

- corruption ;
- blanchiment ;
- sanctions internationales ;

que présente ou non un tiers (fournisseurs, prestataires, intermédiaires, etc.) avant de conclure ou de renouveler des relations avec eux.

Réalisation d'une analyse

Une première analyse est réalisée via la plateforme dédiée, Mes Évaluations Éthiques (MEE), à partir des informations suivantes :

- nom du tiers ;
- type de tiers ;
- montant de l'opération ;
- pays d'enregistrement du tiers.

Le critère du pays permet d'identifier notamment :

- un niveau de risque pays pour le pays d'implantation du tiers (risque pays attribué par référence à l'Indice de Perception de la Corruption de l'ONG Transparency International) ;
- d'identifier si le pays d'implantation du tiers fait l'objet de sanctions économiques internationales introduites par l'Organisation des Nations Unies, l'Union Européenne, la France ou les États-Unis.

Si la plateforme MEE indique qu’une évaluation est nécessaire, le collaborateur ouvre le dossier et complète certaines informations de base sur le tiers. À défaut, le processus d’évaluation est terminé (cas notamment des opérations d’un montant faible dans des pays à faible risque de corruption).

En revanche, si une évaluation est considérée comme nécessaire, plusieurs étapes sont mises en œuvre :

- Recherche en ligne sur internet ;
- Répondre à la check-list des signaux d’alerte ;
- éventuelle recherche sur une base de données dédiée en fonction du résultat des deux premières étapes ;
- Le cas échéant, demande d’informations complémentaires directement auprès du tiers ;
- identifier et suivre les mesures de gestion des risques rendues nécessaires par les signaux d’alerte identifiés s’il y a lieu.

Vitogaz France utilise une base de données dédiée qui permet d’identifier avec précision les personnes politiquement exposées (PEP), les personnes/organismes sous sanctions/embargos, les éventuelles condamnations,...

Ce process avancé mis en place par le groupe RUBIS, dont Vitogaz France fait partie, permet d’évaluer le risque inhérent à chaque tiers en prenant notamment en compte :

- sa réputation ;
- les éventuelles condamnations ;
- son implantation géographique ;
- l’exposition politique de ce tiers ;
- le cadre précontractuel grâce à la check list des signaux d’alerte ;

et de mettre en place des mesures de mitigation du risque le cas échéant.

S’ajoute à ces diligences précontractuelles, une évaluation annuelle des fournisseurs/prestataires considérés comme critiques et/ou stratégiques.

Vitogaz France assure donc une supervision de ses partenaires.



3.6 Focus sur nos exigences en matière de mécénat et de sponsoring

Les actions de dons, de parrainage et de mécénat doivent s’inscrire dans un cadre strictement éthique, transparent et conforme aux règles internes. Elles ne doivent en aucun cas servir à influencer une décision, obtenir un avantage indu ou contourner les principes de conformité.

Toute action de don ou de mécénat doit respecter plusieurs principes fondamentaux :

Intégrité

Un don ou un parrainage ne peut jamais être offert, promis ou réalisé dans le but d’influencer une action officielle ou d’obtenir un traitement de faveur.

Choix du bénéficiaire

Les dons ne peuvent pas être attribués à des personnes physiques, à des organisations commerciales, à des structures imposables ou à des organismes dont les objectifs seraient incompatibles avec les principes éthiques de l’entreprise.

Transparence

Toute démarche doit être menée de manière claire, traçable et documentée. Les paiements en espèces ou vers des comptes privés sont interdits.

Validation préalable

Chaque projet de don, de mécénat ou de parrainage doit être soumis en amont au Référent Conformité local ainsi qu’au Directeur Général de l’entité concernée. Aucun projet ne peut être mis en œuvre sans validation préalable.

Formalisation écrite

Toute contribution doit faire l’objet d’un écrit précisant clairement :

- le bénéficiaire ;
- l’entité à l’origine du don ;
- l’objectif poursuivi ;
- le domaine concerné, par exemple l’éducation, la diversité ou l’action humanitaire.

Évaluation éthique des bénéficiaires de dons et mécénat

Toute contribution, supérieure ou égale à 5 000 €, doit faire l’objet d’une évaluation éthique préalable et documentée.



3.7 Nos actions de formation et sensibilisation

Livret des procédures

Le Livret des procédures Conformité de la Société, qui est remis à chaque salarié lorsqu'il intègre la société, regroupe toutes les procédures applicables en matière de compliance. Ce livret permet d'assurer à chacun un accès facile et complet à l'information.

Formation

Nous veillons à ce que nos collaborateurs soient régulièrement formés sur les sujets éthiques en plus d'actions de sensibilisation au cours de l'année.

Parcours de formation des collaborateurs

Chaque collaborateur arrivant dans l'entreprise doit d'abord suivre un e-learning obligatoire sur la prévention de la corruption. Ce dispositif est complété par des formations en présentiel animées par le référent conformité qui permettent des discussions autour de thématiques clés et d'ouvrir le débat sur les sujets éthiques.

La société Vitogaz France s'est donnée pour objectif de former 100 % des nouveaux arrivants chaque année.

Des contenus adaptés aux métiers

Le Référent Conformité dispose d'une bibliothèque de supports disponible pour animer des sessions orientées sur certains métiers et enjeux : achat, vente, RH, problématiques agents publics.

Dans une démarche d'amélioration continue, deux nouveaux e-learning sur l'anti-trust et le RGPD ont également été déployés en 2025 auprès des collaborateurs.

Avoir des collaborateurs bien formés est pour nous une priorité.



04

PILOTAGE, INDICATEURS ET FEUILLE DE ROUTE

4.1 Objectifs et indicateurs clés

15

4.2 Synthèse et perspectives

15



Le pilotage du dispositif anti-corruption repose sur une approche structurée combinant **suivi opérationnel, indicateurs de performance et amélioration continue**. Il s’appuie sur des outils Groupe et des processus internes permettant d’assurer la conformité, la traçabilité et l’efficacité des actions mises en œuvre.

4.1 Objectifs et indicateurs clés

Un logiciel Groupe constitue l’outil central de pilotage. Il nous permet de structurer notre action au quotidien.

Il reprend les thématiques suivantes :

**Code Éthique**

**Formation**

**Procédures : évaluation Éthique des tiers**

**Guide anti-corruption**

**Procédure : anti-corruption**

**Régimes disciplinaires**

**Integrity Line (procédure d’alerte professionnelle)**

**Procédures : cadeaux et invitations**

**Engagement de la Direction Générale**

**Sensibilisation**

**Procédures : Conflits d’intérêts**

**Dons et mécénat**

4.2 Synthèse et perspectives

Le dispositif fait l’objet d’une amélioration continue via la mise à jour de la cartographie des risques, l’adaptation des procédures et le renforcement des contrôles.

Les actions futures visent à renforcer la culture éthique et le pilotage par les indicateurs. La feuille de route durabilité prévoit un nouvel indicateur.

La feuille de route 2026 introduit un nouvel indicateur éthique

Être un acteur de référence en matière d’éthique, ce n’est pas juste un maintien du dispositif mais une montée en maturité.

Dans le cadre de la feuille de route durabilité 2026, un nouvel indicateur éthique est introduit afin de mesurer la maturité de la culture d’intégrité et le climat de confiance au sein de l’entreprise.

Il intègre des dimensions qualitatives telles que la perception des collaborateurs, la confiance dans les dispositifs d’alerte et l’appropriation des règles éthiques.

Cet indicateur permet de renforcer un pilotage orienté performance réelle et d’aligner le dispositif anticorruption avec les enjeux de durabilité.

Indicateurs liés aux objectifs RSE	2022	2023	2024	2025
Salariés exposés au risque de corruption	N/A	N/A	5	8
Taux de communication sur le dispositif Integrity Line (%)	100	100	100	100
Salariés formés e-learning	131	142	135	142
Taux de sensibilisation (éthique et anti-corruption) (%)	100	100	100	100
Nombre d’enregistrements de cadeaux/ invitations	38	31	21	40