



## CODE ETHIQUE

Le Code éthique de Coffra group a pour objectif de définir les règles éthiques dans la conduite des affaires auxquelles Coffra group adhère, lesquelles doivent être respectées par l'ensemble de ses parties prenantes dans l'exercice quotidien de leurs fonctions.

## **I. INTRODUCTION**

Coffra group s'attache à promouvoir, en cohérence avec sa raison d'être adoptée le 18 mai 2021, les valeurs qui lui sont spécifiques, les législations qui lui sont applicables ainsi que les règles pertinentes édictées par les organismes internationaux.

Nos différentes professions s'exercent en conformité avec les réglementations nationales, communautaires et internationales, en particulier dans le strict respect des droits et libertés fondamentaux et la préservation de l'environnement.

Le présent Code éthique (le « **Code** ») a pour but de définir les principes auxquels Coffra group adhère, lesquels doivent être respectés par chacun de ses Associés et Collaborateurs et ses parties prenantes dans l'exercice quotidien de leurs fonctions.

Le présent Code s'applique non seulement à l'ensemble de Coffra group (*associés, mandataires sociaux, collaborateurs salariés et libéraux*), mais également à tous ses partenaires externes.

Ce Code vise à décourager les actes répréhensibles et à promouvoir la conduite de toutes les activités de Coffra group selon des standards éthiques élevés.

## **II. ETHIQUE DANS LA CONDUITE DES AFFAIRES**

Coffra group adopte une approche éthique dans la conduite de ses relations d'affaires depuis toujours ; l'adoption de législations récentes en la matière, comme la Loi Sapin II, n'a fait que renforcer les procédures de prévention et de gestion des risques d'ores et déjà existantes.

Chez Coffra group, chaque relation d'affaires fait l'objet d'une attention particulière avant même qu'elle ne débute et qui se poursuit tout au long de son existence. En effet, des vérifications sont réalisées afin de lutter contre la corruption (a.), contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme (b.) et les risques de conflits d'intérêts (c.).

### **a. Anti-corruption**

Dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions, tous les Associés et Collaborateurs de Coffra group veillent à prévenir et à détecter tout fait de corruption tel que définis ci-après.

#### **i. Les situations prohibées**

##### **• La corruption**

La corruption est un comportement par lequel une personne (agent public ou personne privée) propose, demande ou accepte directement ou par le biais d'un intermédiaire un don, une offre ou une promesse, des présents ou des avantages quelconques en vue d'accomplir, de retarder ou d'omettre d'accomplir un acte entrant d'une façon directe ou indirecte dans le cadre de ses fonctions afin d'obtenir ou de conserver un avantage commercial ou financier, influencer une décision.

On distingue deux types de corruption :

- La corruption est active lorsque c'est la personne qui corrompt qui est à l'initiative de la corruption.
- La corruption est passive lorsque l'acte de corruption est à l'initiative de la personne qui est corrompue, c'est-à-dire de la personne qui accomplit ou n'accomplit pas un acte en échange d'une contrepartie.

#### • Le trafic d'influence

Le trafic d'influence désigne le fait pour une personne de monnayer sa qualité ou son influence, réelle ou supposée, pour influencer une décision qui sera prise par un tiers. Il implique trois acteurs : le bénéficiaire (celui qui fournit des avantages ou des dons), l'intermédiaire (celui qui utilise le crédit qu'il possède du fait de sa position) et la personne cible qui détient le pouvoir de décision (autorité ou administration publique, magistrat, expert, etc.).

On distingue deux types de trafic d'influence :

- **Le trafic d'influence actif** : le fait pour une personne de proposer un avantage à un agent public/un particulier afin qu'il use de son influence, réelle ou supposée, en vue d'obtenir une décision favorable d'une administration publique à celui qui lui a accordé ces avantages.
- **Le trafic d'influence passif** : Le fait pour un agent public/un particulier de céder aux sollicitations ou de proposer d'user de son influence réelle ou supposée auprès d'une administration pour autrui, en vue d'obtenir une décision favorable de cette administration publique.

La Convention de l'OCDE sur la lutte contre la corruption est un instrument juridique international dédié à la lutte contre la corruption active dans les transactions commerciales internationales.

La corruption et le trafic d'influence constituent par ailleurs des infractions susceptibles de sanctions pénales en vertu de la législation française.

La loi française a également renforcé le devoir de vigilance des entreprises, en les contraignant notamment à mettre en place des procédures de signalement et de traitement des alertes en lien avec des faits de corruption ou de trafic d'influence (Loi Sapin II).

Le présent Code éthique tient à rappeler que les Avocats de Coffra group exercent leurs fonctions avec *indépendance* dans le respect des termes des règles déontologiques qui leur sont applicables et de leur serment.

Il en va de même pour les Commissaires aux Comptes, lesquels sont soumis à une stricte obligation d'indépendance, inscrite dans le Code de commerce au sein d'une section relative à la déontologie et à l'indépendance des Commissaires aux Comptes (cf. articles L. 822-9 à L. 822-16 du Code de commerce).

Enfin, le Code de déontologie des Experts-Comptables impose d'exercer avec « indépendance d'esprit » (article 5).

Les professions d'Avocat, de Commissaire aux Comptes et d'Expert-Comptable étant des professions indépendantes, les professionnels de Coffra group sont, par nature, libres de toute influence

extérieure et capables d'agir en toute impartialité. Ils évitent les situations de conflit d'intérêts et préservent leur indépendance vis-à-vis de leurs clients, confrères et des tiers.

Enfin, il est rappelé que les serments propres à chaque Ordre professionnel (Avocats, Experts-Comptables, Commissaires aux Comptes) prévoient des dispositions relatives à l'indépendance et à la probité :

*« Je jure, comme Avocat, d'exercer mes fonctions avec dignité, conscience, indépendance, probité et humanité » (serment de l'Avocat)*

*« Je jure d'exercer ma profession avec conscience et probité, de respecter et faire respecter les lois dans tous mes travaux, et de m'interdire toute action qui soit contraire à l'honneur et au code de déontologie » (serment de l'Expert-Comptable)*

*« Je jure d'exercer ma profession avec honneur, probité et indépendance, de respecter et faire respecter les lois » (serment du Commissaire aux Comptes)*

Le Règlement Intérieur applicable à Coffra group rappelle le caractère impératif du respect de ces normes, dont la violation est susceptible d'engager la responsabilité disciplinaire des personnes concernées.

La violation des lois et réglementations anti-corruption pouvant exposer Coffra group ainsi que ses Associés et Collaborateurs – à titre individuel – à des sanctions pénales, un comportement exemplaire en la matière est exigé.

## ii. Les différentes formes des avantages indus

Les avantages (reçus ou offerts) susceptibles de constituer des moyens de corruption peuvent revêtir différentes formes, et notamment :

- Cadeaux ou invitations ;
- Prise en charge de frais annexes (déplacement, hébergement) ;
- Dons à des organisations caritatives ou politiques ;
- Opérations de sponsoring ;
- Opérations de mécénat ;
- Informations confidentielles protégées par le secret des affaires, conformément aux dispositions de l'article L.151-1 du code de commerce.

En fonction des circonstances, ces avantages peuvent mettre en évidence l'existence d'une contrepartie dissimulée pouvant être l'objet d'une forme de corruption, qui risque d'exposer pénalement l'entreprise et le collaborateur. Ils deviennent alors des avantages indus.

Des lignes directrices sont précisées par Coffra group dans une Annexe dédiée pour chaque type d'avantage.

En cas de doute sur une situation potentiellement à risques, les collaborateurs au sens large sont invités à se référer aux interlocuteurs désignés ci-après, et/ou à engager le dispositif d'alerte professionnelle mis en place dans l'entreprise.

iii. Les interlocuteurs et outils de prévention

La lutte anticorruption passe par l'engagement déterminé de chacun.

La discussion, l'échange et l'entraide au quotidien sont essentiels pour permettre d'agir pour le mieux.

À cet effet, les collaborateurs sont vivement encouragés à prendre contact avec les personnes mentionnées ci-après en cas de doute sur une situation :

- La première personne référente est le **responsable hiérarchique**.
- Parce qu'il peut exister des situations dans lesquelles il n'est pas possible de consulter le responsable hiérarchique direct, ou en cas de questions auxquelles il n'aurait pas de réponse, les **Ressources humaines** peuvent également conseiller et orienter les collaborateurs en question.

En tout état de cause, chaque collaborateur dispose également de la possibilité de saisir un **membre du Directoire** de Coffra group pour obtenir un avis ou conseil.

Coffra group a mis en place un **Dispositif d'alerte professionnelle**. Tous les collaborateurs peuvent signaler, notamment, les comportements ou situations potentiellement contraires au présent Code d'éthique conformément à la procédure de signalement visée au point III. a.

b. Lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme

En vue de respecter ses obligations en matière de lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme (ci-après également « **LCB-FT** »), Coffra group opère, en premier lieu, un contrôle en amont de la conclusion de la relation d'affaires puis pendant toute la durée de la relation d'affaire

Ce contrôle pousse les personnes concernées à obtenir les réponses aux interrogations suivantes : *Le prospect est-il une personne physique ou une personne morale ? S'il s'agit d'une personne morale, qui en sont les bénéficiaires effectifs ? Dans quel(s) pays est implanté le prospect ? Ce pays est-il un pays à risque présent sur les listes du GAFI ou de l'Union Européenne ? Quelles sont les activités du prospect ? Présentent-elles un risque ? Quelles missions pouvons-nous offrir à ce prospect ? Respectent-elles nos obligations ?*

Sur la base des informations récoltées, le département ADV (Administration des Ventes) effectue les contrôles nécessaires en matière de LCB-FT et suit la procédure d'acceptation de mission afin de déterminer si Coffra group peut travailler ou non avec le prospect concerné.

Une fois la relation d'affaires installée, les Associés de Coffra group procèdent annuellement à une validation afin de déterminer si une mission peut être poursuivie non seulement compte-tenu des obligations en matière d'indépendance et de LCB-FT mais encore d'un point de vue de l'intérêt économique.

Coffra group a établi une cartographie permettant de déterminer les clients potentiellement à risque et dont la mission n'a pas été refusée en raison de la relativité de ce risque. Cette cartographie vise à

aider les Associés à adopter la plus grande vigilance dans la conduite des missions pour ces clients pouvant potentiellement présenter un risque, lequel est toutefois non avéré au moment de la conclusion de la relation d'affaires.

Il s'agit par exemple des clients dont le pays d'établissement, bien que n'apparaissant pas sur l'une des listes à risque, fait communément l'objet de soupçons. Il s'agit également des clients pour lesquels Coffra group effectue des missions pouvant dans certains cas être considérées comme sensibles, comme le conseil en fiscalité, et qui donc doivent faire l'objet d'une surveillance renforcée.

En outre, chaque activité de Coffra group dispose d'un « Responsable Tracfin », chargé de mettre en place les procédures internes à suivre dans l'hypothèse où d'éventuelles opérations financières atypiques étaient portées à leur connaissance, et ce afin de faire parvenir ces informations à l'organisme de contrôle Tracfin.

Les trois membres du Directoire de Coffra group sont les Responsables Tracfin de l'activité à laquelle ils appartiennent.

En tout état de cause, les règles déontologiques des professions d'Avocat, de Commissaire aux comptes et d'Expert-Comptable appliquées au sein de Coffra group imposent de veiller à ne pas être instrumentalisée à des fins de blanchiment de capitaux et de financement du terrorisme. Les obligations LCB-FT incombent aux professionnels de Coffra group en vertu des articles 12° (Experts-Comptables), 12° bis (Commissaires aux Comptes) et 13° (Avocats) de l'article L. 561-2 du Code monétaire et financier et leur respect est contrôlé par les différents Ordres régissant ces professions exercées au sein de Coffra group. Ils bénéficient en outre d'une formation LCB-FT initiale et continue.

En pratique :

- Les Avocats de Coffra group peuvent recourir également à l'assistance du Conseil National des Barreaux, lequel a établi le « *Guide pratique – Lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme* » ([CNB - Guide LCB-FT](#)) détaillant les précautions à prendre face à un client et les obligations à respecter.
- Les Experts-Comptables disposent, quant à eux, de la documentation LCB-FT sur le site du Conseil National de l'Ordre des Experts-Comptables : <https://www.experts-comptables.fr/>
- Les Commissaires aux Comptes font, pour leur part, l'objet d'un accompagnement relatif au dispositif LCB-FT par la Compagnie Nationale des Commissaires aux Comptes : <https://www.cncc.fr/lutte-contre-le-blanchiment.html>

Enfin, les trois professions réglementées de Coffra group remplissent régulièrement des questionnaires en matière de LCB-FT.

### c. Conflit d'intérêts

Coffra group porte une attention particulière à la gestion des situations de conflit d'intérêts et agit concrètement afin de les prévenir et les éviter.

Il est rappelé que les règles déontologiques respectives des Avocats, Commissaires aux Comptes et Experts-Comptables de Coffra group leur imposent la plus grande vigilance en la matière. Aussi, il convient de se référer à l'article 4 du Règlement intérieur national de la profession d'Avocat, à l'article 5 du Code de déontologie de la profession de Commissaire aux Comptes et à l'article 145 du Code de déontologie des professionnels de l'Expertise-Comptable.

Pour éviter concrètement les situations de conflit d'intérêts, Coffra group opère un *conflict check* à l'occasion de toute nouvelle ouverture de mission.

Le *conflict check* opéré au sein de Coffra group s'articule en plusieurs étapes :

- Dans un premier temps, et avant la demande d'ouverture d'une nouvelle mission, l'Associé ou le Responsable de facturation concerné doit s'interroger et déterminer s'il se trouve dans une situation d'indépendance, professionnelle et personnelle, par rapport au potentiel client.
- Dans l'affirmative, l'Associé ou le Responsable de facturation contacte le département ADV en vue de l'ouverture d'une nouvelle mission.
- Il appartient ensuite au département ADV de vérifier si le client en question est un client d'ores et déjà existant chez Coffra group ou non. Si oui, le département ADV s'attache en concertation avec les Associés ou Responsables de facturation à vérifier que l'ouverture d'une nouvelle mission pour ce client ne crée pas une situation de conflit d'intérêts.
- Si le département ADV estime que l'ouverture d'une mission pour un client, existant ou nouveau, est susceptible de comporter un risque de conflit d'intérêts, il en rapporte à une instance supérieure : le Directoire en premier lieu et, dans le cas où le Directoire ne pourrait pas se prononcer, le dossier est transféré pour avis au Conseil de surveillance.

Dans l'hypothèse où le *conflict check* révélerait un risque de conflit d'intérêt, Coffra group ne donnerait pas suite au client.

Enfin, les lettres de mission des Commissaires aux comptes et Experts-comptables ainsi que les conventions d'honoraires des Avocats permettent à Coffra group de convenir, formellement et par écrit avec le client, le contexte ainsi que les conditions de la mission.

Par ailleurs, conformément aux Statuts de Coffra group, le Conseil de surveillance de Coffra group, et notamment son membre indépendant Monsieur Jens Poll, également membre du Comité éthique de Coffra group, participe à la prise de décision des mesures appropriées lorsqu'il est saisi d'une question relative à la violation du principe d'indépendance des professions réglementées et/ou d'une question relative à un conflit d'intérêt.

### III. ETHIQUE AU QUOTIDIEN

Coffra group s'engage à offrir à l'ensemble de ses Collaborateurs un environnement de travail sain, au sein duquel aucune forme de représailles à la suite d'une alerte (a.), de harcèlement (b.) ou de discrimination (c.) n'est tolérée.

Le Règlement Intérieur Coffra group prévoit qu'en cas de violation, des sanctions disciplinaires pourront être prises à l'encontre des Collaborateurs ne respectant pas les dispositifs de protection exposés ci-après.

#### a. Protection des lanceurs d'alerte

Coffra group s'engage à respecter le dispositif de protection des lanceurs d'alerte prévu par la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016, dit « Loi Sapin II » et notamment l'article L. 1121-2 du Code du travail.

A ce titre, il est rappelé que le lanceur d'alerte est la personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur un crime, un délit, une menace, un préjudice pour l'intérêt général ou encore une violation (ou une tentative de dissimulation de cette violation) d'un engagement international de la France.

Au titre de la protection du lanceur d'alerte, Coffra group garantit :

- La confidentialité de l'identité de l'auteur du signalement, des personnes visées et de tout tiers mentionné : les éléments de nature à identifier le lanceur d'alerte ne pourront être divulgués par Coffra group sans accord exprès du lanceur d'alerte.

Lorsque les faits recueillis par Coffra group devront être recueillis par l'autorité judiciaire, des éléments de nature à identifier le lanceur d'alerte pourront être communiqués mais, dans ce cas, Coffra group en informera le lanceur d'alerte.

- La protection du lanceur d'alerte contre les mesures disciplinaires : Coffra group s'engage à ne pas sanctionner, sur le plan disciplinaire, le lanceur d'alerte.

A cet égard, Coffra group s'interdit de sanctionner le lanceur d'alerte par le biais de l'une des mesures ci-après : mise à pied, licenciement, rétrogradation, refus de promotion, transfert de fonctions, changement de lieu de travail, réduction de salaire, suspension de la formation, évaluation de performance négative, mesures disciplinaires, discrimination, non-renouvellement d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire.

Coffra group se réserve toutefois le droit de sanctionner le collaborateur qui aurait commis des faits répréhensibles mais sans aucun rapport, direct ou indirect, avec le signalement émis en qualité de lanceur d'alerte.

La protection susmentionnée concerne le lanceur d'alerte mais également toute personne physique (par exemple : un collègue) ou morale (par exemple : une organisation syndicale) qui l'aurait aidé à effectuer son signalement ou sa divulgation.

**A ce titre, Coffra group rappelle qu'une procédure interne de recueil et de traitement des signalements a été établie après consultation du CSE en date du 7 février 2024 (voir Annexe 1). Celle-ci doit constituer un document de référence pour toutes les alertes.**

Le signalement peut également être effectué en externe, sans qu'un signalement interne préalable ne soit nécessaire, auprès des autorités compétentes suivantes :

- Direction Générale de la Concurrence, de la Consommation et de la Répression des Fraudes ;
- Haute Autorité de Santé ;
- Commission nationale de l'information et des libertés ;
- Direction Générale du Travail ;
- Délégation Générale à l'Emploi et à la formation professionnelle ;
- Défenseurs des droits
- Autorité judiciaire ;
- Institution, organe ou organisme de l'Union européenne compétent s'agissant d'une violation d'un droit issu d'un texte de l'Union européenne.

Pour plus d'information concernant la procédure de signalement externe, Coffra group renvoie vers le guide du lanceur d'alerte mis en ligne par le Défenseur des droits et disponibles sous le lien suivant : <https://www.defenseurdesdroits.fr/guide-du-lanceur-dalerte-314>

#### b. Lutte contre le harcèlement

Coffra group interdit formellement le harcèlement moral et le harcèlement sexuel et ce, dès le recrutement d'un Collaborateur et durant toute la durée du contrat et met un point d'honneur à satisfaire à ses obligations, en tant qu'employeur de droit privé, relatives aux harcèlements, prévues par le Code du travail aux articles L. 1151-1 à L. 1155-2 et rappelées dans son Règlement Intérieur.

A ce titre, tout recrutement, toute formation, tout reclassement, toute affectation, toute qualification, toute classification, toute promotion professionnelle et, de manière générale, toute décision liée au travail doit impérativement s'appuyer sur des critères objectifs, tels que les qualifications et compétences des Collaborateurs.

Le Collaborateur estimant se trouver dans une situation de harcèlement, moral ou sexuel, est invité à ne pas rester silencieux et à alerter, au choix, son supérieur hiérarchique, le département des Ressources Humaines, le Comité Social et Economique ou encore la Médecine du travail.

En outre, en cas de situation de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes, le Collaborateur est invité à se rapprocher du référent harcèlement et du référent harcèlement adjoint désignés par le Comité Social et Economique de Coffra group.

c. Lutte contre les discriminations

Coffra group confirme son attachement au respect strict du principe de non-discrimination tel que prévu à l'article L. 1132-1 du Code du travail et bannit toute forme de discrimination résulterait de la définition de l'article précité.

Coffra group rappelle que la diversité et l'inclusion font partie intégrante de sa raison d'être.

Chaque Associé et Collaborateur doit tout faire pour ne pas laisser perdurer une situation source de discrimination, avérée ou potentielle, en en référant, par exemple à sa hiérarchie, afin de ne pas empêcher ou retarder la mise en œuvre de solutions préventives ou correctives.

**IV. INFORMATION ET FORMATION SUR LE CODE ETHIQUE**

La présente version du Code éthique de Coffra group a été revue après consultation du CSE en date du 7 février 2024.

L'ensemble du personnel de Coffra group est informé du contenu du présent Code éthique par sa mise à disposition dans un dossier prévu à cet effet. Il est en outre disponible sur le site internet Coffra group sous le lien suivant : [Gouvernance - Coffra Group \(coffra-group.com\)](https://www.coffra-group.com)

Les modifications apportées au Code éthique font l'objet d'une communication automatique.

Enfin, Coffra group forme régulièrement ses Associés et Collaborateurs sur le contenu du présent Code.

\*\*\*

Fait à Paris, le 28 février 2024

| Le Directoire

|