



CODE DE CONDUITE
ANTICORRUPTION
Edition 2026

WIRQUIN SUPPORT
11 rue du Château de Bel Air
44482 CARQUEFOU

MOT DU DIRIGEANT

Notre Groupe attache la plus haute importance à ce que toutes les activités soient exercées dans le plus strict respect des normes d'éthiques et de conformité et ce quel que soit le contexte géographique ou économique.

Le non-respect de ces normes pourrait générer un risque inacceptable pour le Groupe tout entier, ses intérêts, ses collaborateurs, son image, sa performance etc. Leur strict respect est créateur de valeur, car, créateur de confiance vis-à-vis de nos parties prenantes.

La politique de tolérance zéro constitue pour le Groupe un socle et une valeur non négociable.

De ce fait, le Groupe s'engage à :

Prendre en considération et traiter toutes les alertes avec diligence, dans le strict respect de la présomption d'innocence et de la loi n°2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte ;

Evaluer les faits de manière objective et impartiale ;

Veiller au strict respect du code de conduite et des mesures établies ;

Prendre les mesures correctives et sanctions disciplinaires adéquates.

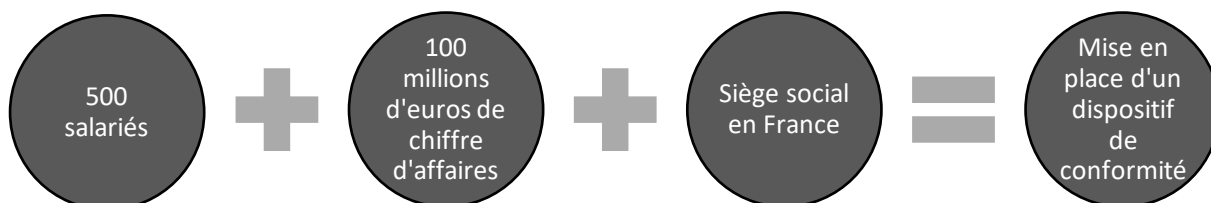
Il est donc de la responsabilité de chacun de prendre pleine connaissance du code de conduite et de l'appliquer scrupuleusement dans le cadre de ses fonctions.

Le comportement de chacun de nous est la garantie de l'intégrité du Groupe Wirquin.

Nous comptons sur votre implication pour promouvoir chaque jour, dans chacune de vos fonctions, notre éthique et nos valeurs.

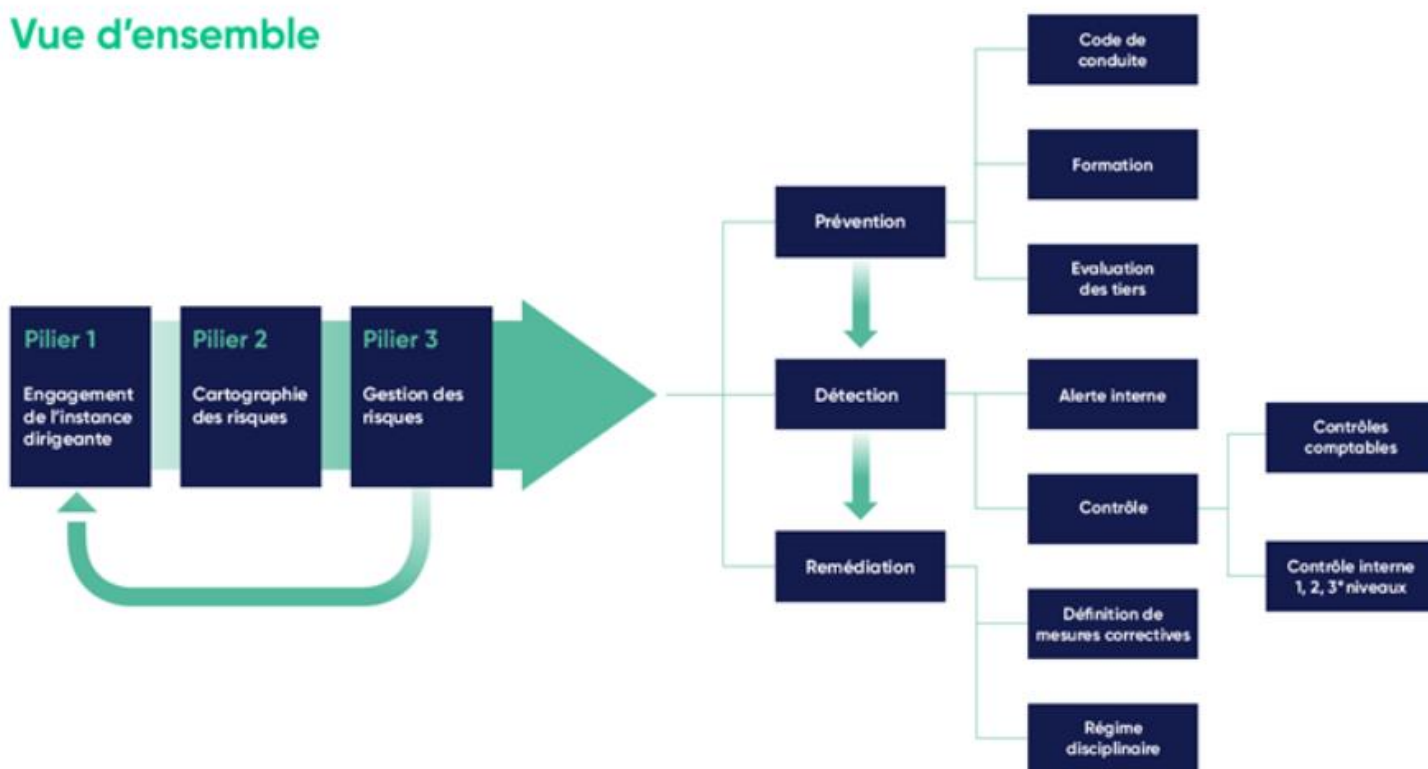
PRÉAMBULE

Le présent code de conduite s'inscrit dans la démarche éthique de Wirquin Groupe, dans le cadre de la mise en conformité avec la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et le trafic d'influence et à la modernisation de la vie économique (dite Loi Sapin II) qui impose aux entreprises répondant aux critères suivants :



Cet engagement de Wirquin de se conformer à la loi passe par la mise en œuvre d'un programme de conformité et la diffusion d'un code de conduite.

Vue d'ensemble



**SCHEMA REPRESENTATIF DE LA MISE EN PLACE DU DISPOSITIF ANTICORRUPTION
AU SEIN DU GROUPE WIRQUIN ET SES FILIALES**

Le code de conduite définit et illustre les différents types de comportements à proscrire comme étant susceptibles de caractériser des faits d'atteintes à la probité, comme étant contraires aux lois et règlements, aux valeurs et principes éthiques du Groupe. Il exprime la manière dont le Groupe entend travailler avec ses parties prenantes que sont ses fournisseurs, ses clients, ses salariés etc.

Ce code fait partie intégrante des politiques et procédures internes du Groupe, il s'applique directement et personnellement à tous les dirigeants ou salariés du Groupe et de façon générale à toute personne susceptible d'engager ou de représenter le Groupe et ce quel que soit l'environnement dans lequel ils évoluent ou le pays dans lequel les activités sont exercées.

CHAMP D'APPLICATION DU CODE

Le code de conduite s'applique à l'ensemble des salariés de Wirquin Groupe, quelles que soit leurs fonctions, qui se doivent de respecter, traiter consciencieusement chaque problème ou question et ne pas les négliger, mais aussi, faire état des doutes et veiller à ce qu'aucun comportement suspect ne soit ignoré.

Les filiales doivent reprendre tout ou partie du document en y apportant les adaptations nécessaires compte tenu de la nature de leurs activités et du pays dans lequel elles exercent leurs activités. Il constitue un socle commun.

Ce document s'applique également aux relations entre les collaborateurs salariés de Wirquin Groupe et chacune des filiales.

1. LES COMPORTEMENTS PROHIBÉS

La liste des comportements contraires à la probité et plus particulièrement les actes de corruption peut varier d'un pays à un autre.

1.1 Au titre de la Loi française

Différents types de comportements, contraires à la probité, sont proscrits par la loi et pénalement sanctionnés. Il s'agit notamment des comportements suivants :



Les définitions juridiques de ces comportements sont données en annexes.

1.2 Au titre de lois étrangères

Les activités de Wirquin Groupe peuvent être soumises aux législations étrangères, soit en raison de l'application du droit local lorsque les activités sont conduites dans le pays concerné, soit en raison de l'application extraterritoriale de certaines législations (exemple : loi britannique sur la corruption UK Bribery Act 2010 (UKBA)).

En cas de doute sur l'application de pratiques ou de législations étrangères, le salarié doit alerter son responsable hiérarchique et, le cas échéant, le responsable en charge de la conformité, afin de vérifier au préalable les règles applicables et veiller à les respecter.

2. LES PRATIQUES A ADOPTER

Le renforcement des législations et réglementations en matière de lutte contre la corruption impose d'être vigilant dans les relations professionnelles, tant en France qu'à l'international. Chaque salarié de Wirquin Groupe doit se prémunir de tout risque d'être impliqué, directement ou indirectement, dans des affaires de corruption ou tout autre manquement au devoir de probité.

Les situations décrites ci-après ne sont pas exhaustives quant aux situations à risques que les salariés peuvent rencontrer.

Pour toute relation avec des sociétés localisées dans des pays et territoires à risque (cf. les indices de mesures de l'exposition d'une zone géographique au risque de corruption de l'Agence Française Anticorruption), un examen approfondi est à effectuer.

La décision finale d'engager Wirquin Groupe sera prise par le Comité Exécutif (COMEX).

2.1 L'entrée en relation professionnelle et la contractualisation

Il est crucial de savoir « à qui on a affaire » lorsqu'on entre en relation professionnelle.

C'est une simple mesure de prudence que l'on s'applique assez naturellement dans le domaine personnel dès lors qu'il y a des intérêts en jeu.

Dans le langage courant, la personne avec qui on entre en relation se nomme un « tiers ». Cela peut être un fournisseur, un prestataire ou un sous-traitant, un client, un consultant, un intermédiaire ou un partenaire au sens large etc.

Points de vigilance

Lors de l'entrée en relation avec un tiers Français ou étranger, les points de vigilance portent sur les aspects suivants qui permettent d'évaluer le niveau de risque de la relation envisagée :

- La réputation du tiers et sa solidité financière
- Les vérifications sur la transparence, ainsi que celle des comptes, lorsque le tiers est une personne morale
- La politique de conformité du tiers concerné
- En fonction du pays d'appartenance du tiers, la législation anticorruption en vigueur.



La conduite à tenir

D'une manière générale, chaque salarié doit se conformer aux points suivants :

- Informer son responsable hiérarchique de tout risque et/ou situation dont il a connaissance ou dont il soupçonne l'existence pouvant constituer des cas de conflits d'intérêts (cf. les conflits d'intérêts).
- Respecter scrupuleusement les règles et procédures internes, en particulier celles relatives aux achats, aux ventes et aux activités collaboratives.
- Refuser de solliciter, d'accepter ou d'offrir toute somme d'argent, ou tout avantage indu dans le cadre d'une relation professionnelle (cf. les cadeaux et les invitations).
- Résister à toute forme de sollicitation ou comportement inapproprié.

Exemples de faits

Promesses d'attribution de nouveaux contrats en échange d'un avantage

Sollicitation d'une commission par le directeur général d'une entreprise cliente en contrepartie de l'attribution d'un contrat

Proposition commerciale d'offrir un cadeau au responsable des achats d'une entreprise cliente pour garantir le renouvellement du contrat

Invitations prestigieuses offertes à un ingénieur en vue de l'obtention d'information stratégique de sa part permettant de répondre à un appel d'offre.

2.2 Les cadeaux et invitations

Les cadeaux peuvent prendre de multiples formes et sont considérés d'une manière générale comme des avantages, ou des faveurs, accordés sans contrepartie ni compensation.

Il peut s'agir d'objets offerts occasionnellement ou périodiquement dans le cadre de relations professionnelles, de repas d'affaires, d'invitations à des événements ou expositions, de manifestations, de voyages qui mélangent loisirs et cadre professionnel, de conditions commerciales ou tarifaires préférentielles, etc.



Points de vigilance

Ces cadeaux et invitations offerts par des fournisseurs, prestataires ou sous-traitants ou des partenaires etc., ou que l'on peut à l'inverse être amené à faire à ces derniers, peuvent contribuer à la bonne qualité des relations professionnelles.

Ce sont des manifestations de courtoisie et d'appréciation mutuelle relativement courantes qui peuvent parfois relever d'une coutume dans certains pays.

Toutefois, la vigilance doit porter sur le fait que les cadeaux et invitations ne doivent emporter aucune contrepartie quelle qu'en soit la forme, explicite ou implicite.

En particulier, ils ne doivent en aucun cas influencer ou donner l'impression d'altérer la capacité de jugement ou de décision des salariés de Wirquin Groupe.

Ces cadeaux et invitations doivent s'inscrire dans un contexte professionnel, rester raisonnables tant par leur fréquence que par leur montant, être acceptés en toute transparence et si possible être partagés en équipe.

Une attention particulière doit être portée dans le cas où le bénéficiaire détient un pouvoir de décision ou d'influence sur une action pouvant toucher les intérêts de Wirquin Groupe, à travers notamment l'octroi d'une autorisation, la signature d'un contrat ou la passation d'un marché.



La conduite à tenir

En aucun cas, les salariés de Wirquin Groupe ne doivent accepter, solliciter ou offrir, à titre personnel des cadeaux de nature monétaire, des chèques cadeaux, des réductions, des avantages tarifaires ou des rétributions financières.

De même, les cadeaux ou invitations durant les périodes d'appels d'offres, qu'on soit impliqué directement ou indirectement dans la procédure, sont à proscrire.

Dans les autres cas, il convient de suivre les règles suivantes :

- Les cadeaux ou invitations d'une valeur estimée inférieure à **50 euros** peuvent être offerts ou reçus sans information ni autorisation du responsable hiérarchique.
- Le principe est que les cadeaux ou invitations dont la valeur est supérieure à **50 euros** et ceux intervenant dans une période d'appel d'offres ou de négociations quelconque dans lesquels le salarié est impliqué, doivent être refusés et ne peuvent être offerts. Cependant, si pour des raisons spécifiques (culturelles, conjoncturelles), le salarié se trouve contraint à accepter, il devra en rendre compte à son responsable hiérarchique et au responsable en charge de la conformité, en apportant les justifications nécessaires.
- De la même manière, si pour des raisons spécifiques, le salarié est amené à envisager d'offrir un cadeau ou une invitation d'un montant supérieur à **50 euros**, il ne pourra le faire qu'après autorisation de son supérieur hiérarchique ou du responsable en charge de la conformité.

Dans tous les cas, il convient de conserver la trace de ces cadeaux c'est-à-dire les inscrire au registre des cadeaux et invitations pour éviter toutes suspicions dans le futur.

En cas de répétition de cadeaux ou d'invitations de la part d'une même personne ou entité, le seuil à retenir est de 50 euros par an sauf en cas d'autorisation exceptionnelle du supérieur hiérarchique.

Exemples de faits

Puis-je accepter une invitation VIP de la part d'un fournisseur pour aller voir une exposition ou un spectacle pour deux personnes ?

La réponse à ce type de question demande de s'interroger sur un certain nombre de points de vigilance, que sont le montant estimé de ce cadeau, sa nature, ainsi que le contexte et sa fréquence.

2.3 Le mécénat

Le mécénat est un soutien financier ou matériel apporté, sans contrepartie directe de la part du bénéficiaire à une œuvre ou à une personne pour l'exercice d'activités présentant un intérêt général.

Dans le cadre de ses activités sociales notamment sur celle dénommée "CHARITY", Wirquin Groupe peut participer à des structures de types associatifs dont l'objet est en relation avec ses activités.

Seuls les départements en charge des œuvres sociales sont autorisés, sur accord de la Direction Générale, à procéder à de telles actions.

Le Groupe s'interdit les dons au profit de candidats, d'élus ou de partis politiques.



Points de vigilance

Même si, le mécénat peut se présenter comme le prolongement naturel des activités d'intérêt général de Wirquin Groupe, il peut constituer un terrain propice à des actes ou des tentatives de corruption.



La conduite à tenir

Tout salarié intervenant dans le cadre du mécénat doit se conformer aux procédures internes.

Il doit par ailleurs vérifier à son niveau, que l'opération de mécénat concerné :

- Est en lien avec les activités du Groupe ;
- Est faite avec une association dont la réputation a été vérifiée au préalable ;
- N'est pas faite en présence d'un conflit d'intérêts (cf. conflits d'intérêts) ;
- Ne privilégie pas d'influence ou des intérêts pécuniaires personnels ou extraprofessionnels ;
- Ne constitue pas un avantage indu.

Exemples de faits

Le dirigeant d'une fondation ou association au profit de laquelle Wirquin Groupe envisage de faire un don est un de mes proches, fait partie de ma famille ou est un fournisseur, un partenaire ou une partie prenante de Wirquin Groupe.

Des suspicions existent quant à la réputation ou l'intégrité d'une association ou fondation ou de son personnel, au profit de laquelle un don de Wirquin Groupe est envisagé.

2.4 Les conflits d'intérêts

Une situation de conflits d'intérêts est susceptible d'altérer l'objectivité d'une personne et donc sa capacité à remplir sa mission.

Un salarié se trouve en situation de conflits d'intérêts quand il détient des intérêts personnels, financiers ou commerciaux qui peuvent exercer une influence sur l'objectivité des décisions qu'il prend ou recommande, ou des avis qu'il émet dans le cadre de l'exercice de ses fonctions.

Cette situation peut survenir, lorsque le salarié :

- Exerce des activités extraprofessionnelles en dehors de Wirquin Groupe ;
- Est influencé dans ses choix par un supérieur hiérarchique ou un collaborateur ;
- Possède dans son entourage des proches qui travaillent chez des parties prenantes (prestataires, sous-traitants) etc.

Cette situation peut être de nature à conduire le salarié concerné à enfreindre son devoir de loyauté à l'égard de Wirquin Groupe.

Elle peut également constituer des actes préparatoires de corruption et d'autres délits associés.



Points de vigilance

Chacun doit s'interroger, avant toute prise de décision engageant Wirquin Groupe, sur l'existence de liens, personnels ou non et de quelque nature que ce soit, susceptibles d'exercer une influence sur sa décision, sa recommandation ou son avis.

De même, en dehors du cadre professionnel, chacun doit veiller à ne pas créer une situation ou prendre des engagements susceptibles de lui faire enfreindre son devoir de loyauté à l'égard de Wirquin Groupe.

La conduite à tenir

Dans l'hypothèse où un salarié se trouve confronté à une situation de conflits d'intérêts le concernant directement ou indirectement, il se doit d'alerter son responsable hiérarchique et, le cas échéant, le responsable en charge de la conformité, de :

- Tout risque, suspicion ou situation identifiée de conflits d'intérêts ;
- Toute sollicitation ou tout comportement inapproprié susceptible de créer un tel conflit ;
- Toute pression, voire menace ou acte de chantage, interne ou externe.

Les informations relatives à des situations de conflits d'intérêts doivent être consignées par écrit et conservées le dossier du traitement des alertes internes.

Elles doivent pouvoir être présentées lors de tout contrôle ultérieur. Le salarié doit, si la situation de conflits d'intérêts persiste, faire une nouvelle déclaration.

Le salarié doit également se retirer de tout processus de décision, de recommandation ou d'avis pouvant être affecté par ce conflit d'intérêt.

Exemples de faits

Une situation de conflits d'intérêts peut notamment survenir lorsque :

En tant que manager, j'envisage de proposer l'embauche d'un membre de ma famille pour occuper un poste dans mon entreprise.

Je tisse une relation amicale avec un fournisseur, un prestataire ou un sous-traitant, qui intervient dans mon entreprise ou un membre travaille pour l'entreprise répondant un l'appel d'offre lancé par Wirquin Groupe.

Je prends une participation financière ou des responsabilités chez un fournisseur, un prestataire, un sous-traitant, un partenaire de Wirquin Groupe ou tout entreprise avec laquelle Wirquin Groupe entretient une relation (startup, fonds d'investissement notamment).

2.5 Les paiements de facilitation

Les paiements de facilitation consistent à verser des sommes à des agents publics afin de sécuriser ou d'accélérer l'exécution d'actes administratifs usuels ou des formalités nécessaires lui incombant.



Points de vigilance

Même si le recours aux paiements de facilitation est une pratique courante dans certains pays, elle reste une forme d'extorsion pouvant être assimilée à des faits de corruption.



La conduite à tenir

Wirquin interdit d'avoir recours à cette pratique qui constitue une forme de corruption.

Le salarié qui se voit proposer un paiement de facilitation, doit refuser courtoisement la demande et doit en référer à son supérieur hiérarchique ainsi qu'au référant conformité, dans les meilleurs délais.

Avoir recours au paiement de facilitation peut exposer les salariés de Wirquin à des poursuites pénales et nuire à la réputation du Wirquin Groupe.

Exemples de faits

Un agent public sollicite une commission à titre personnel pour délivrer le visa nécessaire pour une mission professionnelle.

Des paiements me sont demandés pour accélérer le dédouanement d'une marchandise.

Un agent public requiert le versement d'un pot-de-vin en échange de l'obtention des certifications ou des autorisations.

3. LE RESPECT DU CODE DE CONDUITE

Chaque salarié de Wirquin Groupe quel que soit son statut (cdi, cdd, en alternance, stagiaire etc.) se doit d'adopter un comportement respectant les dispositions du présent code de conduite et de participer aux séances de formation et d'évaluation organisées par la société afin de sensibiliser à la lutte contre la corruption.

Les nouveaux collaborateurs seront sensibilisés dès leur prise de fonction.

Le non-respect des règles engage la responsabilité personnelle du collaborateur et l'expose à des sanctions disciplinaires suivant le règlement intérieur de la société, pouvant aller jusqu'au licenciement.

Ces dernières seront sans préjudice des sanctions pénales ou administratives selon les législations applicables.

4. LE DISPOSITIF DE SIGNALEMENT

Un dispositif de signalement sera déployé au sein de Wirquin Groupe, dans un document annexe relatant la procédure à suivre. Ces signalements porteront sur :

- L'existence de conduites ou de situations contraires au présent code de conduite émanant de salariés de Wirquin Groupe. S'il s'agit de comportements pouvant caractériser des faits d'atteintes à la probité (cf. § 1.1 Au titre de la Loi française), l'auteur du signalement bénéficie de la protection des lanceurs d'alerte prévue par la loi n°2016-1691 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 et la loi du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte.
- Des crimes ou délits, de violations graves de la loi ou d'un règlement, de menaces ou de préjudices graves pour l'intérêt général, émis par des salariés de Wirquin Groupe ou des collaborateurs extérieurs et occasionnels (article 6 de la loi Sapin II). Pour ce type de signalements, l'auteur du signalement bénéficie aussi de la protection des lanceurs d'alerte.

Dans tous les cas, l'auteur du signalement doit :

- Être une personne physique ;
- Agir de bonne foi et sans contrepartie financière directe ;
- Si les informations ont été obtenues en dehors du cadre professionnel, l'auteur de l'alerte doit en avoir eu personnellement connaissance.

Toute personne se rendant coupable de dénonciations calomnieuses encourt une peine d'emprisonnement de **5 ans** et **45 000 euros** d'amende (cf. Art 226-10 du code pénal) et toute personne faisant obstacle de quelque façon que ce soit, à la transmission d'un signalement encourt une peine d'**un an** d'emprisonnement et **15 000 euros** d'amende (cf. Art 13 loi Sapin 2).

Le dispositif garantit la stricte confidentialité de l'identité de l'auteur du signalement, des faits objet du signalement et des personnes visées, y compris lorsque des vérifications nécessitent la communication avec les tiers, sans préjudice des obligations légales de communication aux autorités judiciaires.

Wirquin Groupe dans sa démarche éthique, s'engage à mettre plusieurs procédures et contrôles en place au sein de son Groupe pour le bon déroulement de ses activités.

5. LES ENGAGEMENTS DE WIRQUIN GROUPE

5.1 Les enregistrements comptables/ contrôles internes

Les services comptables et financiers du Groupe Wirquin, leurs auditeurs internes et/ou externes sont attentifs dans leurs contrôles aux dissimulations de faits de corruption dans les livres, les registres et les comptes.

Les collaborateurs qui travaillent sur ces missions doivent être particulièrement vigilants quant à la fidélité et à la sincérité des comptes.

5.2 Les contrôles d'intégrité dans les relations d'affaires

Il est nécessaire de contrôler l'honorabilité de tout partenaire et l'intégrité de la relation d'affaires. Il s'agit d'apprécier la qualité intrinsèque du partenaire (antécédents judiciaires, sanctions, réputation...) en contrôlant les conditions juridiques, économiques et matérielles associées à cette relation d'affaires (organisation du partenaire, contrat, montage juridique et financier, modalités de rémunération...). Cette démarche est établie par l'étape d'évaluation des tiers.

En réalisant un contrôle d'intégrité de ses partenaires avant de débiter une relation d'affaires, Wirquin Groupe se prémunit contre les risques de sanction et de réputation associés à la mise en œuvre de pratiques illicites.

5.3 Contrôle et suivi de la mise en œuvre du code de conduite

Il incombe à chaque collaborateur de mettre en œuvre le code de conduite. Wirquin Groupe effectue des contrôles périodiques afin de vérifier le respect de la conformité des pratiques.

Nom Prénom : Jérôme DUHIREL, Directeur Général Groupe

Le 30/06/2026

Signature :

DUHIREL

6. ANNEXES

Définitions générales

L'éthique : ensemble des valeurs et des principes moraux qui sont à la base de la conduite d'une personne et qui servent de fondement à la vie en société.

La probité : qualité d'une personne (et de son comportement) qui observe les valeurs et les principes moraux qui servent de fondement à la vie en société, respecte scrupuleusement ses devoirs ainsi que la loi, les règlements et toutes normes applicables à son activité ou dans la structure où elle intervient.

Paiement de facilitation : il consiste pour une personne d'effectuer de petits paiements généralement à un agent public subalterne, dans le but de faciliter ou d'accélérer l'exécution d'une action à laquelle elle a droit.

La corruption : est le comportement par lequel une personne, le corrompu, sollicite, agréé ou accepte 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.

Le droit pénal distingue deux types de corruption :

- **La corruption active** qui est le fait, par quiconque, de proposer, directement ou indirectement, des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages à une personne qui exerce une fonction et détient un pouvoir en échange de quelque chose (art 433 1 1 et 445 1 du code pénal).
- **La corruption passive** pour celui qui, du fait de sa fonction et de son pouvoir, sollicite ou agréé, directement ou indirectement, des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages quelconques pour elle-même ou pour autrui (art 432 11 1 et 445 2 du code pénal).

SANCTIONS : 5 ans d'emprisonnement et 500 000 euros d'amende, ce montant pouvant être tiré au double du produit de l'infraction.

Le trafic d'influence : le but des manœuvres réside ici, pour celui qui exerce une influence, réelle ou supposée, de mettre à profit d'un tiers cette influence en vue d'obtenir d'une autre une décision favorable ou l'accomplissement ou le non-accomplissement d'un acte (art 433-1, 2°, 433-2 et 432-11,2°, du code pénal) en contrepartie d'une offre, d'une promesse, d'un don, d'un présent ou d'un avantage quelconque.

SANCTIONS : 5 ans d'emprisonnement et 500 000 euros d'amende, ce montant pouvant être tiré au double du produit de l'infraction.

La concussion : est un manquement au devoir de probité. Elle se caractérise aussi bien lorsque l'auteur agit à des fins d'enrichissement personnel ou lorsqu'il agit à des fins désintéressées Elle consiste, pour une personne de profiter de sa position ou sa fonction pour percevoir sciemment des sommes indues ou s'abstenir de percevoir des sommes dues (art. 432-10, al. 1, art.432-10, al. 2, du code pénal).

SANCTIONS : 5 ans d'emprisonnement et 500 000 euros d'amende, ce montant pouvant être tiré au double du produit de l'infraction.

La prise illégale d'intérêt : est le fait pour une personne de prendre, recevoir ou conserver un intérêt personnel dans une affaire dont il a à connaître dans l'exercice de ses fonctions (art. 432-12 du code pénal).

SANCTIONS : 5 ans d'emprisonnement et 500 000 euros d'amende, ce montant pouvant être tiré au double du produit de l'infraction.

Le détournement de fonds : est le fait pour personne à détruire, détourner ou soustraire notamment des fonds, effets, titres ou tout objet qui lui a été remis en raison de ses fonctions ou de sa mission dans son intérêt ou dans l'intérêt d'une autre (art. 432-15 du code pénal).

SANCTIONS : 10 ans d'emprisonnement et 1 000 000 euros d'amende, ce montant pouvant être tiré au double du produit de l'infraction.

Le favoritisme : Il consiste à procurer ou tenter de procurer à autrui (personne morale ou physique) un avantage injustifié par la violation des lois et règlements ayant pour objet de garantir la liberté d'accès et l'égalité (art. 432-14 du code pénal).

SANCTIONS : 2 ans d'emprisonnement et 200 000 euros d'amende au plus, ce montant pouvant être tiré au double du produit de l'infraction.