



# Conflits d'intérêts Principes directeurs Orange

Direction de la compliance Groupe  
Décembre 2023



---

# Sommaire

---

<b>1. Définition : Qu'est-ce qu'un conflit d'intérêts ? .....</b>	<b>3</b>
1.1 - Exemples de situations où un conflit d'intérêts peut apparaître	4
1.1.1 - Une situation liée à des activités extérieures à l'entreprise	4
1.2 - Une situation liée à des relations personnelles ou familiales	11
1.3 - Des situations privées d'utilisation de l'image ou des moyens de l'entreprise à des fins privées	15
1.4 - Distinguer les conflits d'intérêts réels, perçus ou potentiels	16
<b>2. Les objectifs de la démarche de prévention et de gestion des conflits d'intérêts chez Orange .....</b>	<b>17</b>
2.1 - Les risques encourus en cas de conflit d'intérêts	18
<b>3. Les principes d'Orange pour la prévention et la gestion des conflits d'intérêts .....</b>	<b>24</b>
3.1 - Principe de loyauté envers Orange	24
3.2 - Principe de transparence concernant la déclaration des conflits d'intérêts	24
3.3 - Principes de respect de la confidentialité et de respect du droit à la vie privée	24
<b>4. Identification des personnes les plus exposées au risque de conflit d'intérêts .....</b>	<b>25</b>
<b>5. Les modalités de déclaration .....</b>	<b>26</b>
5.1 - Les modalités de déclaration pour les administrateurs d'Orange SA	26
5.2 - Les modalités de déclaration pour les administrateurs des filiales d'Orange	26
5.3 - Les modalités de déclaration pour les décideurs	26
5.4 - Les modalités de déclaration pour les collaborateurs les plus exposés	28
5.5 - Modalités de déclaration pour les autres collaborateurs	30
<b>6. Modalités de gestion, confidentialité et sanctions .....</b>	<b>31</b>
<b>7. Déclaration volontaire de conflit d'intérêts potentiels par le collaborateur ....</b>	<b>32</b>
<b>8. Les documents de référence .....</b>	<b>35</b>

# 1

## Qu'est-ce qu'un conflit d'intérêts ?

### Le conflit d'intérêts apparaît :

S'il existe une situation d'interférence entre l'intérêt d'Orange pour lequel je travaille et mes intérêts privés ou ceux de personnes physiques ou morales auxquelles je suis lié(e) ou dont je suis proche,

**et**

si la situation d'interférence est de nature à influencer ou à paraître influencer l'exercice indépendant et impartial de mon activité professionnelle.

**L'interférence avec ma fonction** au sein d'Orange doit être suffisamment significative pour m'influencer ou paraître m'influencer.



**Tout décideur, collaborateur ou administrateur peut se trouver en situation de conflit d'intérêts sans le vouloir.**

Les conflits d'intérêts sont inhérents à la vie de l'entreprise : un grand nombre de collaborateurs et administrateurs peuvent se trouver dans cette situation à un moment ou à un autre de leur carrière ou de leur mandat. En lui-même, un conflit d'intérêts ne s'avère pas répréhensible.

En revanche, le silence, la non-déclaration, l'inaction, la dissimulation ou l'apport d'une mauvaise réponse peuvent être dommageables pour l'entreprise et la personne, et peuvent dans certains cas faire l'objet d'une sanction.

La situation de conflit d'intérêts, si elle n'est pas signalée et prise en compte, peut faire naître un soupçon sur l'intégrité du collaborateur ou de l'entité du Groupe concernée.

Elle peut également conduire à une infraction telle qu'une fraude, un détournement ou encore un acte de corruption.

## 1.1 Exemples de situations où un conflit d'intérêts peut apparaître :

Orange encourage ses collaborateurs à participer aux activités de rayonnement et de développement personnel ou professionnel promues par leurs associations professionnelles respectives ou correspondant à leurs champs d'intérêts privés.

Toutefois, quelle que soit la forme que pourrait prendre l'activité extérieure envisagée, le collaborateur doit s'assurer au préalable qu'elle n'est pas susceptible de donner lieu à un conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel.

Orange identifie 3 grandes catégories de situations à risques :

- Des situations liées à des activités en dehors du Groupe, que cette activité soit rémunérée ou pas
- Les situations liées à des relations personnelles ou familiales)
- Des situations d'utilisation de l'image ou des moyens de l'entreprise à des fins privées

### 1.1.1 Une situation liée à des activités extérieures à l'entreprise

#### L'exercice d'une activité rémunératrice annexe

Dès lors qu'un salarié exerce **une activité rémunératrice annexe** à son activité professionnelle principale, la question se pose **de la légalité et de la compatibilité de cette activité avec son activité au sein d'Orange.**

Le collaborateur doit prendre en compte différents paramètres avant de s'engager dans une activité rémunératrice annexe en dehors de son contrat de travail chez Orange :

1. Le respect de la réglementation locale sur le cumul d'activités

2. Le respect de la politique locale d'Orange et du contrat de travail signé par le salarié avec Orange

3. Le principe de loyauté envers Orange

4. La protection des informations d'Orange

5. Le principe général de respect des matériels et actifs du Groupe

## L'exercice d'une activité bénévole annexe

Les collaborateurs d'Orange peuvent exercer une activité bénévole dans la mesure où celle-ci n'a pas d'incidence sur l'activité salariée, qu'elle se déroule en dehors du temps de travail et que le collaborateur respecte le principe de loyauté envers Orange.

L'exercice de certaines activités bénévoles peut s'avérer tout aussi sensible que certaines activités annexes rémunérées. **Lorsque celles-ci relèvent d'une fonction visible, ou confèrent un rôle décisionnaire (conseil d'administration, comité d'audit, etc.), ou si elles dévoilent une appartenance politique (mandat électoral), elles peuvent induire des risques de suspicion sur l'impartialité du collaborateur.**

Aussi, tout collaborateur qui est sollicité ou qui souhaite s'investir dans une activité bénévole qui pourrait interférer d'une manière ou d'une autre avec les intérêts d'Orange ou influencer ses prises de décisions dans ses fonctions chez Orange, doit impérativement en avertir son supérieur hiérarchique direct et faire le cas échéant une déclaration de conflit d'intérêts.

Chaque cas est étudié individuellement aux vues des responsabilités du collaborateur et de la nature de l'activité.

**Dans le cadre d'une activité annexe rémunératrice ou bénévole, le collaborateur doit respecter les principes suivants :**

<b>1. Le respect de la réglementation locale sur le cumul d'activités</b>	<b>2. Le respect de la politique locale d'Orange et du contrat signé par le salarié avec Orange</b>	<b>3. Le respect du principe de loyauté applicable à tous les salariés du Groupe</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- Certaines normes (législations, réglementations...) interdisent à un salarié à temps plein d'avoir une autre activité rémunérée.</li><li>- Certaines normes (législations, réglementations...) autorisent l'activité externe accessoire sous réserve de l'accord formel de l'entreprise.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Certains contrats de travail peuvent éventuellement restreindre les activités externes pour certaines catégories de personnels ou niveaux de responsabilités.</li><li>- Le collaborateur doit se référer aux termes mentionnés dans son contrat de travail et se rapprocher des services de ressources humaines en cas de doute.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Interdiction d'exercer une activité annexe concurrente d'Orange (pour son propre compte ou pour un concurrent d'Orange).</li><li>- Interdiction d'exercer une activité annexe pendant les horaires de travail chez Orange. L'exécution du contrat de travail chez Orange ne saurait être entravée ou retardée par une charge de travail disproportionnée exercée à l'extérieur.</li><li>- Interdiction d'exercer une activité annexe sur le lieu de travail Orange ou d'utiliser des ressources, données, matériel et des outils Orange.</li><li>- Déclaration des situations potentielles de conflits d'intérêts dans l'exercice des missions chez Orange.</li><li>- Interdiction de porter d'atteinte à l'image d'Orange : il est interdit au collaborateur d'utiliser l'image d'Orange sans autorisation expresse.</li></ul>

**Les principes de protection des informations d'Orange et le principe général de respect des matériels et actifs du Groupe sont décrits par la charte de déontologie du Groupe ainsi que dans les règlements intérieurs et les politiques de sécurité du Groupe.**

Situations	Exemples
Je joue un rôle de décideur dans une structure (association, entreprise, gouvernement ou collectivité) dont l'activité est en lien avec mes propres activités dans le Groupe.	1. Exemple du collaborateur et d'un projet associatif défavorable aux intérêts du Groupe 2. Exemple du collaborateur et d'un projet favorable aux intérêts du Groupe
J'ai une participation financière dans une entreprise partenaire du Groupe alors que j'occupe un poste de décisionnaire chez Orange	3. Exemple du collaborateur et de sa participation financière dans une entreprise en relation d'affaires avec Orange
Je détiens un mandat électif ou j'envisage de présenter ma candidature pour un mandat électif dans une commune avec laquelle Orange est en relation.	4. Exemple du collaborateur et du projet contraire aux intérêts d'Orange
Je recommande à Orange un prestataire ou une candidature avec qui j'ai des liens	5. Exemple du collaborateur recommandant à Orange une entreprise dirigée par un proche
Je recommande un proche que je connais à un prestataire (fournisseur, sponsor...) du Groupe	6. Exemple du collaborateur souhaitant recommander un proche à un fournisseur d'Orange
J'ai un lien hiérarchique ou fonctionnel au sein du Groupe avec l'un de mes proches.	7. Exemple du manager qui a dans son équipe un de ses proches :
L'un de mes proches m'interroge sur les activités du Groupe, de ses concurrents ou de ses prestataires	8. Exemple du collaborateur sollicité par un de ses proches pour des informations internes au Groupe
Je souhaite parler du Groupe ou je laisse penser que je m'exprime en son nom en public.	9. Exemple du collaborateur à la recherche d'un sponsor

L'ensemble des situations présentées dans les exemples ci-dessus comporte également un risque de conflit d'intérêts lorsque ce n'est pas le salarié qui est impliqué mais l'un de ses proches.

**> Je joue un rôle de décideur dans une structure (association, entreprise, gouvernement ou collectivité) dont l'activité est en lien avec mes propres activités dans le Groupe**

## Exemple 1

### Exemple du collaborateur et d'un projet associatif défavorable aux intérêts du Groupe



Responsable à la fois de l'implantation d'un site technique Orange



Le collaborateur Orange est à la fois...



Membre d'une association en désaccord avec le projet mené chez Orange.

« Je suis responsable de l'implantation d'un nouveau site technique et je suis, également à titre privé en dehors de mon activité professionnelle, membre d'une association qui est en désaccord avec le projet et qui souhaite lancer une action en justice contre le Groupe ».

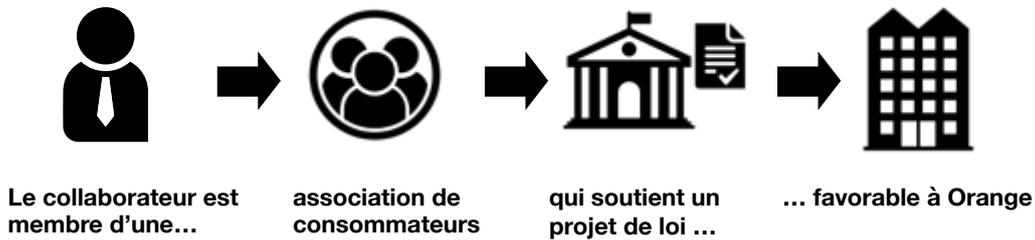
#### **I** Les risques

Il peut y avoir un conflit d'intérêts réel, potentiel ou perçu si j'occupe au sein de l'association un rôle décisionnaire ou si je suis en mesure d'influencer l'action engagée par l'association.

En tant que salarié Orange, je risque de manquer à mon obligation de loyauté envers mon employeur en ne défendant pas les intérêts d'Orange par rapport à ceux de l'association dont je fais partie.

## Exemple 2

### Exemple du collaborateur et d'un projet favorable aux intérêts du Groupe



« Depuis des années, je suis vice-président d'une association de consommateurs qui envisage de faire une campagne publique auprès des autorités publiques pour modifier une loi, les modifications pouvant avoir un impact financier favorable pour le Groupe, je ne suis pas identifié en tant que lobbyiste par Orange qui n'est pas informé de mes actions au sein de cette association ».

### Les risques

Selon les principes directeurs de la politique anticorruption d'Orange, le représentant d'intérêts du groupe Orange chargé de suivre et d'anticiper les politiques publiques susceptibles d'impacter l'activité du Groupe et de sensibiliser les pouvoirs publics aux enjeux et problèmes de l'entreprise est porteur des principes édictés dans la Charte de déontologie du Groupe. Il exerce son activité en transparence vis-à-vis des acteurs publics, ainsi il :

- Déclare son identité, l'organisme pour lequel il travaille et les intérêts défendus,
- S'abstient de toute démarche auprès de ces personnes en vue d'obtenir des informations ou des décisions par des moyens frauduleux.

Or ce n'est pas le cas dans cet exemple.

Si je suis décisionnaire dans le Groupe, il peut y avoir un conflit d'intérêts réel, potentiel ou perçu car je pourrais être soupçonné, notamment par les concurrents d'Orange et l'opinion publique, d'utiliser de façon détournée mes activités au sein de cette structure au profit du Groupe et de manipulation. De plus, je pourrais faire l'objet d'une médiatisation négative pour mon manque de transparence avec un impact négatif pour l'image du Groupe.

### En pratique, comment réagir ?

- Déclarer la situation de conflit d'intérêts auprès de mon manager selon les procédures en vigueur dans mon entité.
- Informer les deux parties au même niveau et de la même façon, du choix opéré et des décisions prises afin d'être transparent et de limiter le risque.
- Se retirer des débats et du processus de décision au sein des structures et demander à se faire remplacer.
- Respecter la confidentialité des informations de chacune des parties.

> J'ai une participation financière dans une entreprise partenaire du Groupe alors que j'occupe un poste de décisionnaire chez Orange.

### Exemple 3

#### Exemple du collaborateur et d'un projet associatif défavorable aux intérêts du Groupe



« J'ai investi dans une start-up d'objets connectés et je suis membre de son conseil d'administration. Son activité se développe chez Orange et potentiellement cette entreprise pourrait devenir un fournisseur majeur ».

#### Les risques

**Le simple fait que l'entreprise concernée ait (ou soit susceptible d'avoir) une relation d'affaires avec le Groupe ne suffit pas à qualifier un risque de conflit d'intérêts dès lors que ma participation n'est que financière.**

En revanche, si j'occupe de plus un poste de décisionnaire dans cette entreprise ou si cette participation financière est importante (plus de 20% du capital), le risque de conflit d'intérêts est renforcé du fait des relations d'affaires avec le Groupe.

Le risque de conflit d'intérêts est avéré si ma fonction dans le Groupe me confère un pouvoir de décision dans cette relation d'affaires. De plus, des concurrents de cette start-up pourraient considérer que je favorise cette start-up pour des raisons personnelles.

#### En pratique, comment réagir ?

- Déclarer la situation de conflit d'intérêts selon les procédures en vigueur dans mon entité auprès de mon manager
- Se soustraire de la situation de conflit d'intérêts en se retirant des débats et du processus de décision au sein de la start-up et demander à se faire remplacer.
- Si le retrait n'est pas possible, se retirer du processus de décision dans le Groupe et des débats ayant trait aux activités concernées, se faire remplacer par un collaborateur sans lien hiérarchique et le cas échéant, si le domaine d'expertise concerné est rare et dans les cas où c'est possible, limiter l'intervention à l'analyse et l'expertise de documents anonymisés.

> Je détiens un mandat électif ou j'envisage de présenter ma candidature pour un mandat électif dans une commune avec laquelle Orange est en relation.

## Exemple 4

### Exemple du collaborateur et du projet contraire aux intérêts d'Orange



possède des actions dans une entreprise ...



Le collaborateur



...qui est partenaire d'affaires potentiel avec Orange

« Je suis adjoint au maire et je dois participer avec les conseillers municipaux à un vote sur un projet contesté d'implantation d'antennes (multi-opérateurs dont Orange) au sein de la commune, les riverains sont très opposés au projet. Je travaille au sein de l'équipe en charge du projet chez Orange ».

### Les risques

Il peut y avoir un conflit d'intérêts perçu pour Orange qui pourrait me soupçonner de nuire aux intérêts d'Orange, de manquer à mes obligations de loyauté envers mon employeur et de privilégier les intérêts des riverains. Inversement, les riverains pourraient me soupçonner de privilégier les intérêts d'Orange vis-à-vis de la commune.

### En pratique, comment réagir ?

- En 1<sup>er</sup> lieu, il faut déclarer la situation de conflit d'intérêts auprès de mon manager selon les procédures en vigueur dans mon entité.
- De plus, il est préférable qu'il se retire du processus de décision dans le Groupe et des débats ayant trait aux activités concernées, par exemple en se faisant remplacer par un collaborateur sans lien hiérarchique et le cas échéant, si le domaine d'expertise concerné est rare et dans les cas où c'est possible, limiter l'intervention à l'analyse et l'expertise de documents anonymisés.
- Pour les raisons évoquées précédemment, il est nécessaire que le collaborateur d'Orange occupant le poste d'adjoint au maire ou de conseiller municipal se déporte du vote municipal : afin de se soustraire à la situation de conflit d'intérêts, il doit se retirer des débats et du processus de décision au sein de la mairie et demander à se faire remplacer.

## 1.2 Une situation liée à des relations personnelles ou familiales peut apparaître :

> Je recommande à Orange un prestataire ou une candidature avec qui j'ai des liens.

### Exemple 5

**Exemple du collaborateur recommandant à Orange une entreprise dirigée par un proche**



« L'un de mes proches est décideur d'une entreprise offrant des services susceptibles d'intéresser Orange. Je sais cette entreprise compétitive et avec une bonne qualité de service. Je souhaite proposer sa candidature à Orange ».

### Les risques

**Le simple fait de travailler au service achats ou des ventes d'Orange ou d'une filiale ne présente pas de risque particulier.**

**A condition que** le collaborateur ne soit pas impliqué dans le processus de sélection, de recrutement ou la prise de décisions ou ne dispose pas d'un pouvoir d'influence concernant un fournisseur/client en relation d'affaires dont il est proche.

**La situation est problématique lorsqu'il s'agit de postes de décisionnaires.** Je pourrais être soupçonné d'avoir privilégié la candidature de l'entreprise dirigée par un de mes proches ou avec laquelle j'entretiens des relations privilégiées.

Toutefois, si j'ai connaissance d'une entreprise pouvant répondre aux besoins du Groupe, je peux néanmoins la proposer à Orange à condition de ne pas intervenir dans le processus de sélection.

### En pratique, comment réagir ?

- Soit ne pas participer au processus de sélection de ce prestataire dès lors que l'un des proches du collaborateur est décideur, propriétaire de l'entreprise prestataire ou encore occupe un poste de décisionnaire (y compris un consultant susceptible d'être en charge de la mission dans le Groupe).
- Soit si le proche occupe un poste de décisionnaire ou consultant expert chez le partenaire, faire en sorte qu'il ne participe pas aux missions directement en lien avec les activités du collaborateur dans le Groupe.
- Soit (si aucun des choix précédents n'est possible) si les compétences techniques du collaborateur sont requises sur le dossier, ne pas prendre part au processus de cooptation ni de prise de décision.
- Informer la ligne hiérarchique dans les situations où un proche travaille pour un fournisseur ou un autre partenaire commercial, actuel ou potentiel.

## — Rappel

les salariés Orange ont la possibilité de recommander un proche, un(e) ami(e), ou une relation professionnelle sur une offre d'emploi externe, de stage ou d'apprentissage. Toutes les candidatures sont examinées selon le processus de recrutement de l'entité, dans le respect des données personnelles ; A compétences égales, la recommandation donne un éclairage complémentaire et valorise seulement la candidature du/de la filleul(e). En aucun cas, la personne qui a effectué la recommandation ne doit intervenir dans le processus de recrutement.

> **Je recommande un proche que je connais à un prestataire (fournisseur, sponsor...) du Groupe.**

### Exemple 6

**Exemple du collaborateur souhaitant recommander un proche à un fournisseur d'Orange**



Le collaborateur



souhaite proposer la candidature d'un proche



à un prestataire ou à un fournisseur d'Orange

« J'occupe un poste de décisionnaire ou de donneur d'ordres dans le Groupe et je suis en relation professionnelle avec un partenaire ou un fournisseur qui cherche à recruter. Le profil recherché correspond à celui d'un proche. J'aimerais proposer sa candidature ».

#### Les risques

Cela pourrait porter atteinte à l'image du Groupe en laissant soupçonner une contrepartie possible.

L'acceptation de la candidature par le fournisseur ou par le partenaire Orange pourrait créer un lien de nature à influencer mon objectivité dans le cadre de cette relation d'affaires, dans la mesure où je pourrais me sentir redevable.

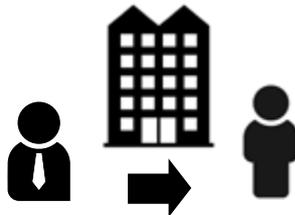
#### En pratique, comment réagir ?

- Le collaborateur doit s'abstenir d'intervenir auprès des fournisseurs, prestataires ou partenaires d'Orange pour favoriser l'obtention d'un emploi ou d'un stage favorisant l'un de ses proches.

> J'ai un lien hiérarchique ou fonctionnel au sein du Groupe avec l'un de mes proches.

## Exemple 7

### Exemple du manager qui a dans son équipe un de ses proches



« Un membre de ma famille ou un ami proche rejoint mon équipe et est directement sous ma supervision, il ne porte pas le même nom que moi ».

#### Les risques

Même si un manager s'efforce de traiter équitablement tous les membres de l'équipe, sa relation avec un proche crée une situation de conflit d'intérêts réel dans la mesure où elle remet en question son impartialité, avec notamment le risque de :

- Privilégier son proche pour l'étude d'un dossier ou la réalisation d'une action alors que d'autres membres de l'équipe montrent des compétences plus appropriées dans ce cas,
- Privilégier son proche lors d'un choix managérial, pour la rémunération, l'attribution de parts variables ou la participation à un événement de prestige entraînant une non-adhésion de la part d'autres membres de l'équipe pouvant mener à des départs ou des tensions,
- Minimiser les mesures disciplinaires qui devraient en principe être appliquées au proche et créer ainsi un risque de contestation pour des cas similaires.

#### En pratique, comment réagir ?

- En 1<sup>er</sup> lieu, il faut déclarer la situation de conflit d'intérêts auprès de mon manager selon les procédures en vigueur dans mon entité
- De plus le manager doit faire preuve de transparence, d'équité et de cohérence dans le management de tous ses collaborateurs
- Les services des ressources humaines et le management doivent être sollicités afin d'étudier au cas par cas une solution la plus adéquate possible comme par exemple, dans les cas les plus sensibles, d'exiger de l'intéressé qu'il mette fin à la situation de conflit d'intérêts par un changement d'équipe, ou lorsque l'intéressé ne peut mettre fin au conflit d'intérêts (expertise rare dans le pays, difficulté de reconversion professionnelle...) de renforcer la collégialité dans l'attribution de rémunération (parts variables ou des parts d'intéressement) avec d'autres managers ou le N+2 par exemple afin de s'assurer que la prise de décision concernant le collaborateur managé par un de ses proches repose sur des critères objectifs. Il est important de bien documenter la prise de décision

> L'un de mes proches m'interroge sur les activités du Groupe, de ses concurrents ou de ses prestataires.

## Exemple 8

### Exemple du collaborateur sollicité par un de ses proches pour des informations internes au Groupe



« Un membre de ma famille ou un ami proche travaille pour un média et m'interroge sur les activités du Groupe (rachat, activités commerciales...) pour la parution d'un article. Il m'assure qu'il ne citera pas ses sources et que son article sera favorable au Groupe ».

### Les risques

Même si la proposition de ce proche me semble favorable aux intérêts d'Orange, la situation peut être perçue comme un conflit d'intérêts par de multiples parties (collègues, actionnaires, concurrents, presse) et pourrait laisser penser que je transmets des informations confidentielles concernant le Groupe à des proches.

- Pour mémoire, la charte de déontologie du Groupe indique :  
« En tant qu'administrateur ou collaborateur, je dois veiller à la protection et au respect de la propriété intellectuelle et de tous les projets et savoir-faire de toute nature du Groupe.
- Si j'ai accès, dans le cadre professionnel ou fortuitement, à une information confidentielle, je prends toute précaution utile en vue de préserver cette confidentialité. Cette obligation subsiste pour tout collaborateur après son départ du Groupe et tout administrateur après la fin de son mandat. »

### En pratique, comment réagir ?

- J'indique à mon proche qu'il peut contacter l'équipe communication presse d'Orange.

## 1.3 Des situations privées d'utilisation de l'image ou des moyens de l'entreprise à des fins privées :

> Je souhaite parler du Groupe ou je laisse penser que je m'exprime en son nom en public.

### Exemple 9

#### Exemple du collaborateur à la recherche d'un sponsor



« Je cherche un sponsor pour ma passion (sport, culture...) ou une activité privée (communauté religieuse...). Je le fais en exploitant mon carnet d'adresses professionnelles : partenaires, fournisseurs, clients Entreprises et je me présente en tant qu'employé d'Orange lors des discussions ».

#### Les risques

Le risque est que le partenaire sollicité puisse penser que le collaborateur se présente avec l'autorisation et la caution d'Orange.  
Par ailleurs, il existe un risque juridique d'utilisation de données clients par définition confidentielles (non-respect de la protection des données personnelles et de la protection des actifs du Groupe).

#### En pratique, comment réagir ?

- Le collaborateur Orange ne doit pas se prévaloir de son appartenance à Orange pour justifier le bien-fondé de sa demande dans le cadre de discussions avec des partenaires externes pour un motif privé, il doit séparer ses activités personnelles et ses activités professionnelles.
- Il est interdit d'utiliser les signes distinctifs (logos, marques...) et chartes graphiques du Groupe pour créer et habiller un compte privé sur les réseaux sociaux.
- Lorsqu'un collaborateur parle au nom du Groupe, il doit avoir été habilité au préalable par sa hiérarchie pour le faire, La prise de parole sans autorisation pourrait porter atteinte à l'image du Groupe.
- De manière générale, les créations de comptes se prévalant de la marque Orange doivent obtenir préalablement la validation de la communication de votre entité en communication digitale.

## 1.4 Distinguer les conflits d'intérêts réels, perçus ou potentiels

	Conflit d'intérêts réel	Conflit d'intérêts potentiel	Conflit d'intérêts perçu
Définition	Lorsqu'une personne se trouve confrontée à un conflit d'intérêts réel et existant.	Lorsqu'une personne se trouve ou pourrait se trouver dans une situation qui pourrait entraîner un conflit d'intérêts	Lorsqu'une personne se trouve ou pourrait se trouver dans une situation qui pourrait sembler constituer un conflit d'intérêts selon le point de vue neutre et raisonnable de collaborateurs, d'un tiers observateur ou de l'opinion publique, même s'il n'existe pas de conflit d'intérêts réel ou potentiel.
Exemples	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Embaucher ou superviser un proche</li> <li>- Utiliser des actifs d'Orange pour son intérêt privé</li> <li>- Récupérer à son propre bénéfice, des opportunités d'affaires proposées à Orange.</li> <li>- Acheter des biens ou des services pour le compte d'Orange auprès d'un fournisseur appartenant directement ou indirectement à un proche ;               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pour le profit d'Orange, chercher à influencer la décision d'un proche en relation d'affaires avec Orange.</li> </ul> </li> <li>- Négocier des titres pour son bénéfice personnel ou au profit d'un parent, tout en utilisant des renseignements non publics se rapportant à ces titres dans son entreprise.</li> <li>- Détenir un brevet pour un produit concurrent d'Orange.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Un salarié qui travaille dans le département juridique d'Orange est un ancien collaborateur de l'autorité de la concurrence. En cas d'enquête par l'autorité de la concurrence, ce collaborateur serait en situation de conflit d'intérêts s'il travaillait sur le dossier.</li> <li>- Un salarié d'Orange est le frère du PDG d'un fournisseur d'Orange. Cela pourrait créer un conflit d'intérêts si le salarié devenait responsable du processus d'approvisionnement d'Orange et/ou contribuait au processus décisionnel de sélection du fournisseur.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Une entreprise embauche un nouvel employé qui porte le même nom qu'un décideur de l'entreprise alors qu'il n'y a pas de lien de parenté/lien familial.</li> <li>- Un administrateur d'Orange, accepte d'être membre du conseil d'administration d'une autre entreprise, avec laquelle Orange est en relation d'affaires. Cette situation peut sembler créer un conflit d'intérêts selon un point de vue extérieur même si cet administrateur est nommé avec l'approbation du conseil d'administration d'Orange de manière transparente par les parties impliquées et s'il se détourne des dossiers impliquant les 2 entreprises.</li> <li>- Orange embauche le fils d'un directeur de filiale. Il s'agit d'un conflit d'intérêts apparent dans la mesure où le directeur d'unité a suivi la procédure de cooptation mise en place dans l'entité et n'est pas intervenu dans le processus de sélection qui est piloté à 100% par les RH.</li> </ul>

---

# 2

---

## Les objectifs de la démarche de prévention et de gestion des conflits d'intérêts chez Orange

---

### Concernant le conflit d'intérêts, la charte de déontologie du Groupe stipule :

« En tant qu'administrateur ou collaborateur, j'évite de me trouver confronté à des situations dans lesquelles mes intérêts personnels (ou ceux de personnes physiques ou morales auxquelles je suis lié, ou dont je suis proche), sont contraires à ceux des entités du Groupe.

Si je ne peux éviter pareille situation, je dois me déterminer en toute conscience et en toute intégrité à l'égard du Groupe et en informer ma hiérarchie ou le responsable des ressources humaines ou, si je suis administrateur, le président du conseil d'administration de l'entité concernée. »

**Orange a donc mis en place une démarche de prévention et de gestion des conflits d'intérêts afin de protéger l'entreprise et ses salariés contre :**

- Un risque d'atteinte à la réputation de l'entreprise et du collaborateur,
- Des soupçons d'actes de fraude et de délits,
- Des risques de délits de différentes natures.

## 2.1 Les risques encourus en cas de conflit d'intérêts peut apparaître :

A titre d'illustration des risques encourus par l'entreprise et les collaborateurs, vous trouverez ci-dessous une liste non exhaustive de situations découlant de conflits d'intérêts et qui peuvent conduire à des pratiques non éthiques voire illégales ou à un risque réputationnel pour le Groupe :

### Le risque de corruption



#### Exemple du directeur d'une fondation qui octroie une subvention à une association qu'il préside en échange d'une somme d'argent :

« M. X, directeur d'une fondation, fait partie du comité chargé de verser des subventions de la fondation à des associations locales. Par ailleurs, sur son temps libre, Il occupe aussi le poste de président d'un club de football local.

M. X propose à la fondation de verser une subvention au club de football dont il est président en dissimulant sciemment la situation de conflit d'intérêt. Le club de football obtient ainsi une subvention majeure et verse à M. X une somme d'argent en contrepartie.»

Exemple du directeur d'une filiale et d'un recrutement motivé par la pression d'une Personne Politiquement Exposée (PEP) :

« Une filiale s'installe dans une nouvelle région avec des problématiques d'intégration et de développement local. Son directeur reçoit la candidature d'un fils du ministre chargé d'instruire les projets d'implantation locale d'entreprises étrangères. De manière tacite, le ministre fait comprendre au directeur que le recrutement de son fils pourrait accélérer favorablement les démarches de la filiale. Le directeur accepte de recruter le fils du ministre sans recourir au processus de recrutement habituel interne. ».

#### Les risques

Dans ces 2 exemples, le collaborateur a commis un acte de corruption et risque des peines pénales au regard de nombreuses législations locales et internationales et des sanctions disciplinaires internes (licenciement...).

Au-delà de ces conséquences personnelles, cette situation peut être loin d'être neutre pour l'entreprise (amendes, image, réputation, perte de confiance des partenaires, fournisseurs, clients, possible interdiction de candidater à des appels d'offres...)

Les principes directeurs de la politique anticorruption d'Orange stipulent que :  
“ la stratégie de « sponsoring » du groupe Orange permet de contracter des partenariats avec des organisations privées, publiques ou associatives dans les cas où [...] les opérations sont réalisées en toute transparence, sont autorisées par la législation en vigueur et ne contreviennent pas à nos règles d'éthique et de conformité.”

## Risque d'usage abusif des biens ou du crédit de la société communément appelé abus de biens social (en France notamment)



L'abus de bien social consiste dans le fait de faire sciemment un usage des biens de la société contraire à l'intérêt de celle-ci, à des fins personnelles ou pour favoriser une autre société ou entreprise dans laquelle la personne est intéressée directement ou indirectement.

### **Exemple du directeur utilisant des biens de l'entreprise pour sa campagne électorale :**

« Un directeur d'une entreprise est candidat à un mandat électoral et utilise les biens de l'entreprise (employés, services, locaux, équipement, matériel...) hors des horaires de travail pour organiser sa campagne électorale. Lors des meetings politiques, il mentionne systématiquement son poste à responsabilités au sein de l'entreprise »

## Risque de violation de l'obligation de confidentialité et du secret des affaires



### Exemple de l'administrateur soupçonné d'utiliser des informations stratégiques à des fins privées :

« Un administrateur d'une entreprise fait part aux autres administrateurs de sa volonté de démarrer une activité externe.

Le domaine très spécifique dans lequel il va créer sa structure et les informations qu'il va utiliser pour nouer des partenariats nouveaux font naître des soupçons sur son intégrité et sur l'utilisation qu'il effectuerait pour son intérêt personnel des informations stratégiques obtenues dans le cadre de sa participation au conseil d'administration de l'entreprise».

### I Les risques

Le risque encouru est celui d'une violation de l'obligation de confidentialité et du secret des affaires par l'administrateur au regard de dispositions légales et des règlements internes sur la confidentialité des informations.

Il risque d'encourir des sanctions pénales ou civiles et/ou des sanctions internes. Le risque pour l'entreprise est celui d'un impact d'image ou business négatif avec des conséquences sur la réputation de l'entreprise et sur la confiance des clients, partenaires, actionnaires, financeurs...

**Pour mémoire, la politique de sécurité Groupe prévoit une démarche d'analyse de la sensibilité de l'information à 4 niveaux liés à la gravité de l'impact et aux critères de sécurité :**

- **Secret Orange** : le document est extrêmement sensible, il ne doit être vu que d'un nombre de personnes très limité (une dizaine maximum), sa divulgation à d'autres personnes peut occasionner un préjudice extrêmement grave pour l'entreprise.
- **Diffusion libre** : cela indique que le document peut être diffusé librement en dehors de l'entreprise et qu'il ne contient aucune information pouvant porter préjudice à l'entreprise.
- **Interne Orange** : Par défaut, c'est le marquage que doivent comporter tous les documents non sensibles créés en interne pour un usage interne. Cela indique que le document ne doit pas être communiqué en dehors de l'entreprise. Cela indique aussi que le document n'a pas un caractère contractuel vis-à-vis d'un éventuel client ou partenaire.
- **Confidentiel Orange** : le document est sensible, il ne doit être vu que par un nombre limité de personnes, sa divulgation à d'autres personnes peut occasionner un préjudice important pour l'entreprise. Les informations personnelles de clients, de collaborateurs ou de partenaires entrent en général dans cette catégorie ;

## Risque d'escroquerie, vol, fraudes, contournement des procédures comptables et risque de partialité dans le choix d'un partenaire d'affaires



### Exemple du responsable informatique et du contournement des procédures :

« Un responsable informatique dans une filiale est chargé de la certification des factures, il accélère le traitement et la mise en paiement des fournisseurs avec lesquels il a un lien personnel (membres de sa famille ...).

Il ralentit délibérément le traitement des factures des autres fournisseurs qui deviennent réticents à travailler avec la filiale en raison des très longs délais de paiement. Les plaintes des fournisseurs n'ayant aucun lien de parenté avec l'employé permettent d'identifier cette pratique ».

### Les risques

Le risque pour un collaborateur dans ce cas est d'avoir manqué à son devoir de loyauté envers son employeur en agissant à l'encontre des intérêts de son entreprise et en privilégiant l'intérêt de ses proches. Il peut s'exposer à des sanctions internes (blâme, licenciement...) ou externe (pénale).

L'impact sur l'image de l'entreprise est négatif et il existe un risque de perte de confiance des partenaires (fournisseurs...) et d'un retentissement négatif dans les médias.

### Exemple du directeur financier et du choix d'un fournisseur dirigé par un proche :

« Le directeur financier d'une entreprise a pour conjointe la directrice d'une banque locale. Cette banque est choisie par le directeur financier pour la totalité des opérations (emprunts, transactions financières à risques...) pour son entreprise sans aucune mise en concurrence. Il n'y a eu aucune déclaration de conflit d'intérêts faite par le directeur financier ».

### Exemple du responsable des achats et de l'orientation biaisé du cahier des charges :

« Un responsable des achats oriente le cahier des charges d'un appel d'offre en faisant référence à des normes, des marques ou des techniques particulières qui favorisent un candidat, une société dans laquelle il a travaillé des années auparavant. Il entretient des liens amicaux avec le décideur actuel de cette société et dissimule à sa hiérarchie ce lien et l'orientation délibérée du cahier des charges à la faveur de l'entreprise de cet ami ».

### Les risques

Dans ces 2 exemples, ces pratiques peuvent être qualifiées de manquements à l'engagement déontologique d'impartialité et de devoir de loyauté envers son employeur en agissant contre les intérêts de l'entreprise et en privilégiant les intérêts de proches.

Dans la charte de déontologie du Groupe, il est stipulé que « Dans mes rapports avec nos clients et fournisseurs, en tant qu'administrateur ou collaborateur, je veille au respect des principes d'intégrité, de qualité et d'impartialité dans mes relations avec les clients et les fournisseurs ».

## Risque de délit d'initié



### Exemple du responsable informatique et du contournement des procédures :

« Un décideur au sein d'un grand groupe est sur le point de quitter son entreprise cotée en bourse pour un autre groupe international. Deux semaines avant la fin de son contrat au sein de son entreprise, il est contacté par mail par son futur employeur qui s'inquiète des résultats financiers de l'entreprise ou travaille encore le directeur car il en détient des actions.

Après avoir interrogé par mail ses collègues, le directeur rassure son futur patron : les chiffres bientôt publiés seront loin d'être décevants. Son futur patron achète alors massivement des actions de la société ou travaille encore son futur employé ».

### I Les risques

Le collaborateur risque d'être poursuivi par la justice pour manquement à une disposition légale. En effet, constitue un délit d'initié en droit français, le fait, en toute connaissance de cause et pour une personne disposant d'une information privilégiée, d'en faire un usage en réalisant, pour elle-même ou pour autrui, soit directement, soit indirectement, une ou plusieurs opérations ou en annulant ou en modifiant un ou plusieurs ordres passés sur l'émetteur ou l'instrument financier concerné par cette information privilégiée.

Il peut s'exposer également en fonction des situations à des sanctions internes (blâme, licenciement...).

## Risque de fraudes comptables



### Exemple du directeur octroyant des avances de trésorerie à une société avec laquelle il est lié :

« Au sein d'un groupe, un même commissaire aux comptes est désigné pour un ensemble de sociétés liées entre elles (à raison de plus de 10 % de participation dans le capital social d'un groupe). Un des décideurs du groupe pratique indûment des avances de trésorerie pour plusieurs centaines de milliers d'euros à l'une des sociétés avec laquelle il est lié à titre personnel.

Le décideur fait pression sur le commissaire aux comptes pour que ce dernier considère que ce chiffre ne représente qu'un pourcentage réduit du total du bilan et qu'il décide que ce montant n'est pas « assez significatif » pour entraîner un refus de certifier et une dénonciation au parquet.

Si le commissaire aux comptes refuse, le décideur lui fait comprendre qu'il se passera de ses services pour l'ensemble des sociétés ».

### Les risques

La fraude comptable se distingue d'une erreur comptable par son caractère intentionnel. Selon l'ACFE (Association of certified fraud examiners), la fraude est « L'utilisation par une personne de son activité professionnelle pour s'enrichir personnellement par le détournement volontaire des ressources ou des actifs de son employeur ». Orange définit la fraude comme un événement se produisant lorsque des faiblesses de processus / de contrôle / techniques sont exploitées afin d'en obtenir un avantage illicite.

Le risque de fraudes dans cet exemple concerne à la fois le directeur et le commissaire aux comptes avec des conséquences judiciaires (plaintes de l'entreprise, amendes) et internes (sanctions disciplinaires).

### En conclusion :

La prévention des conflits d'intérêts s'inscrit dans le respect des lois des pays dans lesquels opèrent Orange et ses filiales et des objectifs de bonne gouvernance de l'entreprise, en accord avec les politiques et chartes en vigueur dans le Groupe, notamment sa charte de déontologie, sa politique anticorruption, sa politique de lutte contre la fraude et sa politique de protection des données personnelles.

---

# 3

---

## Les principes d'Orange pour la prévention et la gestion des conflits d'intérêts

---

### 3.1 Principe de loyauté envers Orange

Les administrateurs, décideurs et collaborateurs du Groupe doivent veiller à ce que leurs décisions et activités professionnelles au sein d'Orange soient exemptes de parti pris personnel liées à leurs intérêts privés.

Ce devoir de loyauté se traduit par une obligation de ne pas nuire à la bonne exécution du contrat de travail et/ou du mandat ou de ne pas nuire de quelque manière que ce soit à Orange.

Les administrateurs, décideurs et collaborateurs du Groupe doivent privilégier l'intérêt supérieur de l'entreprise.

### 3.2 Principe de transparence concernant la déclaration des conflits d'intérêts

Tout collaborateur se trouvant dans une situation de conflit d'intérêts potentiel doit effectuer une déclaration spontanée de conflit d'intérêts selon les procédures en vigueur dans son entité ou filiale. Par ailleurs, si le collaborateur rencontre des doutes sur la réalité du conflit d'intérêts, il peut consulter le Référent Ethique et Compliance de l'entité (Compliance Officer ou Conseiller Ethique selon les organisations).

Les administrateurs et les collaborateurs ayant un pouvoir d'influence sur les décisions prises au sein d'Orange (directeurs, chefs de départements, acheteurs, prescripteurs...) doivent effectuer une déclaration de conflits d'intérêts lorsque l'entité ou la filiale le prévoit (par exemple dans le cadre de campagnes de déclaration annuelle...)

### 3.3 Principes de respect de la confidentialité et de respect du droit à la vie privée

Dans cette démarche de prévention et de gestion des conflits d'intérêts, Orange s'engage à respecter le droit à la vie privée des personnes conformément aux réglementations en vigueur.

---

# 4

---

## Identification des personnes les plus exposées au risque de conflit d'intérêts

---

**Il convient dès lors dans une démarche proportionnée, d'identifier les décideurs et les collaborateurs les plus exposés au risque de conflit d'intérêts :**

Il s'agit des personnes qui, dans le cadre de leurs fonctions, ont la capacité de prendre des décisions créant pour Orange des obligations à l'égard de tiers, ou des personnes susceptibles d'exercer une influence notable sur ces décisions, et dont les conflits d'intérêts potentiels pourraient porter atteinte aux intérêts d'Orange en raison de leur nature et de leur importance.

**Les processus et les fonctions les plus exposés au risque de conflit d'intérêts sont déterminés par les entités et filiales au regard des 3 critères ci-dessous :**

<b>Processus sensible : tout processus pour lequel l'existence d'un conflit d'intérêts porterait atteinte aux intérêts d'Orange.</b>	<b>Les fonctions sensibles au sein d'Orange</b>	<b>Les opérations sensibles, inhérentes notamment au développement et à l'ouverture à de nouveaux marchés pour Orange</b>
Achats, ventes, affaires publiques, financements (apports, emprunts, subventions, etc.), investissements, établissement des états financiers et gestion des ressources humaines (recrutement, rémunération, etc.) Nb : Parmi ces processus sensibles, identifier les personnes disposant d'un pouvoir décisionnel ou disposant de la possibilité d'influencer le processus décisionnel	La liste n'est pas exhaustive : directeurs d'entité ou de filiale, membres du comité de direction, directeur des achats, des ressources humaines, des ventes, des relation avec les collectivités, des affaires publiques, des investissements, des services comptables, directeur financier	Prospection, recherche de nouveaux marchés, opérations avec le secteur public, croissance externe etc.) augmentent la probabilité d'exposition au risque de conflit d'intérêts.

---

# 5

---

## Les modalités de déclaration

---

**Des modalités particulières sont mises en place pour les administrateurs d'Orange SA, les administrateurs de filiales d'Orange, les décideurs, les collaborateurs les plus exposés au risque de conflit d'intérêts et les autres collaborateurs.**

Lorsque les filiales et entités font le choix de décliner ces principes directeurs et de les transposer dans leurs entités/filiales, ils doivent produire et communiquer à l'attention de leurs collaborateurs un document de mise en œuvre (guide sur les conflits d'intérêts...) qui précisera les options retenues (déclaration préalable à l'embauche, campagnes de déclaration annuelles, sanctions définies avec la Direction des ressources humaines...)

### 5.1 Les modalités de déclaration pour les administrateurs d'Orange SA

Ces modalités respectent les principes de gestion de conflit d'intérêts et sont définies dans le règlement intérieur du Conseil d'Administration d'Orange SA et concernent tous ses administrateurs.

### 5.2 Les modalités de déclaration pour les administrateurs des filiales d'Orange

Ces modalités respectent les principes de gestion de conflit d'intérêts et sont définies dans la « Politique de gouvernance Orange des filiales et participations » ainsi que dans la « Charte de l'administrateur Orange » accessibles à <https://plazza.orange.com/groups/orange-administrateurs>

Orange préconise que la personne pressentie pour ou postulant à un poste d'administrateur d'une filiale renseigne, préalablement à sa nomination, le « questionnaire Ethique et Compliance » ou « self-disclosure questionnaire » du Groupe.

### 5.3 Les modalités de déclaration pour les décideurs

Les filiales et pays peuvent décider de mettre en œuvre une procédure de déclarations de conflit d'intérêts pour les décideurs (Directeur Général et leur comité de direction voire également N-2).

Dans ce cas, le Groupe préconise que ces déclarations aient lieu en amont de la phase de recrutement puis sur un rythme annuel ; le décideur doit également signaler toute nouvelle situation de conflit d'intérêt qui viendrait à se produire sans attendre le renouvellement de sa déclaration annuelle.

## Procédure de décision

**3 options sont possibles** pour donner suite à la déclaration de conflit d'intérêts potentiel par le décideur et le traitement et la gestion de ces différents cas peuvent se faire avec ou sans recours à un outil de déclaration en ligne.

Le Chief Compliance Officer (CCO) décide de l'option la plus pertinente dans l'intérêt d'Orange et afin de protéger le décideur déclarant :

### Option 1

#### Absence de conflit d'intérêts et classement sans suite de la déclaration

- Le CCO conclut à l'absence de situation de conflit d'intérêts et classe la déclaration sans suite
- La décision et les preuves associées sont conservées par le CCO.
- Le décideur est informé de la décision prise par le CCO.

### Option 2

#### Confirmation du conflit d'intérêts avec maintien du décideur avec des modalités particulières adaptées pour sécuriser l'entreprise

- Le CCO confirme la situation de conflit d'intérêts et propose le maintien du décideur dans le processus de décision concerné. Ce maintien sera assujéti, le cas échéant, à l'observation par le décideur de modalités particulières, afin de sécuriser l'entreprise
- Le manager est informé et si le conflit d'intérêts concerne le Directeur Général, le conseil d'administration en est informé
- Suite au réexamen par le CCO et l'entretien avec le décideur, si l'absence de conflit d'intérêts est confirmée, le CCO clôture la situation de conflit d'intérêts et conserve la décision et les preuves associées.
- Le décideur est informé de la décision du CCO de l'entité ou de la filiale par le CCO.
- Une réévaluation obligatoire de la situation et du suivi des modalités particulières est prévue sous un délai convenu par le CCO et le décideur

### Option 3

#### Confirmation du conflit d'intérêts avec retrait du décideur du processus de décision (cette solution est à privilégier par rapport à l'option 2)

- Le CCO confirme la situation de conflit d'intérêts et le décideur se retire du processus de décision concerné.
- Le manager est informé et si le conflit d'intérêts concerne le Directeur Général, le conseil d'administration en est informé
- Le CCO clôture l'analyse de la situation de conflit d'intérêts et conserve la décision et les preuves associées.

## 5.4 Les modalités de déclaration pour les collaborateurs les plus exposés

Les filiales et pays peuvent également décider de mettre en œuvre une procédure de déclaration de conflit d'intérêt pour les collaborateurs les plus exposés au risque de conflit d'intérêts (voir point 4).

Dans ce cas, le Groupe préconise que ces déclarations aient lieu en amont de la phase de recrutement puis sur un rythme annuel ; le collaborateur le plus exposé doit également signaler toute nouvelle situation de conflit d'intérêt qui viendrait à se produire sans attendre le renouvellement de sa déclaration annuelle.

### Procédure de décision pour les collaborateurs les plus exposés (hors décideurs) au risque de conflit d'intérêts

Le manager décide, au vu des éléments recueillis et après avoir pris l'avis du CCO/CO de l'entité ou de la filiale, de la solution la plus pertinente afin de protéger Orange et le salarié déclarant.

**3 options sont possibles** pour donner suite à la déclaration de conflit d'intérêts potentiel par le décideur et à la suite de la déclaration de conflit d'intérêts potentiel par le collaborateur, et le traitement et la gestion de ces différents cas peuvent se faire avec ou sans recours à un outil de déclaration en ligne.

Le manager décide, au vu des éléments recueillis et après avoir pris l'avis du référent Ethique ou Compliance de l'entité ou de la filiale, l'option la plus pertinente dans l'intérêt d'Orange et afin de protéger le salarié déclarant :

#### Option 1

##### Absence de conflit d'intérêts et classement sans suite de la déclaration

- Le manager après avis du CCO/CO conclut à l'absence de situation de conflit d'intérêts et classe la déclaration sans suite.
- Le collaborateur est informé de la décision prise par le manager.
- Le CCO/CO conserve la décision prise et les preuves associées.

## Option 2

### **Confirmation du conflit d'intérêts avec maintien du décideur avec des modalités particulières adaptées pour sécuriser l'entreprise**

- Après avoir pris l'avis du CCO/CO, le manager confirme la situation de conflit d'intérêts et propose le maintien du collaborateur dans le processus de décision concerné avec, le cas échéant, l'observation par le collaborateur de modalités spécifiques afin de sécuriser l'entreprise et le salarié.
- Le collaborateur est informé de la décision du manager.
- Un entretien se tient entre le collaborateur et le manager afin d'assurer la bonne compréhension des modalités à mettre en place.
- Le manager N+2 du collaborateur est averti de la décision prise.
- Une réévaluation de la situation et du suivi des modalités particulières est prévue dans un délai indiqué par le manager au collaborateur.
- Suite au réexamen de la situation, le manager peut constater la fin de la situation de conflit d'intérêts et clôturer le dossier.
- Le manager notifie le collaborateur, le N+2 et le CCO/CO de la clôture de la situation de conflit d'intérêts.
- Le CCO/CO conserve les notifications des décisions prises et les preuves associées.

## Option 3

### **Confirmation du conflit d'intérêts avec retrait du collaborateur du processus de décision ou du dossier (solution à privilégier)**

Le manager confirme la situation de conflit d'intérêts et propose le retrait dudit collaborateur du dossier et/ou du processus de décision concerné, compte tenu des éléments communiqués.

- Le collaborateur est informé de la décision prise par le manager après avis du CCO/CO.
- Un entretien est organisé entre le collaborateur et le manager afin d'expliquer au collaborateur la décision prise et les risques pour l'entreprise et pour lui-même.
- Le N+2 du collaborateur est tenu informé de la décision de retrait et donc de clôture de la situation de conflit d'intérêts, de même que le CCO/CO.
- Le CCO/CO conserve la décision prise et les preuves associées.

## 5.5 Modalités de déclaration pour les autres collaborateurs

Les collaborateurs non mentionnés dans les chapitres précédents peuvent signaler auprès de leurs managers l'existence d'un conflit d'intérêts ou l'existence d'une situation pouvant laisser penser qu'il existe un conflit d'intérêts les concernant.

### **Procédure de décision pour les autres collaborateurs**

La procédure est identique à celle prévue pour les collaborateurs les plus exposés aux risques (point 5.4 ci-dessus).

---

# 6

---

## Modalités de gestion, confidentialité et sanctions

---

### Suivi et archivage

La durée de conservation préconisée conformément au référentiel de conservation Groupe pour une déclaration de conflit d'intérêt est de 10 ans à compter de la date de clôture du conflit d'intérêts.

Il appartient à l'entité de décliner son propre processus de conservation conformément à la Politique du Groupe, sous l'autorité du Chief Compliance Officer, conformément aux règles internes d'archivage d'Orange et aux exigences légales.

### Gestion de la confidentialité

La gestion de la confidentialité concernant la situation de conflit d'intérêts est conforme aux règles en vigueur dans l'entité ou la filiale concernée.

### Sanctions

Les situations de conflits d'intérêts étant de nature à nuire aux intérêts de entreprise, elles peuvent dans certains cas donner lieu à l'application de sanctions disciplinaires, dans le respect du cadre juridique applicable et selon la nature et la gravité des faits.

Le refus de répondre aux campagnes annuelles de déclaration de conflit d'intérêts par les décideurs et personnels les plus exposés au risque de conflit d'intérêts pourra - selon les cas - donner lieu au déclenchement d'une procédure disciplinaire de la part de l'entreprise.

Dans le cas où les conflits d'intérêts seraient liés à des délits ou des faits répréhensibles selon la législation en vigueur, la responsabilité pénale ou civile du collaborateur pourra être engagée et Orange pourrait engager le cas échéant des actions en justice.

---

# 7

---

## Déclaration volontaire de conflit d'intérêts potentiels par le collaborateur

---

### Déclarer un conflit d'intérêts

Il y a conflit d'intérêts quand mes intérêts personnels ou ceux de personnes physiques ou morales dont je suis proche sont en interférence avec les intérêts d'Orange et que cette interférence influence ou paraît influencer l'exercice impartial de mon activité professionnelle.

**Le conflit d'intérêt n'est pas une infraction en soi, mais ce type de situation est susceptible de conduire à une infraction telle qu'une fraude, un détournement ou encore un acte de corruption.**

**Chez Orange, la règle est d'éviter de se trouver dans une situation de conflit d'intérêts et de déclarer la situation de conflit potentiel.**

Si vous avez un doute concernant votre situation, demandez conseil à votre manager, à votre Compliance Officer ou votre Conseiller Ethique ou obtenez une première réponse en la soumettant au chatbot Ethique & Compliance. Vous pouvez déclarer une situation de conflit d'intérêt en remplissant le formulaire sur les pages suivantes et en l'adressant à votre manager qui prendra les dispositions adaptées :

---

# Formulaire de déclaration de conflit d'intérêts

---

1. **Prénom :** \_\_\_\_\_ **Nom :** \_\_\_\_\_ **Entité :** \_\_\_\_\_  
**Fonction actuelle au sein d'Orange (titre du poste, domaines d'activités) :** \_\_\_\_\_
2. **Déclare être en situation de conflit d'intérêts potentiel au sein de ma direction ou mon service**  
 Oui  Non
3. **La situation qui me pose un problème :**  
 Une situation qui m'implique directement (répondez ensuite à la question 4)  
 Une situation qui implique un de mes proches (répondez ensuite à la question 5)
4. **La nature de la situation me concernant :**  
 Une activité professionnelle annexe à celle d'Orange  
 Une activité bénévole ou philanthropique  
 Des liens d'intérêts financiers avec une entreprise (détenion d'actions...)  
 L'un de mes proches est membre de mon équipe  
 Une participation aux organes de décision de structures publiques ou privées  
 Une fonction ou un mandat électoral  
 Une fonction honorifique  
 Autres (à préciser) :
5. **La nature de la situation concernant un de mes proches :**  
 L'activité professionnelle d'un proche  
 Une activité bénévole ou philanthropique d'un proche  
 Une fonction ou un mandat électoral d'un proche  
 Autres (à préciser) :
6. **Cette situation pourrait avoir une interférence avec les intérêts :**  
 D'Orange  
 D'une structure extérieure à Orange  
 Les 2  
 Je ne sais pas.
7. **Si vous avez indiqué à la question précédente qu'il y aurait une interférence chez Orange et/ou pour une structure extérieure à Orange, merci de détailler ci-dessous la situation :**  
Par exemple : La nature du lien d'intérêts ou la fonction ou le mandat occupé (pour vous ou votre proche), le lien de parenté (mère, père, sœur...) ou le pourcentage du capital détenu, l'identité du proche ou de la structure concernée (Le nom et l'adresse de la structure/le nom et le prénom du proche), ou la nature du lien de la structure avec Orange (client, fournisseur, partenaire, sponsor, financeur, média...).

Je certifie sur l'honneur l'exactitude des renseignements fournis

Date :

Signature :

# Décision du manager

<p>Je soussigné(e)</p> <p>Manager / Identifiant (*) :</p> <p><input type="checkbox"/> Je confirme par la présente avoir été informé de la situation décrite ci-dessus par mon collaborateur</p>	
<p><input type="checkbox"/> Je confirme l'absence de situation de conflit d'intérêts et classe la déclaration sans suite</p>	<p>Les raisons motivant la décision :</p>
<p><input type="checkbox"/> Je confirme la situation de conflit d'intérêts et propose le maintien du dit collaborateur dans le processus de décision concerné.</p> <p>Ce maintien sera assujetti, le cas échéant, à l'observation par le collaborateur des modalités particulières décrites dans ce document, afin de minimiser le risque pour l'entreprise.</p> <p>Le N+2 du collaborateur sera tenu informé de cette décision.</p>	<p>Les raisons motivant la décision :</p>
	<p>Les restrictions ou modalités associées à cette décision :</p>
	<p>Date prévisionnelle de réexamen de la décision (obligatoire-maximum 6 mois) :</p>
<p><input type="checkbox"/> Je confirme la situation de conflit d'intérêts et propose le retrait du dit collaborateur du dossier et/ ou du processus de décision concerné compte tenu des éléments communiqués.</p> <p>Le N+2 du collaborateur sera tenu informé de cette décision.</p>	<p>Les raisons motivant la décision :</p>

Date :	Date :	Date :
Signature du manager	Signature du collaborateur	Signature du CCO/CO ou Conseiller éthique

---

# 8

---

## Les documents de référence

---

**La Charte de déontologie du Groupe, la Politique anti-corruption et les Principes directeurs en matière de prévention de la corruption (dont le principe n°3 relatif aux cadeaux et invitations) sont accessibles sur le site Ethics & Compliance Groupe :**

> <https://intranet.com.intraorange/fr/les-fondamentaux-de-lethique-et-de-la-compliance-chez-orange>

Ces documents sont également accessibles en externe dans la médiathèque RSE :  
> <https://gallery.orange.com/rse/#l=row&v=d20662f2-c8b6-43ba-ae0b-54fe-33bcbd0c>

Le guide des bonnes pratiques des relations publiques est accessible sur le site E&C Groupe  
> <https://ethics-et-compliance.shp.finance.intraorange/Pages/default.aspx>

La Politique de lutte contre la fraude d'Orange :  
> [Version française](#) > [Version anglaise](#)

La Politique de Sécurité Globale :  
> [Version française](#) > [Version anglaise](#)

Parler d'Orange sur les réseaux sociaux  
> [Version française](#)

## Références externes

Transparency International Guide pratique : Gérer les conflits d'intérêts en entreprise (2018)  
> [Version Française](#)

Jeux Olympiques 2024 guide des bonnes pratiques (2023)  
> [Version française](#)

AFA Guide pratique sur la prévention des conflits d'intérêts dans l'entreprise (2022)  
> [Version française](#)

Haute Autorité de la santé (France, 2023)  
> [Guide déclaration d'intérêts et gestion des conflits d'intérêts](#)

European Data protection supervisor - prévention du conflit d'intérêts  
> [Version Française](#)

OCDE Les conflits d'intérêts  
> [Version française](#)

