



# La loi Sapin 2 : Plus qu'une contrainte, un levier pour une entreprise plus forte

Qu'ont en commun Technip, Alstom, Alcatel Lucent et Total ? Entre 2010 et 2016, elles ont versé plus de 1.6 milliard de dollars en amendes à la justice américaine, et depuis, trois de ces sociétés ont changé de pavillon. Dure sanction de la corruption, aux US et bientôt en France avec la loi Sapin 2. Comment protéger votre entreprise ?

### La Compliance n'est plus une option, c'est une obligation

Le projet de loi Sapin 2 vise à renforcer les standards de transparence et de l'éthique à la fois des agents publics et des acteurs privés. S'y préparer devient urgent.

### Obligation de prévention et détection de la corruption

Les entreprises de plus de 500 salariés et 100 millions d'euros de chiffre d'affaires devront mettre en place des programmes spécifiques comportant notamment :

- Un code de conduite : intégré au règlement intérieur de l'entreprise, il définit et illustre les types de comportements à proscrire comme étant susceptibles de caractériser des faits de corruption ou de trafic d'influence

- Un dispositif d'alerte interne afin que les employés puissent signaler l'existence de conduites ou de situations contraires à ce code de conduite
- Une cartographie des risques régulièrement actualisée qui, en fonction notamment des secteurs d'activité et des zones géographiques dans lesquels la société opère, identifie, analyse et hiérarchise les risques de corruption
- Des procédures d'évaluation de la situation des clients, fournisseurs de premier rang et des intermédiaires

C'est une formidable opportunité de redonner du sens aux valeurs humaines, aux actions de chacun, et cela implique une profonde mutation du comportement des dirigeants et des collaborateurs.

### Une telle culture ne se crée pas en un jour

**L'enjeu ?** Diffuser rapidement et partout cette culture afin que chacun soit aligné sur la stratégie globale du groupe et contribue de façon responsable aux objectifs. Pour ce faire, deux axes : d'un côté, élaborer des process, des sanctions, instaurer reporting et

monitoring. De l'autre - et c'est cet aspect qui nous intéresse ici - transformer la culture de l'entreprise pour la rendre « compliant by design ».

**Comment ?** En suscitant l'adhésion de tous aux valeurs du groupe et à une charte de l'éthique en les formant, les informant et les accompagnant au quotidien. Ce programme, fruit d'une collaboration étroite entre les directions des ressources humaines, juridique, procurement, finance, communication et Compliance est la partition du changement. Le Compliance Officer, son chef d'orchestre.

### Le compliance officer, homme clé du 'change management'

Recruter ou former un Compliance Officer ayant les compétences, le leadership, le courage, l'indépendance, le sens de la communication, la pédagogie et les valeurs adaptées à votre groupe pour mener à bien les transformations de process et de mentalité qui s'imposent est le défi qui vous attend en 2017. Bien dimensionnée, la Compliance permettra d'anticiper les risques et les opportunités et contribuera à transformer l'entreprise. L'Éthique et la Compliance, devenus des éléments différenciants de compétitivité, seront des atouts protégeant l'entreprise d'amendes, sanctions et disparition et un fort levier de performance pour mieux adresser les opportunités de marché, d'innovation, de création de valeur. ■



### BLANDINE CORDIER-PALASSE

*Blandine Cordier est fondatrice et Présidente de BCP Executive Search et Vice-présidente du Cercle de la Compliance qu'elle a co-fondé après avoir été avocat et directeur juridique dans des groupes cotés pendant 20 ans. Elle est Docteur en droit, Master ESCP et avocat au barreau de Paris. Elle est aussi administrateur de sociétés.*

[bcpsearch.com](http://bcpsearch.com) et [lecercledelacompliance.com](http://lecercledelacompliance.com)