

Politique Groupe
Note d'instruction

« Lutte contre la fraude »

Périmètre	Groupe, dans le respect des lois et règlements locaux, et dans le respect des règles de gouvernance des sociétés du Groupe, en particulier l'indépendance de gestion des filiales régulées
Référence(s) amont	Politique Ethique & Conformité Groupe
Référence(s) aval	Guide support associé
Propriétaire	Secrétaire Général
Rédacteur	Direction Éthique et Conformité Groupe
Date de signature	Le 18 avril 2017
Date de mise en application	1^{er} juin 2017

I. Objectifs généraux

« La fraude consiste à tromper délibérément autrui pour obtenir un bénéfice illégitime, ou pour contourner des obligations légales ou des règles de l'organisation. Un comportement frauduleux suppose donc un élément factuel et intentionnel ainsi qu'un procédé de dissimulation de l'agissement non autorisé »¹.

La fraude peut provenir de l'interne comme de l'externe et peut se manifester sous différentes formes : détournement de fonds (fausses factures, manipulation de chèques ou de liquidités, etc.), vol ou destruction de biens appartenant à l'entreprise (fournitures, matériels, données...), ou encore fausses déclarations (notes de frais fictives, absences non déclarées, indicateurs falsifiés...).

La lutte contre la fraude est un impératif : la fraude coûte cher, elle peut nuire gravement à notre réputation et menace la confiance partagée qui est le ciment de l'entreprise.

Même s'il n'existe pas de garantie absolue qu'un dispositif de prévention puisse éliminer tout risque de fraude, il est essentiel de promouvoir une culture d'intégrité, à tous les niveaux de l'organisation, de mettre en place des pratiques rigoureuses et d'améliorer sans relâche l'efficacité des procédures de contrôle interne existantes. Evaluer la probabilité de survenance d'une fraude – et son impact – doit donc faire partie du processus périodique d'évaluation des risques.

La présente note d'instruction à destination des dirigeants décrit les exigences applicables à la prévention, la détection et le traitement d'une suspicion de fraude. Elle est complétée d'un guide support « Lutte contre la fraude » qui a pour objet d'explicitier pour la ligne managériale et le référent Fraude de l'entité (REC) les principaux contrôles à mener pour contribuer à la maîtrise des risques de fraude.

Le 18 avril 2017

Pierre Todorov
Secrétaire Général du Groupe EDF



¹ Définition de l'Institut Français de l'Audit et du Contrôle Interne (IFACI)

II. Exigences/modalités

Le groupe EDF a adopté le principe de « tolérance zéro » à l'égard de la fraude sous toutes ses formes et chacun au sein du Groupe, qu'il soit dirigeant, manager ou salarié, doit y être sensibilisé.

La Politique Ethique & Conformité Groupe (§7 – Lutte contre la fraude) prévoit que les dirigeants déploient dans leurs entités, un dispositif adapté en fonction de leur niveau d'exposition au risque de fraude.

La lutte contre la fraude est une démarche intégrée qui repose sur un ensemble de mesures ou d'actions permettant de :

- prévenir le risque de fraude (cf. item II.1),
- détecter la fraude (cf. item II.2),
- et traiter l'alerte fraude (cf. item II.3).

Cette démarche s'inscrit dans une logique d'amélioration continue en fonction des retours d'expérience des entités du Groupe.

II.1) Prévenir le risque de fraude

Conformément au guide de contrôle interne du groupe EDF, la prévention de la fraude repose sur deux exigences.

Exigence 1 - Une évaluation des risques de fraude est élaborée annuellement² et un plan d'action est formalisé pour les risques les plus importants. Un référent Fraude (le Responsable Ethique et Conformité de l'entité – REC) en charge de piloter ce plan d'action, est mandaté par le dirigeant au sein de l'entité.

L'évaluation des risques de fraude et le plan d'action sont formalisés et validés en comité de direction de l'entité. Elle identifie et priorise les risques de fraude liés aux processus métiers et aux processus transverses de l'entité (exemples : achats, ventes, trésorerie, personnel, immobilisations-stocks, comptabilité, etc.).

L'entité doit être en mesure de justifier d'un plan de lutte contre la fraude adapté au niveau de risque résultant de l'évaluation.

Le plan de lutte contre la fraude définit les actions en matière de formation / sensibilisation, de contrôle, de tests et de reporting. Les pilotes de ces actions sont identifiés et les résultats sont tracés.

Exigence 2 - Responsable de définir et de déployer les actions, le référent Fraude (REC) assure la sensibilisation des salariés et la formation des managers au risque de fraude sur le périmètre de son entité.

Une communication sur le risque de fraude doit être organisée, sous un format adapté à l'activité. Elle doit toucher l'ensemble des salariés de l'entité et s'appuyer sur la promotion des engagements du Groupe en matière d'intégrité et de protection de ses intérêts.

Les salariés sont sensibilisés à la fraude à partir d'exemples concrets (achats, note de frais, congés, délégations, etc.). La sensibilisation rappelle les règles applicables, informe sur les droits et les devoirs, les moyens d'alerte, la nature des contrôles effectués et les sanctions encourues.

Pour les managers, l'accent est mis sur leurs responsabilités en matière de mise en œuvre de la prévention, de la détection, du traitement des alertes Fraude, du reporting des cas traités et des REX associés.

² Elle alimente de fait la cartographie des risques Groupe.

La sensibilisation est effectuée régulièrement. Les formations sont tracées (objets, dates, participants). La pédagogie de la fraude peut conduire à communiquer sur les sanctions disciplinaires ou pénales encourues, au besoin à partir de cas réels (en préservant l'anonymat des personnes et en s'assurant auprès de la Direction Juridique de la possibilité de communiquer sur une enquête pénale en cours).

L'organisation du Groupe repose sur la répartition des responsabilités et sur les contrôles qui y sont associés. Le système de séparation des tâches et des fonctions concourt à la qualité et à la sécurité du dispositif de prévention de la fraude. Il en est de même des bonnes pratiques en matière d'accès au système d'information.

De fait, chaque dirigeant doit mettre en place un dispositif clair, pertinent et régulièrement mis à jour des délégations de pouvoirs accordées (se rapporter au vade-mecum « délégation de pouvoirs » de la Direction Juridique).

II.2) Détecter la fraude

Conformément au guide de contrôle interne du groupe EDF, la détection de la fraude repose sur une exigence.

Exigence 3 - Chaque entité met en œuvre un plan de contrôle ainsi que des tests sur ses processus métiers et/ou transverses, selon les risques qu'elle a identifiés.

Un plan de contrôle/détection est déployé sur les processus métiers et sur les processus transverses à partir de l'analyse des risques de fraude de l'entité. Ce plan définit les contrôles standards à effectuer par les managers et leur fréquence, les contrôles approfondis à effectuer en cas de détection d'écarts, qu'ils soient à la main de l'entité ou des directions fonctionnelles.

Le recours au guide support « Lutte contre la fraude » permet à l'entité de détecter plus efficacement des zones de fraudes attachées à six processus majeurs (achats, ventes, trésorerie, personnel, immobilisations/stocks, comptabilité). Les procédures à appliquer, les mesures préventives, les éléments d'alerte et les contrôles à mettre en œuvre sont détaillés dans chacune des fiches thématiques du guide.

L'entité documente et consolide tous les contrôles effectués, les éventuelles failles identifiées ainsi que les actions correctrices mises en œuvre.

La fraude n'est pas uniquement identifiable dans le cadre des contrôles opérationnels habituels. Il faut également s'appuyer sur d'autres dispositifs permettant d'identifier des fraudes, notamment une vigilance sur l'existence de signaux faibles ou signaux d'alarme (cf. guide support associé - § 1.3) et l'utilisation du dispositif d'alerte Groupe (via la procédure pilotée par la Direction Ethique et Conformité Groupe).

Enfin, la Direction de l'Audit Interne peut identifier, à partir des missions réalisées, des dysfonctionnements favorisant le risque de fraude, voire des cas avérés, et formuler des recommandations adaptées.

II.3) Traiter l'alerte Fraude

Un traitement approprié de l'alerte fraude, repose sur six exigences.

Exigence 4 - Graduer le traitement de l'alerte fraude en fonction des risques encourus.

Trois niveaux d'alerte sont définis pour graduer le traitement de l'alerte en fonction des risques et pour définir le niveau de responsabilité compétent pour la traiter.

→ Le **niveau 1** est traité par le manager.

Il s'agit d'une fraude sans incidence grave, souvent effectuée en écart aux procédures habituelles et dont la caractérisation et l'évaluation ne nécessitent pas de recherches complexes.

→ Le **niveau 2** est traité par le directeur d'entité ou le dirigeant de société. Il s'agit d'une fraude :

- dont les impacts ne portent pas gravement atteinte aux intérêts de l'entreprise (même si la fraude est passible de sanctions pénales),
- ou d'un impact dépassant le périmètre de responsabilité du manager ou impossible à évaluer par le manager sans recherches approfondies ou investigations dans le système d'informations,
- sans risque de médiatisation immédiate.

Dans le cadre du traitement, le directeur d'entité ou le dirigeant de société peut s'appuyer sur l'expertise de la DRH Groupe et du Secrétariat général, notamment des directions Éthique et Conformité Groupe, Sécurité et Intelligence Économique, Audit Interne et Juridique Groupe.

→ Le **niveau 3** est traité par le dispositif dédié.

Il s'agit de faits ou d'informations mettant en cause un dirigeant du Groupe, ou bien ayant un impact médiatique immédiat et significatif, ou bien dont la divulgation est susceptible de porter gravement atteinte aux intérêts du Groupe, et corroborés par des éléments factuels ou suffisamment crédibles pour être exploitables par des tiers.

Dans ce cas, un dispositif restreint associe le Secrétaire Général du Groupe, le membre du Comité Exécutif concerné, le Directeur des Ressources Humaines Groupe, le Directeur Financier ainsi qu'un représentant des directions Éthique et Conformité Groupe, Communication et Juridique.

En fin de traitement, l'alerte est clôturée par une note de synthèse (description du schéma de fraude, des corrections apportées ainsi que des mesures prises durant le traitement de l'alerte).

Exigence 5 - Privilégier la ligne managériale.

Les alertes sont signalées au manager direct qui en informe la hiérarchie. Si l'information du supérieur hiérarchique direct apparaît inappropriée, l'alerte doit être signalée à un autre membre de la direction d'un niveau supérieur. En cas d'impossibilité, il faut s'adresser au Responsable Éthique et Conformité de l'entité ou à la Direction Éthique et Conformité Groupe via le dispositif d'alerte Groupe présent sur le site internet d'EDF.

Le directeur de l'entité ou le dirigeant de la société est le seul à pouvoir diligenter des recherches approfondies, notamment informatiques, sous le contrôle des fonctions juridique, informatique et ressources humaines.

Exigence 6 - Sécuriser le cadre juridique et respecter les règles et valeurs du Groupe, en veillant à :

- mettre en œuvre sous le contrôle de la Direction Juridique les recherches et les mesures conservatoires ;
- appliquer dans le cadre des investigations les règles de la Charte informatique Groupe ;
- respecter les droits des personnes impliquées, à chaque étape du processus de l'évaluation et du traitement des alertes fraude ;
- protéger les droits du lanceur d'alerte de bonne foi. Il ne pourra être sanctionné ou faire l'objet de mesure discriminatoire pour avoir relaté ou signalé des manquements avérés ou raisonnablement suspectés.

Exigence 7 - Protéger les informations échangées.

L'identité des personnes concernées doit rester confidentielle.

Les échanges internes doivent être sécurisés et limités aux personnes concernées par le traitement et il n'y a pas de communication interne ou externe sans autorisation formelle du manager responsable du traitement de l'alerte.

Les données sont transmises en mode confidentiel chiffré, conformément aux règles du Groupe.

La disponibilité, l'intégrité, la confidentialité et la traçabilité des informations doivent être préservées.

Nota bene : tout écrit en lien direct ou indirect avec le traitement de l'alerte fraude peut être utilisé comme élément de preuve sur requête d'autorités judiciaires.

Exigence 8 – Documenter et informer les fonctions éthique et conformité et si nécessaire comptable du Groupe en cas de fraude avérée.

Le référent Fraude (REC) devra décrire ou faire décrire le dispositif correctif mis en place, ainsi que les suites disciplinaires associées, qu'elles soient internes (commission de discipline) et/ou externes (poursuites pénales).

La Direction Éthique et Conformité Groupe doit être informée à des fins de consolidation.

La Direction Comptable du Groupe doit être informée de toute allégation de fraude à impact comptable et financier.

Exigence 9 – Prendre les sanctions appropriées en cas de fraude avérée.

Le salarié concerné s'expose aux sanctions disciplinaires énumérées à l'article 6 du Statut des Industries Électriques et gazières ou prévues dans le Code du travail ou dans la législation locale.

Le salarié s'expose en outre à des sanctions civiles et/ou pénales.

III. Organisation, pilotage et suivi de l'instruction

III.1) Responsabilité au sein des entités

Le référent Fraude (REC) devra organiser le déploiement de la présente note d'instruction. Il ne se substitue pas aux managers qui restent propriétaires des risques de fraude dans leur périmètre de responsabilité. Il coordonne les actions prévues au plan d'action « Lutte contre la fraude » de l'entité et s'assure notamment que l'évaluation des risques de fraude, les actions de formation et de sensibilisation ainsi que les tests fraude sont réalisés. Il centralise le reporting sur l'ensemble des cas de fraude traités par l'entité.

L'instruction d'une investigation approfondie d'un cas de fraude via une ressource externe au Groupe doit systématiquement être soumise à la Direction de l'Audit interne.

III.2) La boucle d'amélioration (retour d'expérience)

Le référent Fraude (REC) présentera périodiquement en comité de direction un reporting des cas de fraude détectés et traités et produira un retour d'expérience sur le résultat des actions menées.

Il devra reporter annuellement à la Direction Ethique et Conformité Groupe le bilan des actions menées ainsi que le reporting associé (« tableau des manquements importants »).

III.3) Pilotage de l'instruction

La Direction Éthique et Conformité est responsable du pilotage et du suivi de la mise en œuvre de la présente note d'instruction. Elle pourra diligenter ou faire diligenter toute action de vérification en se rapprochant du membre concerné du Comité exécutif.

L'audit interne pourra intervenir pour évaluer les conditions d'application de la note d'instruction et proposer les évolutions éventuellement nécessaires.

IV. Liste détaillée des références

Historique documentaire	Statut
Lutte contre la fraude au sein du groupe EDF : décision du 14 septembre 2010	Annulé et remplacé par la présente note d'instruction
Guide pratique « Lutte contre la fraude au sein du groupe EDF »	Annulé et remplacé par la présente note d'instruction
Comment traiter les alertes Fraude : référentiel pour les managers du groupe EDF – décembre 2014	Annulé et remplacé par la présente note d'instruction
Politique Ethique & Conformité Groupe du 17 mai 2016	Référence amont
Guide support « Lutte contre la fraude »	Référence aval

V. Annexe

En annexe à la présente note d'instruction, la Direction Éthique et Conformité Groupe au titre de sa fonction d'appui propose un guide support « Lutte contre la fraude » qui a pour objet d'explicitier pour la ligne managériale ou le référent Fraude de l'entité (REC) les principaux contrôles à mener pour contribuer à la maîtrise des risques de fraude associés à quelques grands processus transverses.