

**CODE DE CONDUITE
GROUPE OASYS & CIE**

Introduction

Le présent Code de Conduite du Groupe Oasys & Cie représentant les sociétés Oasys Paris, Oasys Lyon, Oasys Mobilisation, Ifod, IAPR, Oneida & Associés, le 30 Fab et Alquier Communication, vise à instaurer des pratiques d'intégrité et d'éthique conformes aux exigences de la loi Sapin II et aux principes déontologiques du Syntec. Cette loi, adoptée en France en 2016, renforce les mesures de prévention et de détection de la corruption. Ce document définit les principes et les règles que chaque collaborateur de Oasys & Cie doit suivre pour garantir une conduite irréprochable.

Quels sont les objectifs du Code de conduite ?

- **Prévenir la corruption** : Assurer la conformité avec les exigences légales et réglementaires relatives à la lutte contre la corruption et mettre en place des mécanismes efficaces pour prévenir, détecter et sanctionner les faits de corruption, de trafic d'influence et de fraude.
- **Promouvoir l'éthique** : Promouvoir une culture d'intégrité et de transparence au sein de l'entreprise. Tous les collaborateurs doivent agir avec intégrité et respecter les plus hautes normes éthiques dans toutes leurs activités professionnelles.
- **Promouvoir la responsabilité sociétale** : Mettre en place des plans d'actions afin d'intégrer les enjeux RSE dans les offres du Groupe et dans les comportements des collaborateurs.

Champ d'application

Ce Code de Conduite s'applique à tous les collaborateurs de Oasys & Cie, y compris les dirigeants, les employés et les consultants.

Engagements relatifs à la lutte contre la corruption et le trafic d'influence

1. Lutte contre la corruption

La corruption se définit comme l'agissement par lequel une personne investie d'une fonction déterminée, publique ou privée, sollicite ou accepte un don, une offre ou une promesse en vue d'accomplir, retarder, ou omettre d'accomplir un acte entrant, d'une façon directe ou indirecte, dans le cadre de ses fonctions. Comme le trafic d'influence, la corruption peut être passive ou active.



- **Interdiction des pots-de-vin** : Il est strictement interdit d'offrir, de promettre, de donner ou de recevoir des pots-de-vin, des ristournes, des paiements de facilitation (paiements officiels versés à un agent public, destinés à faciliter, garantir ou accélérer la prestation d'un service ou d'un processus auxquels une personne ou entreprise aurait habituellement droit) ou des avantages indus pour obtenir ou conserver un marché ou un avantage indu.
- **Cadeaux et invitations** : Les cadeaux et invitations peuvent prendre diverses formes telles que des biens matériels, services, offres promotionnelles ou encore des billets pour des événements. Ils doivent être de faible valeur et ne doivent pas influencer indûment les décisions professionnelles. Toute offre de cadeau ou d'invitation doit être déclarée et préalablement approuvée par la hiérarchie.

2. Gestion des conflits d'intérêts

Il y a risque de conflit d'intérêts dès lors qu'une personne est soumise, dans le même temps à des intérêts contradictoires. C'est notamment le cas lorsqu'un gain personnel direct ou indirect influence une décision professionnelle. Les collaborateurs doivent éviter toute situation où leurs intérêts personnels pourraient entrer en conflit avec ceux de l'entreprise. Les conflits d'intérêts potentiels doivent être déclarés et gérés de manière transparente.

3. Prévenir le trafic d'influence

Il est interdit pour les collaborateurs de promettre, offrir ou accorder à un agent ou à toute personne directement ou indirectement un avantage afin que ledit agent ou ladite personne abuse de son influence en vue d'obtenir une décision ou action favorable.

4. Prévenir les fraudes

La fraude peut se définir par tout acte intentionnel réalisé de manière à retirer un avantage illégitime, ou à se soustraire à une obligation légale, selon un procédé illicite. Cela peut se traduire par des vols, des détournements de fonds, l'utilisation détournée de biens ou la falsification de documents.

5. Garantir une concurrence libre et loyale

Les collaborateurs s'interdisent de mettre en œuvre toute pratique visant à restreindre la concurrence libre et loyale. Cela comprend l'entente entre concurrents risquant de fausser le jeu de la libre concurrence, les pratiques d'abus de position dominante, la collecte et l'utilisation d'informations sur les concurrents obtenues de manière illégale.



6. Sécuriser les actions de parrainage et de mécénat

Les opérations de parrainage consistent pour une entreprise à soutenir financièrement un évènement, une personne, un produit ou une organisation dans un but publicitaire. Les opérations de mécénat se caractérisent par un don à un organisme d'intérêt général, sans attendre de contrepartie équivalente.

Toute action de parrainage ou de mécénat doit être déclarée et préalablement approuvée par la hiérarchie.

7. Tenue des comptes

Les comptes de l'entreprise doivent refléter de manière fidèle et exacte toutes les transactions. Les pratiques de comptabilité doivent être conformes aux normes légales et aux politiques internes de l'entreprise.

8. Formation et sensibilisation

Le Groupe Oasys & Cie met en place des programmes de formation réguliers pour sensibiliser les collaborateurs aux risques de corruption et aux meilleures pratiques en matière d'éthique.

Engagements Éthiques Issus du Code de Déontologie du Syntec

1. Respect des engagements

Les collaborateurs du Groupe Oasys & Cie s'engagent à respecter les engagements pris envers les clients, les partenaires et les parties prenantes. Les promesses de service doivent être réalistes et honorées conformément aux termes convenus.

2. Confidentialité

Le respect de la confidentialité des informations des clients et partenaires est primordial. Toute information obtenue dans le cadre des activités professionnelles doit être protégée contre la divulgation non autorisée.

3. Loyauté et indépendance

Les collaborateurs doivent faire preuve de loyauté et d'indépendance dans leurs missions. Ils doivent éviter toute situation pouvant compromettre leur objectivité ou leur capacité à fournir des conseils impartiaux.



4. Respect des Droits des personnes

Le Groupe Oasys & Cie veille au respect des droits fondamentaux de la personne tels qu'inscrits dans le Déclaration Universelle des Droits de l'Homme.

Engagements relatifs à la responsabilité sociétale des entreprises

Le Groupe Oasys & Cie a constitué une équipe RSE afin d'améliorer sa responsabilité sociale et environnementale. Le Groupe et les collaborateurs s'engagent notamment à :

- Mener une politique d'achats engagée et de dialogue avec les fournisseurs.
- Favoriser l'économie locale en privilégiant les fournisseurs locaux et régionaux lorsque cela est possible.
- Réduire l'empreinte environnementale du Groupe en favorisant l'achat de produits et de services respectueux de l'environnement et engagés dans des pratiques durables.
- Calculer l'empreinte carbone du Groupe.
- Souscrire à un système d'évaluation RSE auprès de l'entreprise Ecovadis donnant lieu à un score.

Les pratiques de l'entreprise et des collaborateurs doivent intégrer les principes de développement durable, en minimisant l'impact environnemental des activités et en favorisant des pratiques responsables et durables.

Signalement et Protection des Lanceurs d'Alerte

Les collaborateurs sont encouragés à signaler toute violation de ce Code de Conduite ou tout comportement suspect via les canaux de signalement internes. Les lanceurs d'alerte de bonne foi sont protégés contre toute forme de représailles.

Le Groupe Oasys & Cie met à la disposition de ses fournisseurs et de ses collaborateurs un dispositif d'alerte permettant de signaler tout manquement grave constaté dans le cadre de l'exécution de leur contrat.

Ce dispositif est disponible à l'adresse :

- Collaborateurs du Groupe Oasys & Cie : <https://app.witik.io/fr/alert-form/oasys-cie/alertes-internes-collaborateurs>
- Personnes externes au Groupe Oasys & Cie : <https://app.witik.io/fr/alert-form/oasys-cie/alertes-internes-oasys-cie>



Sanctions

Toute violation de ce Code de Conduite peut entraîner des sanctions disciplinaires conformément au règlement intérieur, allant de l'avertissement à la rupture du contrat de travail, en passant par des poursuites judiciaires.

Références Légales

- **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 "Loi Sapin II").
- **Code Pénal.**
- **Déclaration universelle des droits de l'Homme.**
- **Code de Déontologie du Syntec.**

Conclusion

Le respect de ce Code de Conduite est essentiel pour maintenir la réputation et l'intégrité de Oasys & Cie. Chaque collaborateur a la responsabilité de l'appliquer et de veiller à ce que ses principes soient respectés dans toutes les activités de l'entreprise.

Eric Beaudouin
Président
Oasys & Cie

