

POLITIQUE ANTI-CORRUPTION & ETHIQUE DES AFFAIRES

PREAMBULE

Chez IDEUZO at_work, nous plaçons l'éthique et la transparence au cœur de nos pratiques professionnelles. En tant qu'agence de communication et marketing RH, nous avons une responsabilité particulière envers nos clients, nos partenaires et l'ensemble de nos parties prenantes pour promouvoir des relations basées sur la confiance et l'intégrité.

La présente politique exprime notre engagement à prévenir et à combattre toute forme de corruption ou de comportement contraire à l'éthique. Elle s'inscrit dans une démarche proactive visant à garantir le respect des lois en vigueur, protéger notre réputation et préserver un environnement de travail exemplaire.

Parce que notre taille et notre secteur nous permettent une approche humaine et collaborative, cette politique s'adresse à chacun de nos collaborateurs. Ensemble, nous avons le devoir de maintenir une conduite professionnelle irréprochable dans toutes nos interactions.

Les objectifs de la Politique

- 1-** Promouvoir une culture d'intégrité, d'honnêteté et de transparence dans nos activités professionnelles.
- 2-** Identifier, réduire et éliminer les risques de corruption au sein de l'entreprise et dans ses relations avec des tiers.
- 3-** Fixer des règles claires pour les interactions avec les clients, fournisseurs, partenaires, consultants et autorités publiques.
- 4-** Sensibiliser et former tous les employés et parties prenantes aux risques et aux comportements attendus.

1

La conformité légale

Nous nous engageons à respecter toutes les lois anti-corruption applicables en France, dans les pays européens où nous opérons, ainsi que les conventions internationales pertinentes.

De plus, nous nous conformons aux réglementations éthiques des affaires et aux meilleures pratiques professionnelles, en veillant à adopter des standards élevés d'intégrité dans toutes nos activités.

2

L'évaluation des risques

Nous identifions et évaluons régulièrement les risques de corruption et les risques éthiques liés à nos activités, en mettant l'accent sur la passation de marchés, les relations avec les clients et les partenariats.

Un programme de formation régulier sera proposé annuellement à tous les employés afin de les sensibiliser aux risques de corruption, aux politiques de l'agence, et aux procédures à suivre en cas de suspicion de corruption. Il y sera inclus également des modules sur les meilleures pratiques éthiques des affaires.

3

Prévention de la corruption passive & des conflits d'intérêts

Définition de la corruption passive: le fait pour un collaborateur d'accepter ou de solliciter, directement ou indirectement, des avantages en contrepartie de l'accomplissement ou de l'abstention d'un acte de ses fonctions.

Définition du conflit d'intérêts: une situation où les intérêts personnels ou familiaux d'un collaborateur peuvent influencer ou paraître influencer ses décisions professionnelles, au détriment des intérêts de l'entreprise.

Nos principes directeurs

Intégrité : Les collaborateurs doivent agir de manière honnête, impartiale et transparente dans toutes leurs activités.

Loyauté : Les intérêts de l'entreprise doivent primer sur les intérêts personnels des collaborateurs dans toutes les décisions professionnelles.

Transparence : Toute situation potentiellement problématique doit être signalée pour évaluation.

Savoir Identifier des situations à risque

Les situations de corruption passive peuvent survenir, notamment :

- lors de l'attribution de contrats ou de la sélection de fournisseurs
- dans la gestion des relations avec les clients, fournisseurs, ou partenaires.
- En cas de relations personnelles avec des personnes influençant ou pouvant influencer les décisions de l'entreprise.
- Lors de la réception de cadeaux, invitations ou avantages de la part de partenaires ou de tiers.

Processus de gestion des conflits d'intérêts et de la corruption passive.

1) Identifier : Tout collaborateur doit signaler immédiatement tout conflit d'intérêts potentiel ou tentative de corruption à son supérieur hiérarchique ou à un membre du comité éthique.

2) Évaluer : le comité éthique évaluera la situation, déterminera si le conflit d'intérêts ou l'acte de corruption est avéré et identifiera les mesures correctives.

3) Agir : Les mesures correctives peuvent inclure l'abstention du collaborateur dans le processus de décision concerné, le transfert de responsabilités, ou toute autre mesure adéquate pour neutraliser le conflit.

Les règles de conduite à appliquer

- Déclaration des conflits d'intérêts : tout collaborateur ayant un conflit d'intérêts réel, apparent, ou potentiel doit le déclarer immédiatement auprès de son supérieur hiérarchique ou au comité éthique.
- Refus de tout avantage inapproprié : les collaborateurs ne doivent accepter aucun avantage, cadeau, ou invitation, de nature à influencer leur impartialité.
- Neutralité dans la prise de décision : les collaborateurs doivent s'abstenir de participer à des décisions affectant directement ou indirectement leurs intérêts personnels.

4

Politique cadeaux et avantages

Chez **IDEUZO at_work**, nous reconnaissons que l'échange de cadeaux ou d'avantages peut, dans certaines circonstances, faire partie des relations professionnelles. Cependant, pour préserver notre intégrité et éviter toute situation pouvant être perçue comme un conflit d'intérêt ou une tentative d'influence indue, nous avons établi des règles claires concernant les cadeaux et avantages.

Acceptation des cadeaux et avantages

Les collaborateurs peuvent accepter des cadeaux ou avantages uniquement s'ils sont :

- De faible valeur (exemple : stylos, agendas, goodies promotionnels).
- Conformes aux usages professionnels habituels.
- Offerts dans un cadre transparent et légitime

Tout cadeau ou avantage d'une valeur supérieure à 100€ doit être déclaré à la direction pour validation.

Les cadeaux de valeur significative peuvent, dans certains cas, être refusés ou retournés avec une explication respectueuse des règles de l'entreprise.

Offre de cadeaux ou avantages

Les cadeaux ou avantages offerts à des partenaires, clients ou tiers doivent :

- Être proportionnés et conformes aux usages commerciaux.
- Ne pas viser à influencer une décision ou obtenir un avantage indu.
- Être proportionnés (pas d'excès, pas de cadeaux luxueux).
- Être approuvés par un responsable si leur valeur dépasse 100€.

Ce qui est strictement interdit

Les collaborateurs doivent refuser ou s'abstenir de recevoir ou d'offrir :

- Des cadeaux ou avantages en espèces ou équivalents (exemple : cartes cadeaux anonymes).
- Des invitations ou cadeaux visant à influencer une décision ou une négociation (exemple : avant l'attribution d'un contrat).
- Des avantages excessifs ou récurrents pouvant générer une relation de dépendance ou de favoritisme.
- Tout cadeau ou avantage offert à un agent public ou un fonctionnaire, sauf dans les limites prévues par les lois en vigueur

Procédures de déclaration et transparence

1. Tous les cadeaux ou avantages d'une valeur dépassant les 100€ doivent être inscrits dans le registre des cadeaux et avantages, disponible au sein de l'entreprise.
2. Ce registre, supervisé par Mélanie GUERRA, vise à garantir une transparence totale et à prévenir tout risque d'abus ou d'infraction aux lois applicables.
3. En cas de doute sur l'acceptabilité d'un cadeau ou avantage, les collaborateurs sont invités à consulter leur supérieur hiérarchique ou au Responsable RH de l'entreprise.

5

Le dispositif d'alertes et les sanctions

Un canal d'alertes éthiques, ou circuit de signalement, confidentiel permet aux employés de signaler toute activité suspecte ou contraire à la politique anti-corruption et aux principes éthiques des affaires.

Des sanctions disciplinaires claires, pouvant aller jusqu'à la résiliation du contrat de travail, sont définies en cas de violation de la politique anti-corruption et des normes éthiques des affaires.

Sanctions disciplinaires internes

Avertissement : Pour les infractions mineures ou en cas de première infraction, un avertissement formel sera émis pour informer le collaborateur de la gravité de son acte.

Mise à pied disciplinaire : Pour les infractions les plus graves ou en cas de récurrence, suspension temporaire du collaborateur sans rémunération.

Licenciement pour faute grave : En cas de faute avérée et grave (acceptation de pots-de-vin, détournement de fonds, etc.), le collaborateur peut être licencié sans indemnités.

Sanctions civiles et pénales

Dans des cas où la corruption a causé des dommages à des tiers, l'entreprise peut engager des poursuites judiciaires contre le collaborateur fautif. En outre, les autorités judiciaires peuvent également intervenir. Les sanctions peuvent inclure des amendes personnelles mais aussi dans les cas les plus graves des condamnations à une peine de prison.



Engagements des fournisseurs et partenaires extérieurs

Cet article s'applique à toutes les personnes et entités extérieures à l'entreprise, notamment les agents, consultants, distributeurs, sous-traitants, fournisseurs et autres partenaires commerciaux, autorisés à agir en notre nom ou en relation avec notre activité.

Principes de conformité

Les partenaires extérieurs et fournisseurs s'engagent à :

- Respecter toutes les lois et réglementations applicables en matière de lutte contre la corruption et d'éthique des affaires.
- S'interdire toute pratique de corruption, directe ou indirecte, incluant les pots-de-vin, cadeaux ou autres avantages indus visant à influencer une décision d'affaires.
- Éviter tout conflit d'intérêts susceptible de compromettre leur impartialité.

Responsabilité partagée dans nos engagements éthiques

Lorsque l'entreprise engage sa responsabilité dans la signature de chartes éthiques et anti-corruption imposées par ses clients, les partenaires extérieurs et fournisseurs sont tenus de :

- Respecter les dispositions de ces chartes dans le cadre de leurs activités liées à l'entreprise.
- Agir en conformité avec les engagements pris par l'entreprise vis-à-vis de ses clients.
- Reconnaître leur responsabilité en cas de violation grave desdites chartes imputable à leurs actions ou négligences

Engagements contractuels et contrôle

Les contrats incluront des clauses spécifiques relatives à la conformité avec cette politique et à la co-responsabilité dans le respect des engagements éthiques des clients.

L'entreprise se réserve le droit d'effectuer des vérifications ou de demander tout justificatif documenté attestant du respect des engagements annoncés par ses partenaires extérieurs et fournisseurs.

Les partenaires et fournisseurs devront fournir, sur demande, toute information ou documentation pertinente démontrant leur conformité aux obligations contractuelles et éthiques.

Tout manquement à ces principes pourra entraîner la résiliation immédiate de la relation contractuelle e/ou le signalement aux autorités compétentes, le cas échéant.

Obligation de signalement

Les partenaires extérieurs et fournisseurs doivent signaler immédiatement tout comportement suspect ou tout manquement potentiel à ces règles dans le cadre de leurs relations avec l'entreprise.

Nous mettons à la disposition de nos partenaires, fournisseurs et clients un canal de signalement pour toute situation contraire à l'éthique, afin d'intervenir rapidement.



Français



Anglais



Espagnol

7 Les procédures de contrôle interne

Nous mettons en place des procédures de contrôle interne visant à détecter et prévenir la corruption, ainsi que des pratiques financières éthiques dans les domaines de la comptabilité, des dépenses, et des relations avec les fournisseurs.

Des procédures de due diligence évaluent les tiers (fournisseurs, partenaires, clients) pour minimiser les risques de corruption et garantir des relations éthiques des affaires.

Notre comité éthique

Un comité de conformité éthique supervise et coordonne les efforts de lutte contre la corruption et les pratiques éthiques des affaires. Il assure la communication interne sur les questions éthiques et gère les enquêtes internes.



Olivier LETORT
PDG



Ivan ORGEBIN
DGA



Vincent BOMAL
DAF



Elodie FRIOT
Resp. RSE



Jonathan BUFFET
Directeur Commercial



Mélanie GUERRA
RRH

8

L'évaluation continue

Des audits internes annuels évalueront l'efficacité du programme anti-corruption et des pratiques éthiques des affaires, identifiant d'éventuelles zones d'amélioration.

Une révision périodique de la politique anti-corruption et des principes éthiques des affaires garantit leur pertinence et leur efficacité face à l'évolution des risques et de la législation.