



Groupe

**OMNIUM**

**CHARTÉ  
D'ENGAGEMENT  
ÉTHIQUE**



# MOT DU PRÉSIDENT

Le principe de responsabilité est au cœur du modèle et de la stratégie du Groupe OMNIUM.

Acteur économique référent de la rénovation de l'enveloppe du bâtiment sur le pourtour de l'arc Méditerranéen, le Groupe OMNIUM intègre pleinement dans toutes ses actions les enjeux sociétaux, environnementaux et économiques ; et se doit d'accorder la plus grande importance au strict respect des règles propres à l'éthique des affaires et aux réglementations en vigueur.

Cette responsabilité est avant tout celle d'assurer la pérennité et la viabilité de notre Groupe, au profit de nos collaborateurs, de nos clients et de nos actionnaires.

L'éthique doit guider nos comportements individuels et collectifs. Elle doit nous permettre d'orienter nos décisions tant sur la stratégie de l'entreprise que dans la conduite des affaires.

Ainsi, au-delà de nos obligations légales et réglementaires qui régissent notre activité, nous devons pouvoir exercer notre métier dans la plus grande transparence et le plus grand respect.

J'invite donc l'ensemble des salariés du Groupe OMNIUM à prendre connaissance de cette charte. Elle fixe un cadre de référence, les règles de bonne conduite partagées par l'ensemble des femmes et des hommes qui composent le Groupe OMNIUM.

Cette charte est un référentiel commun pour que chacune et chacun puisse sereinement s'engager et incarner les valeurs qui sont les nôtres.

**L'ÉTHIQUE EST UN DEVOIR COMMUN POUR TOUS.**

**Pascal COPPENS**  
Président



<b>1</b>	<b>APPLICATION ET DIFFUSION DE LA CHARTE ETHIQUE .....</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>L'ENGAGEMENT DU GROUPE .....</b>	<b>2</b>
<b>3</b>	<b>VALEURS DU GROUPE .....</b>	<b>3</b>
3.1	L'HUMAIN AU CŒUR DE NOS ACTIONS.....	3
3.2	LA PRESERVATION DE L'ENVIRONNEMENT COMME BOUSSELE .....	3
3.3	L'ÉCONOMIE LOCALE COMME FONDATION DE NOTRE DEVELOPPEMENT .....	4
<b>4</b>	<b>GOUVERNANCE .....</b>	<b>4</b>
<b>5</b>	<b>DISPOSITIF D'ALERTE .....</b>	<b>5</b>
<b>6</b>	<b>UNE VISION : LA CONSTRUCTION DU MONDE DE DEMAIN .....</b>	<b>6</b>
6.1	REPARER, PLUTOT QUE RECONSTRUIRE .....	6
6.2	UN ACTEUR LOCAL AUX IMPACTS GLOBAUX.....	6
6.3	INNOVER AVEC SENS .....	6
6.4	DES CONVICTIONS TRANSFORMEES EN ENGAGEMENTS.....	6
6.5	UNE ENTREPRISE DE SOLUTIONS ET DE VALEURS .....	7
6.6	RESPECTER LES DROITS FONDAMENTAUX.....	7
6.7	L'HUMAIN, AU CENTRE DE TOUTES NOS PREOCCUPATIONS .....	7
6.8	FAVORISER L'ÉGALITE DES CHANCES ET L'INCLUSION .....	8
6.9	LIBERTE D'EXPRESSION ET DROIT A LA PAROLE .....	8
6.10	VIGILANCE DANS NOS RELATIONS D'AFFAIRES .....	8
6.11	PRESERVER L'ENVIRONNEMENT .....	9
6.12	RENOVER POUR REDUIRE.....	9
6.13	DES CHANTIERS Ecoresponsables .....	9
6.14	DES MATERIAUX DURABLES ET LOCAUX .....	10
6.15	ÉCONOMIE CIRCULAIRE ET INNOVATION RESPONSABLE .....	10
6.16	FORMER, SENSIBILISER, MOBILISER .....	10
6.17	PROMOUVOIR UNE DEMARCHE RESPONSABLE AUPRES DES PARTENAIRES ET FOURNISSEURS.....	11
6.18	UNE CHAÎNE DE VALEUR ALIGNÉE AVEC NOS ENGAGEMENTS.....	11
6.19	FAVORISER LES CIRCUITS COURTS ET L'ÉCONOMIE REGIONALE.....	12
6.20	INTEGRER L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE .....	12
6.21	ÉVALUER, ACCOMPAGNER, FAIRE PROGRESSER .....	12
<b>7</b>	<b>UNE DEMARCHE : L'HUMAIN AU CŒUR DE NOTRE DEVELOPPEMENT .....</b>	<b>13</b>
7.1	UNE ENTREPRISE QUI DONNE DU SENS .....	13
7.2	FAVORISER L'ÉPANOUISSEMENT PROFESSIONNEL .....	13
7.3	DES PARCOURS POUR TOUTES ET TOUS .....	14
7.4	QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET LIEN HUMAIN .....	14
7.5	OFFRIER UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL DE QUALITÉ.....	14
7.6	UNE CULTURE D'ENTREPRISE FONDÉE SUR LA CONFIANCE .....	14
7.7	DES PARCOURS PROFESSIONNELS VALORISANTS .....	15
7.8	QUALITÉ DE VIE, ÉQUILIBRE ET ACCOMPAGNEMENT.....	15
7.9	DES TEMPS DE COHESION ET DE FIERTE COLLECTIVE .....	15
7.10	GARANTIR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ .....	16
7.11	UNE CULTURE DE LA PRÉVENTION ANCRÉE DANS LE QUOTIDIEN .....	16
7.12	FORMER POUR PROTÉGER.....	16
7.13	DES ÉQUIPEMENTS ADAPTÉS ET CONTRÔLES .....	17
7.14	UNE ATTENTION PORTÉE A LA SANTÉ GLOBALE .....	17
7.15	TOUS RESPONSABLES, TOUS ENGAGÉS .....	17
<b>8</b>	<b>OMNIUM S'ENGAGE POUR L'ÉTHIQUE DANS LES AFFAIRES .....</b>	<b>18</b>
8.1	ENGAGEMENT A UNE TOLÉRANCE ZÉRO VIS-A-VIS DE LA CORRUPTION ET DU TRAFIC D'INFLUENCE.....	18
8.2	PRÉVENIR LES CONFLITS D'INTÉRÊTS.....	19
8.2.1	Qu'est-ce qu'un conflit d'intérêts ?.....	19

8.2.2	<i>Les bons réflexes à adopter</i> .....	19
8.2.3	<i>Une culture de responsabilité</i> .....	19
8.3	FAVORISER UNE CONCURRENCE LOYALE .....	20
8.3.1	<i>Une règle d'or : le respect du droit de la concurrence</i> .....	20
8.3.2	<i>Des relations commerciales basées sur l'équité</i> .....	20
8.3.3	<i>Transparence et traçabilité : les meilleurs alliés</i> .....	21
8.3.4	<i>Une éthique commerciale, facteur de compétitivité</i> .....	21
8.4	LUTTER CONTRE LA FRAUDE .....	21
8.4.1	<i>Qu'est-ce que la fraude ?</i> .....	21
8.4.2	<i>Une vigilance partagée</i> .....	21
8.4.3	<i>Un dispositif structuré</i> .....	22
8.4.4	<i>Signaler pour protéger</i> .....	22
8.5	DES INTERACTIONS TRANSPARENTES ET RESPONSABLES AVEC LES ACTEURS PUBLICS.....	23
8.5.1	<i>Des principes clairs et partagés</i> .....	23
8.5.2	<i>Des échanges encadrés et professionnels</i> .....	23
8.5.3	<i>Anticiper les risques, préserver la probité</i> .....	23
8.5.4	<i>Confiance et exemplarité</i> .....	23
9	<b>ANNEXE : CHARTE ANTICORRUPTION</b> .....	24
	<b>PREFACE</b> .....	25
1	<b>GOUVERNANCE</b> .....	26
1.1	ROLES DU PRESIDENT ET DU DIRECTEUR JURIDIQUE, ETHIQUE ET CONFORMITE.....	26
1.2	LES REFERENTS ETHIQUES GROUPE.....	26
1.3	LE COMITE ETHIQUE DU GROUPE .....	26
2	<b>DISPOSITIF D'ALERTE</b> .....	27
3	<b>PREVENTION DE LA CORRUPTION ET DU TRAFIC D'INFLUENCE</b> .....	28
3.1	DEFINITION DE LA CORRUPTION .....	28
3.2	DEFINITION DU TRAFIC D'INFLUENCE.....	28
3.3	LES DIFFERENTES FORMES DE LA CORRUPTION.....	29
3.4	QUELLES SONT LES SANCTIONS ENCOURUES ? .....	29
3.5	QUEL COMPORTEMENT ADOPTER ? .....	30
4	<b>PREVENTION DES CONFLITS D'INTERETS</b> .....	31
4.1	DEFINITION .....	31
4.2	COMPORTEMENT A ADOPTER .....	31
5	<b>RECONNAITRE ET GERER LES SITUATIONS A RISQUES</b> .....	32
5.1	L'INTERDICTION DES PAIEMENTS DE FACILITATION.....	32
5.2	LA POLITIQUE CADEAUX.....	32
5.3	LES OPERATIONS DE DONS, MECENAT & SPONSORING.....	33
5.4	LES RELATIONS AVEC LES AGENTS ET INTERMEDIAIRES .....	34
5.5	LES PROCESSUS DE RECRUTEMENT .....	35
6	<b>ANNEXE : PROGRAMME DE CONFORMITE ANTICORRUPTION D'OMNIUM</b> .....	36
6.1	UN REFERENTIEL ANTICORRUPTION.....	36
6.1.1	<i>La Charte d'Engagement Ethique d'Omnium</i> .....	36
6.1.2	<i>La Charte Anticorruption Omnium</i> .....	36
6.1.3	<i>Les politiques et procédures anticorruption du Groupe</i> .....	36
6.1.4	<i>Une cartographie des risques de corruption</i> .....	36
6.1.5	<i>Un dispositif d'évaluation de l'intégrité des tiers</i> .....	36
6.1.6	<i>Des actions de sensibilisation et de formation</i> .....	37
6.1.7	<i>Un dispositif d'alerte global</i> .....	37

6.1.8	<i>Des contrôles comptables anticorruption .....</i>	37
6.1.9	<i>Le contrôle et l'évaluation du dispositif anticorruption .....</i>	37
6.1.10	<i>Un régime disciplinaire .....</i>	38

# 1 APPLICATION ET DIFFUSION DE LA CHARTE ÉTHIQUE

Le respect des lois et réglementations, tout particulièrement en matière d'éthique, d'environnement et de responsabilité sociale, constitue le socle de l'esprit d'OMNIUM.

Cette Charte éthique, qui traduit les engagements du Groupe en la matière, s'impose à l'ensemble des collaborateurs d'OMNIUM : elle est diffusée dans toutes les agences et entités du Groupe et communiquée à tous les nouveaux collaborateurs lors de leur arrivée. Elle est complétée par les différents codes et politiques existants au sein du Groupe et auxquels les collaborateurs sont tenus de se référer.

Il est également disponible sur le site internet d'OMNIUM.

Le Groupe croit fermement en la valeur de l'exemple. Aussi, les dirigeants et les managers du Groupe, quel que soit leur niveau hiérarchique, se doivent d'incarner les valeurs et les engagements du Groupe, contenus dans la présente charte éthique, et d'en assurer la promotion auprès des collaborateurs du Groupe.

Chaque collaborateur, à titre individuel, s'engage à respecter ces engagements en toutes circonstances dans le cadre de ses activités. Que ce soit au sein des agences locales ou de la direction, la présente charte a vocation à être appliquée partout.

**TOUT MANQUEMENT À CETTE CHARTE PAR UN COLLABORATEUR DU GROUPE POURRA ENTRAINER DES SANCTIONS DISCIPLINAIRES, CONFORMÉMENT AU RÈGLEMENT INTÉRIEUR D'OMNIUM.**

Le Groupe attend également de ses Partenaires un engagement analogue, conforme à ses valeurs. Aussi, il demande que ses Partenaires agréent à une clause de conformité, traduction d'un engagement mutuel en faveur de relations d'affaires éthiques.



## 2 L'ENGAGEMENT DU GROUPE



Cette charte est une déclaration de principes et de valeurs qui doivent guider nos actions.

Le Groupe OMNIUM repose sur le savoir-faire des femmes et hommes qui le composent.

Basé sur l'expertise, la créativité, le respect de la parole donnée et la confiance, le Groupe OMNIUM développe des projets de manière maîtrisée en phase avec les objectifs des nouveaux marchés du bâtiment.

Le Groupe inscrit sa stratégie de croissance dans le cadre du développement durable et de la responsabilité sociale et environnementale.

Pour s'assurer que la confiance interne au Groupe soit reproduite par nos partenaires, le Groupe met en place la présente charte éthique. Ainsi, par cette présente Charte, le Groupe entend s'assurer que la probité et l'éthique restent parmi ses valeurs phares, reprises par tous ses dirigeants et collaborateurs. Elle s'inscrit dans l'esprit de la confiance promue et mise en valeur par le Groupe.

Le Groupe attend de chacun un comportement exemplaire en s'interdisant toute pratique contraire à ses engagements.

De la direction aux collaborateurs, chacun est responsable de l'intégrité du Groupe.



## 3 VALEURS DU GROUPE

Le Groupe OMNIUM (« OMNIUM » ou le « Groupe »), entreprise de référence pour la rénovation du bâtiment, nos domaines d'expertises sont regroupés en filiales spécialisées pour les métiers de la façade, de l'étanchéité, de la peinture, de la métallerie-menuiserie aluminium, du désamiantage, et des projets en Tous Corps d'Etat.

La réussite du Groupe et sa performance reposent sur un esprit d'entreprise fort, fédérateur de l'ensemble des collaborateurs du Groupe et marque de sa fiabilité pour ses partenaires. Cet esprit d'entreprise est bâti sur des valeurs très ancrées.

### 3.1 L'Humain au cœur de nos actions

La richesse d'OMNIUM, ce sont avant tout les femmes et les hommes qui le composent. Notre esprit d'entreprise repose sur une dynamique collective, où **chaque collaborateur est acteur du projet commun**. Nous plaçons l'humain au centre, en valorisant :

➡ **L'EXIGENCE**, à chaque étape : de nos recrutements à la conduite de nos chantiers, en passant par le choix rigoureux de nos partenaires.

➡ **L'ÉCOUTE**, attentive et sincère : celle de nos clients, des riverains, de nos collaborateurs, et de tous les acteurs de l'environnement de chantier.

➡ **LE RESPECT**, comme fondement : respect des délais, des engagements pris, des équipes, des partenaires, mais aussi du cadre de vie et de l'environnement.

### 3.2 La préservation de l'Environnement comme boussole

En tant qu'acteur responsable de la rénovation, nous assumons pleinement notre rôle dans la transition écologique.

Nous privilégions les solutions qui permettent de **réduire notre empreinte carbone et préserver les ressources** :

➡ Approvisionnements en **circuit court** pour limiter les émissions liées au transport.

➡ Suivi rigoureux des **filières de traitement des déchets**, avec une vigilance accrue sur leur traçabilité.

➡ **Matériaux biosourcés** et innovations durables, intégrés progressivement dans nos modes opératoires.

Agir pour la planète, c'est aussi bâtir un cadre de vie sain pour les générations futures.





### 3.3 L'Economie locale comme fondation de notre développement

Nous croyons à une **économie circulaire de proximité**, plus juste, plus stable et plus solidaire. OMNIUM s'inscrit résolument dans les territoires :



En consolidant un maillage régional fort, gage de réactivité, de connaissance du terrain et de confiance mutuelle avec nos partenaires.



En participant activement à la montée en compétence des jeunes et des publics éloignés de l'emploi, par le biais de partenariats avec des centres de formation, des CFA et des dispositifs d'insertion.

Notre engagement local est aussi un engagement citoyen, au service de l'emploi durable et de la transmission des savoir-faire.

## 4 GOUVERNANCE

Afin que la culture éthique continue d'être vécue de façon très concrète par le Groupe, OMNIUM a mis en place une gouvernance adaptée à ses réalités opérationnelles et à son mode de fonctionnement « au plus proche du terrain ».

Cette organisation repose sur :

Un Comité d'Engagement Ethique qui veille au respect des valeurs individuelles et collectives sur lesquelles le Groupe bâtit son fonctionnement, avec pour missions principales :

- d'assister le Président du Groupe dans la définition des grandes orientations stratégiques en matière d'éthique des affaires, sociale, environnementale et climatique et de contribuer à la définition des règles de conduite devant inspirer le comportement des dirigeants et collaborateurs ;
- de veiller au respect de ces règles ;
- d'assurer le suivi des dispositifs mis en place.

Les Directeurs généraux qui assurent la diffusion des principes de la Charte d'Engagement Ethique dans leurs périmètres respectifs et veillent à sa bonne application par leurs collaborateurs.

Une Direction Juridique et Conformité qui anime et coordonne la démarche éthique et conformité d'OMNIUM.

## 5 DISPOSITIF D'ALERTE

OMNIUM promeut une culture de transparence, appuyée par un **dispositif d'alerte interne** permettant de signaler toute situation contraire à la loi, à la Charte Éthique ou aux politiques internes du Groupe.

Tout collaborateur ou partenaire peut **signaler en toute confidentialité**, via son manager, les RH, la Direction Juridique, ou par le canal dédié :

 [alerte@groupe-omnium.net](mailto:alerte@groupe-omnium.net)

**LES SIGNALEMENTS DE BONNE FOI SONT PROTÉGÉS : AUCUNE SANCTION NI REPRÉSAILLES NE PEUT ÊTRE EXERCÉE CONTRE UN LANCEUR D'ALERTE OU SES SOUTIENS, MÊME EN CAS D'ERREUR.**

Ce dispositif, détaillé dans la **Charte Anticorruption** en annexe, garantit la confidentialité, la sécurité des échanges, et un traitement impartial de chaque alerte.



## 6 UNE VISION : LA CONSTRUCTION DU MONDE DE DEMAIN

Construire le monde de demain, c'est choisir de mettre nos compétences au service d'un futur désirable, résilient et partagé. Le Groupe OMNIUM, entreprise indépendante ancrée sur l'arc Méditerranéen, porte une ambition claire : réinventer la rénovation du bâtiment pour répondre aux défis écologiques, sociaux et économiques de notre temps.

### 6.1 Réparer, plutôt que reconstruire

Dans un monde en mutation, où les ressources s'épuisent et les équilibres se fragilisent, nous croyons en une réponse sobre, pragmatique et responsable : réhabiliter l'existant, prolonger la durée de vie des bâtiments, en faire les leviers d'une transition durable. Rénover, c'est agir là où c'est le plus utile : sur l'empreinte carbone, l'efficacité énergétique, l'amélioration du cadre de vie.

### 6.2 Un acteur local aux impacts globaux

Notre engagement se déploie au cœur des territoires, en lien étroit avec les acteurs locaux : bailleurs sociaux, collectivités, centres de formation, entreprises d'insertion. Être enraciné localement, ce n'est pas seulement une force économique, c'est une responsabilité sociétale. Nous formons, insérons, transmettons. Nous sommes convaincus qu'une entreprise n'est grande que par ce qu'elle apporte à son environnement humain et territorial.

### 6.3 Innover avec sens

Construire demain, c'est aussi innover autrement : pas pour innover, mais pour mieux. Pour mieux isoler, mieux désamianter, mieux respecter les usages et les riverains. Notre vision de l'innovation est concrète, utile, tournée vers des solutions durables : matériaux biosourcés (chanvre, ouate, fibre de bois), techniques de réemploi, logistique décarbonée, chantiers à faibles nuisances, outils numériques sobres et efficaces. Nous avançons pas à pas, en testant, en apprenant, en partageant.



### 6.4 Des convictions transformées en engagements

**« LE MONDE DE DEMAIN NE SE DÉCRÈTE PAS : IL SE CONSTRUIT AVEC EXIGENCE, HUMILITÉ ET CONSTANCE. »**

Cette vision irrigue notre stratégie, nos pratiques opérationnelles, notre gouvernance et nos choix d'investissement. Elle se traduit par des engagements formalisés, mesurés et suivis : réduction de notre

empreinte carbone, amélioration continue des conditions de travail, renforcement de la sécurité, sélection de partenaires alignés, lutte contre la corruption et la fraude, intégration des critères ESG dans nos décisions.

## 6.5 Une entreprise de solutions et de valeurs

Chez OMNIUM, nous ne prétendons pas avoir toutes les réponses. Mais nous sommes résolument une entreprise de solutions, portée par des femmes et des hommes engagés, capables de concilier savoir-faire technique, rigueur opérationnelle et sens du collectif. C'est cette alliance entre expertise, proximité et convictions qui fait de nous un acteur du changement dans le bâtiment.

## 6.6 Respecter les droits fondamentaux

Le respect des droits fondamentaux constitue la base éthique sur laquelle repose l'ensemble de nos actions. Chez OMNIUM, nous sommes convaincus qu'une entreprise durable est avant tout une entreprise juste, où chaque personne — collaborateur, partenaire, sous-traitant — est traitée avec dignité, équité et considération.

## 6.7 L'humain, au centre de toutes nos préoccupations

Notre politique sociale place l'humain au cœur du développement du Groupe. Nous veillons à créer un environnement où chacun peut évoluer librement, à l'abri de toute forme de discrimination, de harcèlement ou de traitement injuste. Cette exigence ne se limite pas à nos effectifs internes : elle s'étend à nos chantiers, à nos partenaires, et à toute la chaîne de valeur dans laquelle nous intervenons.

Nous proscrivons formellement toute situation relevant de :

- ➡ Travail forcé, dissimulé ou illégal ;
- ➡ Travail des enfants, y compris indirectement par le biais de sous-traitants ou fournisseurs ;
- ➡ Discrimination fondée sur le genre, l'origine, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle, les croyances ou toute autre caractéristique personnelle ;
- ➡ Harcèlement moral ou sexuel, ou toute forme d'abus de pouvoir.





## 6.8 Favoriser l'égalité des chances et l'inclusion

OMNIUM s'engage pour une société plus inclusive et plus équitable. Nous déployons une politique active de diversité et d'inclusion :

- ➡ Nous recrutons sans distinction, sur la base des compétences et du potentiel ;
- ➡ Nous accompagnons les parcours de réinsertion, notamment à travers nos partenariats avec des structures sociales et d'insertion professionnelle ;
- ➡ Nous veillons à garantir l'égalité femmes-hommes en matière de rémunération, de promotion et de reconnaissance.

## 6.9 Liberté d'expression et droit à la parole

Nous croyons au pouvoir du dialogue et à l'intelligence collective. Chaque collaborateur d'OMNIUM dispose du droit de s'exprimer, d'être écouté et de participer à la vie de l'entreprise. Ce respect se traduit concrètement par :

- ➡ Des espaces de dialogue social réguliers, formels et informels ;
- ➡ Un dispositif d'alerte anonyme et sécurisé pour signaler toute violation des droits ;
- ➡ Une culture managériale fondée sur l'écoute, la proximité et la transparence.

## 6.10 Vigilance dans nos relations d'affaires

Notre devoir de vigilance s'étend également à l'ensemble de nos relations commerciales. Nous nous assurons que nos partenaires, sous-traitants et fournisseurs respectent les droits fondamentaux dans leur propre périmètre d'activité. À cette fin, des clauses contractuelles spécifiques, des audits et des chartes d'adhésion sont déployés pour garantir une éthique cohérente et partagée.



## 6.11 Préserver l'environnement

Dans un monde confronté aux limites planétaires, le secteur du bâtiment porte une responsabilité immense : celle d'imaginer et de mettre en œuvre des solutions compatibles avec les impératifs climatiques, la préservation des ressources et le respect des écosystèmes.

Chez OMNIUM, nous avons choisi d'en faire une priorité stratégique et une boussole d'action à tous les niveaux de l'entreprise. Préserver l'environnement n'est pas une posture : c'est une démarche concrète, mesurable, et pleinement intégrée dans notre activité de rénovation.



## 6.12 Rénover pour réduire

Réhabiliter plutôt que reconstruire, c'est déjà faire un choix en faveur du climat. En prolongeant la durée de vie des bâtiments existants, nous évitons l'émission de milliers de tonnes de CO<sub>2</sub> liées aux démolitions et reconstructions. Nos métiers — étanchéité, façade, isolation, désamiantage, menuiserie — sont au cœur de la performance énergétique du bâti. Nous agissons directement sur les passoires thermiques, les logements insalubres, et les bâtiments énergivores pour les rendre plus sobres, plus sains et plus durables.

## 6.13 Des chantiers écoresponsables

Nous mettons en œuvre une série d'actions concrètes sur l'ensemble de nos sites d'intervention :

- ➡ **TRI ET VALORISATION DES DÉCHETS** : mise en place systématique de bennes de tri, traçabilité des filières, objectifs de réemploi lorsque cela est possible ;
- ➡ **LIMITATION DES NUISANCES** : contrôle des poussières, réduction des nuisances sonores, horaires adaptés, information des riverains ;
- ➡ **SOBRIÉTÉ ÉNERGÉTIQUE** : réduction des consommations d'eau et d'énergie, limitation des trajets par l'optimisation logistique, usage de groupes électrogènes hybrides ou à faibles émissions lorsque cela est possible.
- ➡ Nous collaborons également avec des acteurs spécialisés pour trouver des **SOLUTIONS INNOVANTES** de traitement ou de revalorisation des déchets issus de la démolition ou du désamiantage.



## 6.14 Des matériaux durables et locaux

Nous privilégions l'usage de matériaux ayant une faible empreinte environnementale : biosourcés (chanvre, ouate, bois), recyclés, labellisés (FSC, PEFC) ou issus de filières locales. En limitant les distances de transport et en soutenant les producteurs de la région, nous favorisons une économie de proximité et un impact carbone réduit.

Le choix des matériaux est réfléchi dès la conception du projet avec le maître d'ouvrage, dans un dialogue permanent visant à allier performance technique, conformité réglementaire et respect de l'environnement.

## 6.15 Économie circulaire et innovation responsable



Nous intégrons progressivement les principes de l'économie circulaire dans nos pratiques :

- ➡ Analyse des gisements de matériaux réutilisables (menuiseries, équipements techniques, gravats) ;
- ➡ Participation à des filières de réemploi et à des expérimentations de chantiers circulaires ;
- ➡ Intégration de l'analyse du cycle de vie dans le choix de certaines solutions techniques.

Nous croyons que l'innovation n'a de valeur que si elle est utile et responsable. C'est pourquoi nous accompagnons nos équipes dans la maîtrise des nouvelles technologies tout en leur donnant des clés de compréhension des enjeux environnementaux.

## 6.16 Former, sensibiliser, mobiliser

La réussite de notre stratégie environnementale repose sur l'adhésion de chacun. Nous sensibilisons régulièrement nos collaborateurs aux écogestes, aux enjeux climatiques et aux nouvelles réglementations via :

- ➡ **DES MODULES DE FORMATION DÉDIÉS** (en présentiel ou en e-learning),
- ➡ **DES SUPPORTS DE COMMUNICATION INTERNES** (flashes info, affichages chantier, ¼ d'heure environnement),
- ➡ **DES ACTIONS DE SENSIBILISATION SUR LE TERRAIN** avec nos partenaires institutionnels.



## 6.17 Promouvoir une démarche responsable auprès des partenaires et fournisseurs

Le Groupe OMNIUM considère que son impact ne se limite pas à ses seuls chantiers. Il s'étend à l'ensemble des acteurs avec lesquels il collabore : artisans, sous-traitants, fournisseurs, prestataires, bailleurs ou industriels.

**C'EST POURQUOI NOUS NOUS ENGAGEONS À CONSTRUIRE DES RELATIONS RESPONSABLES, ÉQUITABLES ET DURABLES, FONDÉES SUR LA CONFIANCE, LA TRANSPARENCE ET LE RESPECT DES RÈGLES ÉTHIQUES.**

## 6.18 Une chaîne de valeur alignée avec nos engagements

Chaque partenaire contribue, à son échelle, à la performance globale du Groupe et à sa crédibilité. Nous attendons de chacun :

- ➡ Le respect des droits fondamentaux (conditions de travail dignes, égalité, non-discrimination, interdiction du travail dissimulé ou des pratiques illégales) ;
- ➡ L'application stricte des normes de sécurité, d'hygiène et d'encadrement sur les chantiers ;
- ➡ Une vigilance environnementale minimale : gestion des déchets, tri sélectif, maîtrise des consommations et utilisation de matériaux conformes aux exigences environnementales du projet ;
- ➡ Une transparence commerciale, comptable et réglementaire sur l'ensemble de la relation contractuelle.
- ➡ Ces principes sont formalisés dans notre Charte Fournisseurs & Partenaires, intégrée à nos contrats, et systématiquement transmise à chaque nouveau partenaire.



## 6.19 Favoriser les circuits courts et l'économie régionale

Notre engagement pour l'ancrage local se traduit aussi dans notre politique d'achats. OMNIUM privilégie les entreprises régionales, les artisans de proximité et les fournisseurs engagés. Cette approche permet :

- ➡ De limiter l'impact carbone lié aux transports ;
- ➡ De soutenir les tissus économiques locaux ;
- ➡ De créer un écosystème vertueux dans lequel la croissance est partagée entre les acteurs du territoire.

**EN COLLABORANT AVEC DES PARTENAIRES ENRACINÉS DANS LES MÊMES ZONES GÉOGRAPHIQUES QUE NOUS, NOUS RENFORÇONS LA COHÉSION ÉCONOMIQUE ET SOCIALE DE NOS TERRITOIRES D'INTERVENTION.**

## 6.20 Intégrer l'économie sociale et solidaire

Nous développons, chaque fois que possible, des collaborations avec des structures d'insertion, des associations locales ou des entreprises de l'économie sociale et solidaire (ESS). Ces partenariats permettent à des personnes éloignées de l'emploi de retrouver une place dans le monde professionnel, via des contrats d'insertion, des missions temporaires ou des formations qualifiantes sur nos chantiers.

Nous travaillons notamment avec des structures comme :

ACTA VISTA  
LES MISSIONS LOCALES  
LES CENTRES DE FORMATION DES APPRENTIS (CFA)  
...

pour offrir à nos partenaires l'opportunité de conjuguer performance et utilité sociale.

## 6.21 Évaluer, accompagner, faire progresser

Parce que l'amélioration continue fait partie de notre culture, nous mettons en place des outils d'évaluation régulière de nos partenaires :

- ➡ Audits qualité, sécurité, environnement sur chantier ;
- ➡ Suivi de conformité réglementaire et fiscale ;
- ➡ Échanges de bonnes pratiques et retours d'expériences.

**PLUTÔT QUE D'EXCLURE, NOUS CHERCHONS À FAIRE PROGRESSER NOS PARTENAIRES, À TRAVERS DES DIALOGUES DE PERFORMANCE, DES RETOURS D'AUDIT CONSTRUCTIFS, ET L'APPUI DE NOTRE DIRECTION QPE (QUALITÉ - PRÉVENTION - ENVIRONNEMENT).**



# 7 UNE DÉMARCHE : L'HUMAIN AU CŒUR DE NOTRE DÉVELOPPEMENT



Chez OMNIUM, nous croyons que la force d'une entreprise ne se mesure pas uniquement à sa performance économique, mais à sa capacité à faire grandir les femmes et les hommes qui la composent. L'humain est au cœur de notre action. Il est notre premier levier de progrès, notre principale richesse, et la raison d'être de nos engagements.

## 7.1 Une entreprise qui donne du sens

Être salarié chez OMNIUM, ce n'est pas seulement exercer un métier : c'est contribuer, par son savoir-faire, à améliorer le cadre de vie, à préserver le bâti existant, à répondre à des enjeux sociétaux majeurs comme la précarité énergétique, l'insertion ou la transition écologique. C'est cette finalité qui fédère nos équipes et donne du sens à notre action quotidienne.

Nous favorisons une culture d'entreprise inclusive, engagée et responsabilisante. Chaque collaborateur est invité à participer à la vie du Groupe, à exprimer ses idées, à faire entendre sa voix dans une logique d'amélioration continue.

## 7.2 Favoriser l'épanouissement professionnel

Nous mettons en place un cadre de travail propice au développement des compétences et à l'épanouissement professionnel de chacun :

- ➡ Accès à la formation continue, montée en compétences techniques, managériales et RSE via notre parcours "Campus OMNIUM" ;
- ➡ Mobilité interne encouragée entre les filiales et les métiers ;
- ➡ Valorisation des talents issus de la promotion interne, quels que soient l'âge, l'origine ou le niveau de diplôme initial.

**NOUS CROYONS À LA TRANSMISSION, À L'ACCOMPAGNEMENT, AU COMPAGNONNAGE. NOS MANAGERS SONT DES RÉFÉRENTS DE PROXIMITÉ, À L'ÉCOUTE DES ASPIRATIONS INDIVIDUELLES ET ENGAGÉS DANS LA RÉUSSITE COLLECTIVE.**

## 7.3 Des parcours pour toutes et tous

Parce que chacun a le droit à sa chance, OMNIUM s'engage activement pour l'insertion des publics éloignés de l'emploi :

- ➡ Intégration de jeunes issus des quartiers prioritaires de la ville (QPV), en lien avec les Missions Locales ou les écoles de production ;
- ➡ Partenariats avec des structures d'insertion comme ACTA VISTA ou GEIQ BTP ;
- ➡ Accueil de personnes en reconversion, seniors, réfugiés statutaires, travailleurs en situation de handicap.

**« NOTRE AMBITION EST CLAIRE : FAIRE DE L'ENTREPRISE UN LIEU D'INTÉGRATION, DE SECONDE CHANCE, ET DE RECONNAISSANCE. »**

## 7.4 Qualité de vie au travail et lien humain

La bienveillance, la reconnaissance, la confiance sont les socles de notre politique RH. Nous veillons à créer un environnement sain et motivant, en cultivant un climat de travail apaisé et respectueux :

- ➡ Aménagements spécifiques en cas de situation personnelle ou familiale difficile ;
- ➡ Sensibilisation à la prévention des risques psychosociaux (RPS) ;
- ➡ Instants de convivialité, événements internes, chantiers partagés avec la direction ou les filiales sœurs pour renforcer le lien humain et la fierté d'appartenance.

**NOUS CROYONS QU'IL EST POSSIBLE DE CONCILIER EXIGENCE PROFESSIONNELLE ET RESPECT PROFOND DE LA PERSONNE. C'EST CETTE CONVICTION QUI GUIDE CHACUNE DE NOS DÉCISIONS MANAGÉRIALES.**



## 7.5 Offrir un environnement de travail de qualité

Le cadre de travail influence profondément l'engagement, la performance et le bien-être des collaborateurs. Chez OMNIUM, nous avons la conviction qu'un environnement de travail sain, motivant et respectueux est un pilier essentiel d'une entreprise responsable. Cette attention portée à la qualité de vie au travail (QVT) s'exprime dans nos pratiques managériales, nos conditions d'exercice et la valorisation des parcours individuels.

## 7.6 Une culture d'entreprise fondée sur la confiance

Nous favorisons un climat professionnel où la confiance est la règle, non l'exception. Elle s'exprime dans :

- ➡ La responsabilisation des équipes à tous les niveaux ;
- ➡ La liberté d'initiative laissée aux collaborateurs et aux managers de proximité ;
- ➡ Une communication interne fluide, bienveillante, ouverte au dialogue.



Notre organisation à taille humaine permet une grande réactivité, une vraie écoute et une capacité d'adaptation continue aux besoins de chacun.

## 7.7 Des parcours professionnels valorisants

Nous nous engageons à offrir à chaque collaborateur des perspectives de développement professionnel, quel que soit son métier ou son niveau de départ. Cela passe par :

- ➡ Un accès renforcé à la formation continue, tant technique que managériale ;
- ➡ Des passerelles entre filiales ou métiers permettant des mobilités internes fluides et valorisantes ;
- ➡ Une politique RH fondée sur le mérite, la reconnaissance de l'engagement et la promotion interne.
- ➡ Nos managers jouent un rôle clé dans l'identification des potentiels et l'accompagnement des projets professionnels individuels.

## 7.8 Qualité de vie, équilibre et accompagnement

La performance durable ne peut exister sans un juste équilibre entre les exigences professionnelles et le bien-être personnel. OMNIUM agit concrètement sur plusieurs leviers :

- ➡ Aménagement des horaires et adaptation des missions pour les collaborateurs confrontés à des contraintes familiales ou médicales ;
- ➡ Accès à des dispositifs de soutien (mutuelle, aide sociale, accompagnement psychologique ponctuel en cas de besoin) ;
- ➡ Prise en compte des périodes de vie sensibles (naissance, deuil, reconversion, difficultés financières).

Nous accompagnons chaque parcours avec attention, dans une logique d'équité et de solidarité.

## 7.9 Des temps de cohésion et de fierté collective

Nous multiplions les occasions de rassembler nos équipes : journées d'intégration, visites croisées de chantiers, événements d'entreprise, actions solidaires ou écologiques... Ces temps renforcent le sentiment d'appartenance, la connaissance entre filiales, et la fierté d'agir ensemble pour un projet commun.





## 7.10 Garantir la santé et la sécurité

Parce que nos métiers sont exigeants et souvent exposés à des risques, la santé et la sécurité de nos collaborateurs sont au cœur de nos priorités. Chez OMNIUM, nous ne faisons aucun compromis sur la sécurité : elle est un principe fondateur, un devoir quotidien, et un engagement collectif. Travailler en sécurité, c'est préserver des vies, des familles, des projets. C'est une condition non négociable de la performance et de la fierté professionnelle.

## 7.11 Une culture de la prévention ancrée dans le quotidien

La prévention des risques fait partie intégrante de notre fonctionnement opérationnel. Elle commence dès la préparation du chantier, se poursuit sur le terrain, et s'inscrit dans une logique d'amélioration continue.

Concrètement, cela se traduit par :

- ➡ Des PPSPS rigoureux élaborés en amont avec tous les intervenants (maîtres d'ouvrage, sous-traitants, partenaires) ;
- ➡ Des visites sécurité régulières et inopinées réalisées par les encadrants et les référents QPE du Groupe ;
- ➡ Des analyses systématiques des situations à risques ou des incidents, pour tirer des enseignements et ajuster les pratiques ;
- ➡ La réalisation hebdomadaire de « ¼ d'heure sécurité » sur chantier, pour rappeler les bons réflexes et mobiliser les équipes.

## 7.12 Former pour protéger

Nous investissons dans la formation de nos collaborateurs pour que chacun maîtrise les règles, les gestes et les comportements qui garantissent sa sécurité et celle des autres. Cela inclut :

- ➡ Des formations initiales à la sécurité pour tout nouvel arrivant ;
- ➡ Des sessions régulières de remise à niveau (EPI, travaux en hauteur, amiante, risques chimiques, coactivité...) ;
- ➡ Des outils pédagogiques adaptés (affichages chantier, vidéos, e-learning, cas concrets) ;
- ➡ Un parcours prévention intégré dans le plan de formation du Groupe.



## 7.13 Des équipements adaptés et contrôlés

Les équipements de protection individuelle (EPI) sont fournis systématiquement et renouvelés régulièrement. Nous assurons leur conformité, leur bonne utilisation et leur adaptation à chaque type d'intervention. Cela inclut notamment :

- ➡ Harnais, gants, lunettes, casques, masques FFP3 ou P3 ;
- ➡ Protections spécifiques amiante ou plomb ;
- ➡ Signalétique et balisage conforme à la réglementation ;
- ➡ Moyens de levage ou d'accès contrôlés et entretenus.

Nous intégrons également des outils digitaux pour faciliter la traçabilité, le suivi des vérifications et la gestion des situations à risques.

## 7.14 Une attention portée à la santé globale

La sécurité ne s'arrête pas aux équipements. Elle englobe aussi la santé physique et mentale des collaborateurs :

- ➡ Suivi médical réglementaire (visites d'aptitude, bilans périodiques, adaptation des postes) ;
- ➡ Accompagnement personnalisé en cas de blessure, d'accident ou de difficulté psychologique ;
- ➡ Prévention des troubles musculosquelettiques (TMS), des addictions et des risques psychosociaux (RPS).



Des actions de sensibilisation sont également menées sur les thèmes du sommeil, de l'alimentation, de la gestion du stress ou de l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle.

## 7.15 Tous responsables, tous engagés

Chez OMNIUM, la sécurité est l'affaire de tous. Chaque collaborateur, quel que soit son niveau hiérarchique, a le pouvoir — et le devoir — d'agir en cas de situation à risque. Chacun peut alerter, proposer, corriger.




**NOUS CULTIVONS UNE VIGILANCE PARTAGÉE, FONDÉE SUR L'ÉCOUTE, L'EXEMPLARITÉ DES ENCADRANTS, LA RECONNAISSANCE DES BONS COMPORTEMENTS ET LA TRANSPARENCE.**

## 8 OMNIUM S'ENGAGE POUR L'ÉTHIQUE DANS LES AFFAIRES

L'éthique des affaires est le socle de la confiance que nous construisons avec nos clients, partenaires et collaborateurs. Au sein du Groupe OMNIUM, cette exigence d'intégrité guide nos décisions, nos pratiques commerciales et notre gouvernance au quotidien.

Cet engagement est formalisé dans notre **Charte Anticorruption**, annexée à la présente, qui précise les comportements attendus, les pratiques interdites, et les dispositifs de prévention mis en place.

L'éthique est une responsabilité collective, portée par l'ensemble des acteurs du Groupe, quels que soient leur fonction ou leur niveau de responsabilité. Elle couvre notamment :

-  La lutte contre la corruption, la fraude et les conflits d'intérêts ;
-  La transparence dans les appels d'offres et relations commerciales ;
-  Le respect de la confidentialité des données et des engagements contractuels.

NOTRE CHARTE D'ENGAGEMENT ÉTHIQUE FIXE UN CADRE CLAIR ET PARTAGÉ, COMPLÉTÉ PAR DES POLITIQUES INTERNES ET DES DISPOSITIFS DE CONTRÔLE ADAPTÉS. DES FORMATIONS, DES ACTIONS DE SENSIBILISATION ET **UN DISPOSITIF D'ALERTE SÉCURISÉ** SONT ACCESSIBLES À TOUS LES COLLABORATEURS.

L'éthique ne dépend ni du contexte ni des circonstances. Elle s'applique partout, tout le temps. Elle incarne notre responsabilité, notre crédibilité, et notre ambition d'agir durablement avec exemplarité.

### 8.1 Engagement à une tolérance zéro vis-à-vis de la corruption et du trafic d'influence

La corruption et le trafic d'influence minent la confiance, faussent la concurrence et menacent durablement l'intégrité de l'entreprise. C'est pourquoi OMNIUM applique une politique de tolérance zéro, sans équivoque ni exception.

Aucun avantage indu — cadeau, invitation, commission ou don — ne peut être proposé, sollicité ou accepté en contrepartie d'un traitement de faveur. Cette règle s'applique à l'ensemble de nos parties prenantes, dans toutes les sphères d'activité du Groupe.

Pour garantir l'efficacité de cette politique, OMNIUM s'est doté d'un programme de conformité anticorruption, conforme à la loi Sapin II, encadré par notre Direction Juridique, et détaillé dans l'annexe Charte Anticorruption. Ce dispositif comprend notamment une cartographie des risques, des contrôles internes, des formations ciblées et un mécanisme d'évaluation des tiers.

Chaque collaborateur est individuellement responsable de ses actes et tenu de signaler toute situation douteuse via un canal d'alerte sécurisé ([alerte@groupe-omnium.net](mailto:alerte@groupe-omnium.net)). Aucune représailles n'est tolérée envers les signalements de bonne foi.

Être irréprochable n'est pas une option : c'est une condition essentielle de notre crédibilité, de notre performance durable et de la confiance que nous inspirons à nos clients et partenaires.

## 8.2 Prévenir les conflits d'intérêts

L'impartialité et l'objectivité sont des valeurs fondamentales dans l'exercice de nos métiers. Prévenir les conflits d'intérêts, c'est préserver la confiance, éviter les dérives, et garantir que chaque décision prise au sein du Groupe OMNIUM l'est dans l'intérêt collectif, jamais dans un intérêt personnel.

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

Un conflit d'intérêts survient lorsqu'un collaborateur — ou l'un de ses proches — se trouve dans une situation où son intérêt privé est susceptible d'influencer, ou d'apparaître comme pouvant influencer, les décisions qu'il prend dans le cadre de ses fonctions au sein d'OMNIUM.

Cela peut concerner :

- ➡ Un lien familial ou personnel avec un fournisseur, un client ou un sous-traitant ;
- ➡ Une participation financière ou capitalistique dans une entreprise liée à un marché géré par le collaborateur ;
- ➡ Une double activité ou prestation rémunérée exercée en dehors du Groupe en lien avec ses missions ;
- ➡ Une relation affective ou hiérarchique dans un processus de recrutement, d'évaluation ou de promotion.

**Un conflit d'intérêts peut être réel, potentiel ou simplement perçu. Même en l'absence d'intention malveillante, il suffit que la situation prête à confusion pour qu'elle fragilise la confiance.**

### 8.2.2 Les bons réflexes à adopter

Chez OMNIUM, nous n'interdisons pas les relations ou les engagements personnels — nous demandons qu'ils soient déclarés en toute transparence afin d'être analysés et gérés de manière appropriée.

En cas de doute ou de situation sensible :

- ➡ Le collaborateur doit remplir le formulaire de déclaration de conflit d'intérêts mis à disposition par la Direction RH ou Juridique ;
- ➡ Il est encouragé à en discuter sans délai avec son manager ou avec le référent éthique ;
- ➡ En fonction du risque, des mesures simples peuvent être mises en œuvre : changement de périmètre, retrait d'un jury de sélection, désignation d'un tiers neutre, etc.
- ➡ Le silence ou la dissimulation d'un conflit d'intérêts avéré peut exposer le collaborateur à des sanctions disciplinaires, et dans certains cas, à des conséquences juridiques.

### 8.2.3 Une culture de responsabilité

La prévention des conflits d'intérêts repose sur un principe : **LA RESPONSABILITÉ INDIVIDUELLE.**

Chaque collaborateur est en première ligne pour identifier les situations sensibles, signaler un cas potentiel, et préserver l'équité des décisions prises dans son périmètre d'action.





Notre rôle, en tant qu'organisation, est de donner les outils, l'écoute et la pédagogie nécessaires pour que ces principes soient clairs, bien compris, et appliqués avec sérénité.

## 8.3 Favoriser une concurrence loyale

Le Groupe OMNIUM croit en une concurrence saine, équitable et respectueuse des règles. C'est dans un cadre concurrentiel transparent que naissent les meilleures idées, les innovations les plus utiles et les partenariats les plus solides. Toute dérive contraire à ces principes porterait atteinte à l'intégrité du Groupe, à sa réputation, et à la confiance de ses clients, partenaires et donneurs d'ordre.

### 8.3.1 Une règle d'or : le respect du droit de la concurrence




Nos pratiques commerciales sont guidées par un principe simple : gagner un marché par la qualité de notre offre, jamais par des pratiques déloyales. C'est pourquoi nous interdisons formellement tout comportement susceptible de fausser le jeu de la concurrence, notamment :

-  Les ententes avec des concurrents sur les prix, les territoires ou la répartition des marchés ;
-  Les soumissions fictives ou collusoires dans le cadre d'un appel d'offres ;
-  L'abus de position dominante ou l'éviction délibérée de concurrents plus petits ;
-  Les échanges d'informations sensibles avec d'autres entreprises du secteur.

**Chaque collaborateur impliqué dans la préparation ou la réponse à un appel d'offres, dans une négociation commerciale ou dans une relation avec un maître d'ouvrage, doit faire preuve de vigilance et d'intégrité.**

### 8.3.2 Des relations commerciales basées sur l'équité

Favoriser une concurrence loyale, c'est aussi garantir un traitement équitable à l'ensemble de nos partenaires, fournisseurs et sous-traitants. Cela implique :

-  Des critères de sélection objectifs, formalisés et traçables ;
-  Une égalité d'accès à l'information pendant les phases de consultation ou de sourcing ;
-  L'absence de favoritisme ou de traitement préférentiel pour des motifs non professionnels.

**Le respect des délais de réponse, la clarté des cahiers des charges et la transparence des critères d'attribution sont au cœur de nos pratiques d'achat.**

### 8.3.3 Transparence et traçabilité : les meilleurs alliés

La loyauté passe aussi par la **TRAÇABILITÉ DES DÉCISIONS**. Chez OMNIUM, nous encourageons la formalisation des échanges, le respect des circuits de validation et la conservation des preuves écrites en cas de doute ou de situation critique.

Nous formons nos équipes aux bonnes pratiques, aux risques liés aux comportements anticoncurrentiels, et aux réflexes à adopter en cas de sollicitations inappropriées.

### 8.3.4 Une éthique commerciale, facteur de compétitivité

Agir avec loyauté, c'est construire des relations durables. C'est se démarquer dans un secteur où la transparence devient une exigence des maîtres d'ouvrage, des clients publics comme privés. C'est aussi créer les conditions d'une croissance saine et partagée, où chacun trouve sa place, selon ses compétences, sa fiabilité et la qualité de son engagement.

## 8.4 Lutter contre la fraude

La fraude, qu'elle soit interne ou externe, porte gravement atteinte à la confiance, aux performances économiques et à la réputation d'une entreprise. OMNIUM applique une politique de **tolérance zéro** face à tout acte frauduleux. La prévention, la détection et la sanction de ces pratiques relèvent de la **responsabilité de tous**.

### 8.4.1 Qu'est-ce que la fraude ?

Il s'agit de tout acte délibéré visant à tromper pour obtenir un avantage indu ou nuire à l'entreprise. Elle peut prendre des formes multiples :

- ➡ Falsification de factures, devis ou rapports ;
- ➡ Vol ou détournement de matériel, carburant ou fournitures ;
- ➡ Déclarations mensongères (temps de travail, frais, déplacements) ;
- ➡ Manipulation de données comptables ou financières ;
- ➡ Collusion avec des tiers pour surfacturation ou rétrocommission.

La fraude peut aussi être **INTELLECTUELLE** : dissimulation de conflit d'intérêts, favoritisme, altération de diagnostics, etc.

### 8.4.2 Une vigilance partagée

Parce qu'elle peut survenir à toutes les étapes d'un projet, une attention constante est requise, notamment dans :

- ➡ Les achats et approvisionnements,
- ➡ La facturation et les règlements,
- ➡ Le suivi de chantier et la gestion des stocks,
- ➡ Les relations avec partenaires et clients.



Tout doute doit faire l'objet d'un **SIGNALEMENT DE BONNE FOI**, sans crainte de représailles.

### 8.4.3 Un dispositif structuré

OMNIUM a mis en place des contrôles adaptés pour prévenir les risques :

- ➡ Validation croisée des dépenses et contrats,
- ➡ Contrôles ciblés sur les factures et bons de livraison,
- ➡ Suivi des opérations sensibles,
- ➡ Accès sécurisé aux outils de gestion.

Ces mesures sont coordonnées par la **DIRECTION ADMINISTRATIVE ET FINANCIÈRE**, en lien avec la Direction Juridique et les référents éthiques.

### 8.4.4 Signaler pour protéger

Tout collaborateur, fournisseur ou partenaire peut alerter via la **Ligne d'Alerte** :

 [alerte@groupe-omnium.net](mailto:alerte@groupe-omnium.net)

LES SIGNALEMENTS SONT CONFIDENTIELS ET TRAITÉS SANS DÉLAI.  
L'ANONYMAT EST POSSIBLE, ET AUCUNE REPRÉSAILLES N'EST  
TOLÉRÉE À L'ÉGARD D'UN LANCEUR D'ALERTE **DE BONNE FOI**.



## 8.5 Des interactions transparentes et responsables avec les acteurs publics

Le Groupe OMNIUM collabore régulièrement avec les acteurs publics : collectivités, bailleurs sociaux, établissements publics, élus ou agents administratifs. Ces échanges, essentiels à notre activité, doivent toujours s'inscrire dans un cadre **transparent, équitable et rigoureusement conforme à la réglementation**.

### 8.5.1 Des principes clairs et partagés

Nous respectons les fondements du Code de la commande publique :

- ➡ Égalité de traitement entre les candidats,
- ➡ Libre accès aux marchés,
- ➡ Transparence des procédures,
- ➡ Interdiction absolue de toute tentative d'influence ou de favoritisme.

Ces exigences guident nos pratiques à tous les niveaux de l'entreprise.

### 8.5.2 Des échanges encadrés et professionnels

Les interactions avec les décideurs publics doivent être :

- ➡ Formelles et documentées dans des supports écrits (courriers, comptes rendus, offres) ;
- ➡ Préparées avec rigueur, sans collusion ni entente ;
- ➡ Exemptes de tout cadeau, invitation ou faveur susceptible d'être interprétée comme une pression induite ;
- ➡ Réalisées par des interlocuteurs clairement identifiés et habilités.

Nous attendons des mêmes standards de la part de nos partenaires et sous-traitants.

### 8.5.3 Anticiper les risques, préserver la probité

Le Groupe met en œuvre des mécanismes de contrôle et d'auto-surveillance :

- ➡ Vérification des procédures lors des remises d'offres,
- ➡ Clauses contractuelles dédiées à l'éthique,
- ➡ Encouragement au discernement dans les situations sensibles.

Chaque collaborateur est invité à adopter une posture exemplaire et à contribuer activement à la prévention des dérives.

### 8.5.4 Confiance et exemplarité

Dans un esprit de service au territoire, OMNIUM veut être un partenaire **fiable, transparent et responsable**. Parce que la probité fonde la confiance, et que la confiance permet la coopération durable, nous faisons de l'éthique dans les relations publiques un **pilier central de notre engagement**.



## 9 ANNEXE : CHARTE ANTICORRUPTION



# PRÉFACE

La prévention de la corruption s'inscrit dans la démarche éthique du Groupe telle qu'énoncée par le Charte d'Engagement Ethique d'Omnium qui contient les principes et règles que chaque collaborateur doit suivre dans l'exercice de ses fonctions. Afin de prévenir, détecter et maîtriser le risque de corruption et de trafic d'influence, OMNIUM a mis en place un programme de conformité anticorruption, en application de la loi française du 9 décembre 2016 dite « Sapin 2 ».

Cette Charte Anticorruption vient compléter la Charte d'Engagement Ethique du Groupe. Elle définit et précise un socle de règles de conduite communes à l'ensemble des collaborateurs du Groupe et constitue ainsi un cadre de référence, destiné à aider et guider les collaborateurs d'Omnium en matière de prévention de la corruption.

Cette Charte se veut pratique : élaborée sur la base de la cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence du Groupe, elle définit et illustre, au moyen de cas concrets, les différents types de comportements à proscrire et guide les collaborateurs du Groupe sur les bons réflexes à adopter.

Elle rappelle la gouvernance mise en place au sein du Groupe afin d'assurer la diffusion d'une forte culture éthique et le déploiement d'un programme de conformité anticorruption robuste.

La prévention de la corruption est l'affaire de tous les collaborateurs du Groupe.

# 1 GOUVERNANCE

## 1.1 Rôles du Président et du Directeur Juridique, Ethique et Conformité

Le Président du Groupe OMNIUM est garant du programme de conformité du Groupe. A ce titre, il veille à la cohérence, l'effectivité, et le déploiement du programme.

Le Président a également pour mission d'assurer la diffusion et l'application de la présente Charte Anticorruption, et de veiller au respect par le Groupe de ses obligations.

Le Président est secondé par le Directeur juridique, éthique et conformité, chargé de la création et du maintien opérationnel du plan de conformité du Groupe, et de répondre aux questions qui s'y réfèrent. Le Directeur juridique, éthique et conformité est chargé de mettre en œuvre le programme de conformité, sous la supervision du Président.

Le Directeur juridique, éthique et conformité du Groupe rend compte périodiquement au Comité éthique du Groupe de l'état d'avancement du programme de conformité.

## 1.2 Les Référents éthiques Groupe

Afin de recevoir et d'assurer le traitement des alertes de façon confidentielle, le Groupe a mis en place deux référents éthiques, qui auront à charge d'évaluer l'admissibilité des alertes, et de mener le cas échéant une enquête interne. Le Groupe s'engage à ce que l'enquête interne soit conduite de façon éthique, confidentielle, et objective.

Les deux référents éthiques du Groupe sont :

- Le Directeur juridique, éthique et conformité du Groupe ;
- La Responsable des ressources humaines du Groupe.

## 1.3 Le Comité éthique du Groupe

Il a été instauré un Comité éthique du Groupe. Celui-ci a pour objectif de coordonner et de contrôler l'efficacité du programme d'éthique et de conformité, mais également traiter toute question soulevée par l'activité du Groupe concernant l'éthique et la conformité.

### LE COMITÉ ÉTHIQUE SE RÉUNIT :

- **À MINIMA DEUX FOIS PAR AN,**
- **À LA DEMANDE DU PRÉSIDENT DU GROUPE,**
- **À LA DEMANDE DU DIRECTEUR JURIDIQUE, ÉTHIQUE ET CONFORMITÉ DU GROUPE ;**
- **À LA DEMANDE DE LA MAJORITÉ DU CSE DU GROUPE.**



## LE COMITÉ ÉTHIQUE DU GROUPE SE COMPOSE :

- **DU PRÉSIDENT DU GROUPE**, QUI EN ASSURE LA PRÉSIDENTENCE ;
- **DU DIRECTEUR JURIDIQUE**, ÉTHIQUE ET CONFORMITÉ, QUI EN ASSURE LE SECRÉTARIAT ;
- **DE LA RESPONSABLE DES RESSOURCES HUMAINES** ;
- **DE DEUX DIRECTEURS GÉNÉRAUX** DU GROUPE, NOMMÉS POUR UNE PÉRIODE D'UN AN RENOUVELABLE.

## 2 DISPOSITIF D'ALERTE

Le dispositif d'alerte du Groupe OMNIUM doit contribuer à la culture de l'intégrité en permettant la détection de dysfonctionnements dans les domaines visés par la loi.

Conformément à la **POLITIQUE DE RECUEIL DE L'ALERTE INTERNE**, il permet à tout collaborateur du Groupe ainsi qu'aux tierces parties de signaler des faits graves, dont des manquements à la loi ou au règlement, notamment dans les domaines suivants :

- **Prévention de la corruption et de la fraude ;**
- **Santé et sécurité au travail ;**
- **Harcèlement et discrimination ;**
- **Atteintes graves à l'environnement.**

L'utilisation de ce dispositif est facultative et confidentielle.

Les collaborateurs et les partenaires du Groupe peuvent ainsi adresser leur signalement, de façon anonyme ou non, aux référents éthiques du Groupe via l'adresse e-mail dédiée :

**[alerte@groupe-omnium.net](mailto:alerte@groupe-omnium.net)**

Les collaborateurs ont également la possibilité d'en faire part directement à leur supérieur hiérarchique (direct ou indirect), à leur service juridique et conformité, à leur service des ressources humaines, ou à leurs représentants au sein du CSE.

**LE GROUPE S'ENGAGE À CE QUE LES SIGNALEMENTS EFFECTUÉS VIA L'ADRESSE EMAIL DÉDIÉE SOIENT TRAITÉS DANS LA PLUS STRICTE CONFIDENTIALITÉ.**

La direction du Groupe OMNIUM s'engage à ce qu'aucune mesure ou sanction disciplinaire ne soit prise à l'encontre d'un collaborateur qui de bonne foi aurait utilisé le dispositif d'alerte et ce, même si les faits s'avèrent par la suite inexacts.



# 3 PRÉVENTION DE LA CORRUPTION ET DU TRAFIC D'INFLUENCE

## 3.1 Définition de la corruption

La corruption est un 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.

La corruption comme le trafic d'influence sont des infractions pénales sanctionnées par le Code pénal (432-11 et 433-1 du Code pénal).

### EXEMPLE

Un chargé d'opérations au sein d'un bailleur public qui gère l'appel d'offres auquel vous allez soumissionner, vous propose « d'appuyer » votre dossier. Il vous demande en échange de l'inviter à un match de foot avec son fils, grand fan du célèbre club de foot marseillais.

#### S'agit-il d'une simple invitation client ?

Il s'agit d'un pacte de corruption. En effet, il se propose, moyennant des places pour un match de foot, de vous apporter une aide déterminante pour remporter un appel d'offres. Même si la proposition émane de l'agent public, il s'agit de corruption.

#### Comportement à adopter

Il faut refuser sa proposition et en parler à votre manager.

**LA CORRUPTION EST STRICTEMENT INTERDITE, QU'ELLE SOIT PRIVÉE OU PUBLIQUE.**

## 3.2 Définition du trafic d'influence

Le trafic d'influence nécessite l'intervention d'un intermédiaire (particulier ou agent public) qui use (ou prétend user) de son influence auprès d'une autorité ou administration publique afin que celle-ci rende une décision favorable.

**LE TRAFIC D'INFLUENCE ACTIF** est le fait pour une personne (le bénéficiaire) d'octroyer (directement ou indirectement) un avantage quelconque à un intermédiaire afin que celui-ci utilise son influence (réelle ou supposée) auprès d'une autorité ou d'une administration en vue d'obtenir une décision favorable au bénéficiaire (permis, autorisation, emploi, etc.).

**LE TRAFIC D'INFLUENCE PASSIF** est le fait pour l'intermédiaire de solliciter ou d'accepter un avantage quelconque octroyé (directement ou indirectement) par une personne (le bénéficiaire), pour que l'intermédiaire utilise son influence auprès d'une autorité ou d'une administration afin d'obtenir une décision favorable.

## EXEMPLE

Vous êtes sollicités par un architecte que vous connaissez bien, et qui est bien introduit auprès de bailleurs privés. Cet architecte vous propose d'intercéder auprès de ses clients, afin de vous permettre d'obtenir un marché, en vantant la qualité et le professionnalisme d'Omnium. En contrepartie, il vous demande d'établir un contrat de prestation de services entre Omnium et son cabinet. Il vous adressera une facture après l'obtention de chaque marché pour lequel il aura intercedé. Cette facture mentionnera la fourniture « d'esquisses ».

### Pouvez-vous accepter ?

Il s'agit d'une proposition de trafic d'influence. En effet, il se propose d'intercéder auprès d'un décideur, sans l'informer qu'il est rémunéré pour le faire. De plus, la facture qu'il vous adressera fera mention « d'esquisses » alors qu'il agira en « apporteur d'affaires ». Il s'agit de corruption.

### Comportement à adopter :

Il faut refuser sa proposition et en parler à votre manager.

**LE TRAFIC D'INFLUENCE EST STRICTEMENT INTERDIT, QU'IL SOIT ACTIF OU PASSIF**

## 3.3 Les différentes formes de la corruption

La corruption peut prendre plusieurs formes.



### **Elle peut être d'ordre pécuniaire :**

- versement d'argent, d'un pot-de-vin ou d'une commission occulte,
- paiement de facilitation,
- réduction,
- contribution caritative ou action de mécénat « déguisée »,
- paiement d'une dette pour le compte d'autrui,
- etc.



### **... ou non :**

- octroi d'un cadeau, d'un voyage ou d'une invitation, en violation des politiques du Groupe,
- octroi d'un emploi ou promesse d'embauche,
- exécution d'un travail gratuitement,
- traitement préférentiel lors d'un appel d'offres,
- divulgation d'une information confidentielle,
- etc.

## 3.4 Quelles sont les sanctions encourues ?

La corruption et le trafic d'influence constituent des infractions pénales susceptibles d'entraîner de lourdes peines non seulement pour le Groupe, mais aussi pour le collaborateur à titre personnel.



## A NOTER

**LA TENTATIVE, MÊME INFRUCTUEUSE, DE CORRUPTION OU DE TRAFIC D'INFLUENCE EST ELLE AUSSI PÉNALEMENT SANCTIONNÉE.**



***Dans la plupart des législations, la corruption et le trafic d'influence sont punis de :***

- *peines d'emprisonnement,*
- *fortes amendes,*
- *peines complémentaires significatives.*

### 3.5 Quel comportement adopter ?

Le Groupe Omnium a une politique de tolérance zéro concernant toute forme de corruption ou de trafic d'influence. Tout collaborateur qui organiserait, participerait à un pacte de corruption s'exposerait à des sanctions disciplinaires.

Tout collaborateur qui viendrait dans le cadre de ses fonctions à découvrir un pacte de corruption et s'abstiendrait d'en référer à sa hiérarchie et à la Direction Juridique et Conformité ([djc@groupe-omnium.net](mailto:djc@groupe-omnium.net)) ou via la ligne d'alerte du Groupe ([alerte@groupe-omnium.net](mailto:alerte@groupe-omnium.net)) s'exposerait à des sanctions disciplinaires.



## A RETENIR :

**Au-delà des sanctions pénales, la corruption et le trafic d'influence peuvent avoir un impact financier ou commercial très important (rupture d'une relation commerciale, perte d'un marché, condamnation au versement de dommages et intérêts, etc.), et nuire à la réputation et à l'image d'OMNIUM ainsi qu'à la confiance que lui accorde ses partenaires, actionnaires et clients.**

# 4 PRÉVENTION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS

## 4.1 Définition

Le conflit d'intérêts (réel, apparent ou potentiel) désigne toute situation où les intérêts personnels d'un collaborateur, dirigeant ou actionnaire, pourraient entrer en conflit avec ceux du Groupe et risquent ainsi de porter atteinte à (ou de laisser croire à une possible atteinte à) l'exercice impartial, loyal et objectif de ses fonctions au sein du Groupe.

Les intérêts en jeu peuvent prendre plusieurs formes (avantages commerciaux, financiers ou personnels) et peuvent concerner aussi bien la personne elle-même que ses proches.

## 4.2 Comportement à adopter

L'existence d'un conflit d'intérêts n'est pas en soi répréhensible. Néanmoins, une telle situation doit être déclarée afin de pouvoir gérer les risques qu'elle fait naître dès lors que le conflit d'intérêts peut constituer les **prémices d'une infraction de corruption**.

Il est de la responsabilité de chacun de faire preuve de discernement quant à sa situation personnelle pour apprécier l'existence de conflits d'intérêts.

Conformément à la Politique de gestion des conflits d'intérêts du Groupe, le collaborateur doit **déclarer sa situation, sans délai et par écrit en complétant le formulaire de Déclaration de conflit d'intérêts**. Il doit envoyer le formulaire complété à sa hiérarchie et/ou à la Direction des Ressources Humaines ([rh@groupe-omnium.net](mailto:rh@groupe-omnium.net)).

La dissimulation de tout conflit d'intérêts peut entraîner des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

### EXEMPLE

Votre compagne/compagnon vient d'obtenir un nouveau poste d'assistant(e) marchés au sein d'un bailleur. Ce bailleur est dans votre portefeuille clients, et votre compagne/compagnon pourrait être amené à décider de l'attribution d'un marché pour lequel vous aurez soumissionné.

#### Devez-vous déclarer cette situation à Omnium ?

Le Groupe se réjouit de la réussite professionnelle de votre compagne/compagnon. Cependant, elle présente des difficultés qu'il faut anticiper. En effet, dans le cas où votre compagne/compagnon attribuerait le marché à Omnium, un concurrent pourrait faire un recours en arguant de son absence d'impartialité, du fait de sa situation professionnelle. Afin de vous protéger, et de le/la protéger, il faut en parler avec votre manager, et discuter de ce qui peut être mis en place pour vous préserver. **En cas de doute, vous pouvez contacter la Direction Juridique et Conformité ([djc@groupe-omnium.net](mailto:djc@groupe-omnium.net)) et/ou la Direction des Ressources Humaine ([rh@groupe-omnium.net](mailto:rh@groupe-omnium.net)).**

#### Comportement à adopter :

Faire part à votre manager de l'évolution de votre situation personnelle, et demander des conseils/directives sur le comportement à adopter.

# 5 RECONNAITRE ET GÉRER LES SITUATIONS À RISQUES

## 5.1 L'interdiction des paiements de facilitation

**TOUS LES PAIEMENTS DE FACILITATION SONT PROSCRITS.**

Les paiements de facilitation sont des paiements, généralement de faible montant, réclamés par le membre d'une administration ou toute autre entité en échange d'un traitement plus rapide ou plus efficace d'un dossier présenté par le Groupe ou une Société.

Ces paiements, même de faible montant, peuvent être assimilés à de la corruption quand ils sont déterminants pour un acte du bénéficiaire de ces paiements. Pour éviter tout risque, la politique du Groupe est donc leur interdiction.

## 5.2 La politique cadeaux

Les cadeaux et les invitations sont des actes ordinaires de la vie des affaires. Cependant, ils doivent faire l'objet d'une attention particulière dès lors qu'ils peuvent être utilisés pour commettre des actes de corruption ou de trafic d'influence.

De manière générale, les cadeaux et invitations **offerts ou reçus** doivent être :

- ➡ de nature et valeur **raisonnables** ;
- ➡ offerts et acceptés en toute **transparence** ;
- occasionnels** ;
- ➡ offerts en dehors de toute période de négociation, d'appel d'offres ou de mise en concurrence ;
- ➡ offerts dans un **cadre professionnel**, dans un but commercial légitime.

**EN AUCUN CAS, ILS NE DOIVENT ÊTRE OFFERTS DANS L'ATTENTE D'UNE CONTREPARTIE OU DONNER LIEU À UN DÉSÉQUILIBRE DE LA RELATION.**

Les collaborateurs d'OMNIUM doivent respecter les lois applicables et se conformer à la **Politique cadeaux et invitations du Groupe**, notamment en se référant aux conditions dans lesquelles les cadeaux et invitations peuvent être offerts ou reçus (seuil, validation préalable, obligation de déclaration, etc.).

A titre d'exemple, le collaborateur qui envisage d'offrir un cadeau peut se poser les questions suivantes :

- « Est-ce que je me sens à l'aise avec ce cadeau/cette invitation ? »
- « Serais-je à l'aise si l'existence de ce cadeau/cette invitation venait à être révélée à mes collègues ou ma famille ? »
- « Est-ce que ce cadeau ou cette invitation est raisonnable au regard des usages de ma profession ? »
- « Est-ce qu'en offrant ou recevant ce cadeau ou cette invitation, je reste indépendant(e) ? »
- « Mes actions sont-elles en accord avec les valeurs et politiques du Groupe ? »

## EXEMPLE

Un fournisseur qui n'est pas référencé par le Groupe vient vous démarcher. Il vous propose, en plus de son offre commerciale, de vous offrir un week-end pour deux personnes dans un hôtel 5 étoiles dans une capitale européenne. Il vous informe que ce cadeau viendra en plus si vous lui passez commande, et que cela peut « rester entre vous ».

### Pouvez-vous accepter sa proposition ?

Passer commande auprès d'un fournisseur non référencé n'est pas interdit, mais est soumis à des règles au sein du Groupe Omnium. Si sa proposition commerciale est conforme aux règles du Groupe, vous pouvez le faire. En revanche, vous devez refuser le cadeau, et en parler à votre manager. Et en considérant la démarche commerciale du fournisseur, il pourrait être judicieux, après discussion avec votre manager, de refuser de travailler avec lui. En cas de doute, vous pouvez contacter la Direction Juridique et Conformité ([djc@groupe-omnium.net](mailto:djc@groupe-omnium.net)).

### Comportement à adopter

Refuser le cadeau, et faire part à votre manager de la proposition qui vous a été faite, **avant** d'accepter de travailler avec le nouveau fournisseur.

En tous les cas, ils doivent se conformer aux règles rappelées par la présente Charte, et à la Politique cadeaux et invitations. En cas de doute, ils peuvent contacter la Direction Juridique et Conformité ([djc@groupe-omnium.net](mailto:djc@groupe-omnium.net)).

## 5.3 Les opérations de dons, mécénat & sponsoring

**OMNIUM CONSIDÈRE COMME D'UNE IMPORTANCE CAPITALE DE PARTICIPER À LA VIE DE LA CITÉ, ET D'ENCOURAGER TOUTE ACTION QUI PROMeut LES VALEURS DU GROUPE.**

Les actions de dons, mécénat et sponsoring doivent toujours respecter les lois et réglementations applicables. Le don est la transmission d'un bien ou d'une somme à un tiers, sans aucune contrepartie.

Le mécénat consiste à faire un don, en numéraire ou en nature, à un organisme d'intérêt général pour la conduite de ses activités, sans attendre de contrepartie en retour.

En cela, le mécénat s'oppose au sponsoring (ou parrainage) qui est le fait d'apporter un soutien financier ou matériel à un événement ou un organisme afin de bénéficier en retour de l'impact commercial généré par la participation à l'événement.

Ces opérations peuvent être détournées de leur destination et ainsi constituer des schémas de corruption. Elles peuvent dans ce cas exposer le Groupe et doivent donc être encadrées.



**LE GROUPE A FORMALISÉ UNE CHARTE DU MÉCÉNAT ET DU SPONSORING, DANS LAQUELLE IL PRÉCISE LES CONDITIONS POUR METTRE EN PLACE CES OPÉRATIONS, AINSI QUE LES DIFFÉRENTES ÉTAPES À RESPECTER. DANS TOUS LES CAS, LE MÉCÉNAT OU LE SPONSORING D'ENTITÉS LOCALES DOIT FAIRE L'OBJET D'UNE AUTORISATION EXPRESSE DE LA PRÉSIDENTE DU GROUPE. LE FINANCEMENT DE PARTIS POLITIQUES EST STRICTEMENT PROHIBÉ.**

Le Groupe et les sociétés n'interdisent pas à leurs collaborateurs d'avoir un engagement militant ou politique en plus de leur activité professionnelle.

Ces engagements doivent cependant se faire en dehors du temps de travail et sur des moyens et des fonds qui sont propres au collaborateur.

En aucun cas des moyens ou des fonds appartenant au Groupe ne peuvent être engagés pour de telles activités.

## EXEMPLE

Un décideur d'un bailleur public vous contacte suite à votre candidature à un appel d'offre. Il vous informe qu'il serait très bien vu que vous fassiez un don à une association locale d'un montant conséquent. Il vous précise que ce don serait de nature à pouvoir faire « pencher la balance en votre faveur ». Vous effectuez quelques recherches sur l'association en question, et vous vous rendez compte qu'il s'agit d'une association récente, que le décideur apparaît comme un membre du conseil d'administration de l'association, et que celle-ci ne semble pas avoir d'activité.

### **Pouvez-vous effectuer un don à cette association ?**

Si le Groupe ne s'oppose pas au parrainage d'association locale, vous ne pouvez pas prendre la décision seul. De plus, la situation ne semble pas claire. Il se pourrait que le décideur vous demande un pot-de-vin déguisé en don.

Enfin, conformément à la **Charte du Mécénat et du Sponsoring du Groupe**, vous devez demander l'accord du Président. Comportement à adopter

En référer à votre manager, et demander conseil à la Direction Juridique et Conformité du Groupe ([djc@groupe-omnium.net](mailto:djc@groupe-omnium.net)).



## 5.4 Les relations avec les agents et intermédiaires

Les agents et les intermédiaires sont des tiers auxquels sont confiées des missions de représentation ou d'assistance. Le recours à ces tiers n'est pas en soi répréhensible. Toutefois, il génère un risque dès lors que leurs actions peuvent impliquer le Groupe dans la commission d'actes susceptibles d'engager sa responsabilité.

En aucun cas, l'intervention d'un tel tiers dans un schéma de corruption ou de trafic d'influence ne peut exonérer le Groupe de sa responsabilité. C'est la raison pour laquelle une vigilance particulière doit être apportée aux relations avec les agents ou les intermédiaires, avant l'entrée en relation et tout au long de cette relation.

Le Groupe est particulièrement attentif à ce que ces tiers respectent les mêmes standards de conduite en matière d'éthique et d'intégrité, notamment en matière de lutte contre la corruption et le trafic d'influence.



A cette fin, ils doivent se conformer aux règles et principes éthiques édictés par le Charte d'Engagement Ethique d'Omnium. En outre, les agents et intermédiaires doivent être préalablement évalués sur la base des dispositifs d'évaluation des tiers définis par le Groupe Omnium.

## 5.5 Les processus de recrutement

Omnium applique des pratiques de recrutement et développement des talents dans le respect de la diversité et de l'égalité des chances d'accès aux postes.

Les processus de recrutement de proches de collaborateurs du Groupe peuvent faire naître des situations de conflit d'intérêts qui doivent être déclarées par les collaborateurs concernés dès que possible afin qu'elles puissent être gérées si nécessaire (le collaborateur concerné pourra ainsi être écarté du processus de recrutement).

**L'OCTROI D'UN EMPLOI NE PEUT SERVIR À MONNAYER DES TRAITEMENTS DE FAVEUR OU AVANTAGES AU PROFIT DU GROUPE.**

Une vigilance particulière est nécessaire lors de l'embauche d'anciens agents publics. Les formalités et vérifications nécessaires doivent être réalisées auprès des autorités compétentes (par exemple, en France, la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique qui se prononce sur la compatibilité des activités privées envisagées avec les anciennes fonctions de l'agent public).



# 6 ANNEXE : PROGRAMME DE CONFORMITÉ ANTICORRUPTION D'OMNIUM

Omnium s'est doté d'un programme rigoureux visant à prévenir et détecter tout manquement aux lois applicables en matière de lutte contre la corruption.

## 6.1 Un référentiel anticorruption

Les règles et principes qui gouvernent l'action d'Omnium en matière de conformité anticorruption sont regroupées dans la Charte d'Engagement Ethique et la Charte Anticorruption d'Omnium. Ces textes sont complétés par les politiques et procédures internes du Groupe.

### 6.1.1 La Charte d'Engagement Ethique d'Omnium

Les principes posés par la Charte d'Engagement Ethique constituent le cadre éthique dans lequel s'inscrivent toutes les actions menées par Omnium et ses collaborateurs. Applicable dans l'ensemble du Groupe et rendu public, cette Charte porte les valeurs du Groupe – l'écoute, l'exigence, le respect, l'ancrage dans l'économie locale et la préservation de l'environnement – qui fondent sa culture et qui inspirent et guident l'action de tous. Porté par les instances dirigeantes du Groupe, cette Charte s'impose à l'ensemble des collaborateurs du Groupe.

### 6.1.2 La Charte Anticorruption Omnium

La Charte Anticorruption définit un socle de règles de conduite communes à l'ensemble des collaborateurs du Groupe et constitue un cadre de référence en matière de prévention de la corruption. Elle guide les collaborateurs sur les comportements à adopter et à proscrire pour prévenir les risques de corruption. La Charte rappelle la politique de « tolérance zéro » d'Omnium vis-à-vis de la corruption et du trafic d'influence.

### 6.1.3 Les politiques et procédures anticorruption du Groupe

Des politiques et procédures internes, élaborées par le Groupe, précisent et déclinent le contenu et la mise en œuvre des normes et règles gouvernant chaque pilier du programme de conformité anticorruption.

### 6.1.4 Une cartographie des risques de corruption

La cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence permet d'identifier, d'analyser et de hiérarchiser les risques de corruption inhérents aux activités et processus du Groupe. Le périmètre de la cartographie des risques vise à couvrir l'ensemble des activités et processus du Groupe afin d'appréhender les risques auxquels Omnium est exposé à raison de ses activités et implantations. Pour ce faire, un plan de déploiement doit être défini afin de parvenir progressivement à appréhender l'intégralité des risques auxquels le Groupe est exposée. Cette cartographie et le plan d'actions qui en découlent sont présentés aux instances dirigeantes du Groupe, qui sont tenues régulièrement informées de l'avancée des plans d'actions. Le Groupe analyse annuellement la nécessité d'actualiser sa cartographie. En tout état de cause, un nouvel exercice de cartographie est entrepris régulièrement.

### 6.1.5 Un dispositif d'évaluation de l'intégrité des tiers

Prévenir la corruption suppose d'évaluer les risques de corruption que l'entrée ou la poursuite d'une relation avec un tiers pourrait générer pour le Groupe. C'est pourquoi le Groupe a mis en place un dispositif d'évaluation de l'intégrité de ses tiers, basé sur sa cartographie des risques de corruption.

Afin de traiter ces risques, l'évaluation de l'intégrité des tiers au sein du Groupe :

- permet de mieux connaître le tiers envisagé et de mesurer les risques de la relation considérée ;
- est graduelle et adaptée aux risques (le niveau de granularité et de profondeur de l'évaluation devant être adapté au regard de la nature et du niveau des risques identifiés) ;
- doit être réalisée avant l'entrée en relation ;

- permet d’apporter des solutions aux risques identifiés en prenant les mesures de vigilance et de suivi adéquates ;
- est documentée et conservée dans le respect des réglementations en vigueur.

### **6.1.6 Des actions de sensibilisation et de formation**

Des actions de formation et de sensibilisation sont proposées aux collaborateurs du Groupe afin de s’assurer que la Charte d’Engagement Ethique, la Charte Anticorruption et, de manière générale, le programme de prévention de la corruption d’Omnium sont bien appréhendés par les collaborateurs.

Les programmes de formation sont définis au regard de la cartographie des risques de corruption du Groupe et réaffirment les principes et règles définis dans la Charte Anticorruption. Les collaborateurs davantage exposés à des risques de corruption en raison de leurs fonctions bénéficient de formations spécifiques renforcées.

### **6.1.7 Un dispositif d’alerte global**

Omnium encourage une culture de dialogue et de communication au sein du Groupe. Le Groupe a adopté une Politique de recueil de l’alerte interne qui décrit son dispositif permettant le recueil et le traitement des signalements.

Tout collaborateur confronté à une situation susceptible de caractériser une violation des lois ou règlements applicables, ou des principes énoncés dans la Charte Anticorruption ou dans les politiques du Groupe, est encouragé à signaler sans délai cette situation aux Ressources Humaines, à la Direction Juridique et Conformité.

En complément de ces canaux, Omnium a mis en place un dispositif d’alerte centralisé, sécurisé et garantissant la confidentialité : la « ligne d’alerte Omnium », adresse email ([alerte@groupe-omnium.net](mailto:alerte@groupe-omnium.net)) accessible et ouverte à toute partie prenante interne ou externe. Le Groupe s’assure de l’intégrité et de la confidentialité des signalements, à tous les stades du processus de traitement. Aucun acte de représailles n’est toléré à l’encontre de personnes ayant fait usage de ce dispositif de bonne foi, ni à l’encontre des personnes ayant aidé un lanceur d’alerte ou ayant un lien avec lui, quand bien même les allégations se révéleraient erronées.

### **6.1.8 Des contrôles comptables anticorruption**

Omnium doit maintenir un système de contrôle interne et tenir des comptes et livres fidèles et détaillés afin de s’assurer que les fonds et autres actifs du Groupe sont utilisés de bonne foi et en conformité avec les lois et règlements en vigueur et les politiques et procédures du Groupe. Des procédures de contrôles comptables anticorruption, établies sur la base des risques identifiés dans la cartographie des risques de corruption du Groupe et visant à s’assurer que les comptes et livres ne sont pas utilisés pour masquer ou servir de vecteurs à des schémas de corruption, sont formalisées par le Groupe.

### **6.1.9 Le contrôle et l’évaluation du dispositif anticorruption**

Omnium contrôle régulièrement la mise en œuvre du programme de conformité anticorruption dans l’ensemble de son organisation. Ces contrôles sont formalisés, documentés et s’articulent autour de trois niveaux de contrôle. Le Groupe dispose d’un plan de contrôle couvrant l’ensemble du dispositif anticorruption. Des contrôles de premier niveau sont mis en œuvre, la plupart du temps au niveau opérationnel.

La Direction des affaires financières du Groupe contribue au contrôle de deuxième niveau et à l’évaluation de l’efficacité du programme de conformité anticorruption du Groupe, via une dizaine de points de contrôle anticorruption spécifiques. La fonction Ethique et Conformité du Groupe contribue également aux contrôles de deuxième niveau du programme de conformité anticorruption. Enfin, un prestataire externe est en charge des contrôles de troisième niveau : il effectue des audits dédiés au programme de conformité anticorruption au sein du Groupe.

#### **6.1.10 Un régime disciplinaire**

Le Groupe attache la plus grande importance à ce que ses collaborateurs adoptent en toutes circonstances un comportement exemplaire en matière d'intégrité. Les collaborateurs enfreignant les règles du Groupe, et notamment celles édictées dans la Charte Anticorruption, s'exposent à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.